

Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana¹

Satisfaction with the life and quality of labor life in teachers of state educational institutions of Lima Metropolitana

Patricia Reyes Robles²
Instituto Superior SISE

Recibido: 09 - 04 - 17

Aceptado: 01 - 06 - 17

Resumen

La satisfacción con la vida (SCV) constituye el componente cognitivo del bienestar y se refiere a un juicio que el individuo hace de la calidad de sus vidas en función de un propio y único conjunto de criterios. Además sus colaboradores exigen ser tratados con respeto, dignidad y justicia, parte sustancial de la calidad de vida laboral (CVL). Por esto se precisa conocer cuál es la relación que existe entre la SCV y la CVL que tienen los docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3. En la presente investigación se ha elaborado un instrumento para medir la calidad de vida laboral (CVL), hallando que existe una relación entre SCV y CVL de los docentes que es significativa y ligeramente moderada con tendencia negativa, además se analiza cada uno de sus componentes, como base para sustentar mejoras en las políticas de recursos humanos del Ministerio de Educación en el Perú.

Palabras clave: Satisfacción con la vida, calidad de vida, calidad de vida laboral, derechos humanos, normas legales.

Abstract

Satisfaction with Life (SCV) is the cognitive component of well-being and refers to a judgment that the individual makes of the quality of their lives according to their own unique set of criteria. In addition, its employees demand to be treated with respect, dignity and justice, a substantial part of the quality of work life (CVL). For this reason, it is necessary to know what is the relationship that exists between the SCV and the CVL that have the teachers of state educational institutions of Metropolitan Lima of the UGEL N° 3. In the present research, an instrument has been developed to measure the quality of work life (CVL), finding that there is a relationship between SCV and CVL of teachers that is significant and slightly moderate with a negative tendency, also analyzing each of its components, as a basis for sustaining improvements in the human resources policies of the Ministry of Education in Peru.

Keywords: Satisfaction with life, quality of life, quality of working life, human rights, legal norms.

1. Artículo basado en tesis para la obtención del Grado de Magister en Psicología Organizacional.

2. Email: patriciareyes72@gmail.com

La autora agradece los aportes académicos de Jaime Aliaga, Alberto Quintana, Edgar Herrera, Alejandro Dioses, Héctor Hernández, Mildred Paredes, Oswaldo Orellana, Abel Cuzcano, Carlos Velázquez, Ana Delgado, María Atalaya y Carlos Arenas.

En la presente investigación conoceremos la relación que existe entre la Satisfacción con la Vida (SCV) y la Calidad de Vida Laboral (CVL) que tienen los docentes de instituciones estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3. A nivel específico queremos encontrar: 1) los niveles de SCV de los docentes. 2) los niveles de CVL de los docentes. 3) conocer la relación que existe entre: la relación con sus padres, relación con los hermanos, relación de pareja, relación con los hijos, su trabajo, su situación económica, su nivel de educación, su religiosidad, su relación de amistad, su estado de salud y su CVL de los docentes. 4) conocer la relación que existe entre las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas de la CVL y SCV de los docentes. 5) conocer la relación que existe entre las condiciones objetivas de la CVL: medio ambiente físico, medio ambiente tecnológico, medio ambiente contractual, medio ambiente productivo y medio ambiente profesional y la SCV de los docentes. 6) conocer la relación que existe entre las condiciones subjetivas de la CVL: esfera privada y mundo laboral, individuo y actividad profesional, individuo y grupo laboral, individuo, grupo laboral e institucional e institución y función directiva con la SCV de los docentes 7) conocer la relación que existe entre cada uno de los factores de la SCV y cada uno de los factores de CVL de los docentes y 8) identificar las diferencias que existen entre la relación de SCV y CVL en los docentes, según género, edad, año de experiencia y estado civil.

Estos son temas importantes porque su respuesta guía las políticas públicas para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y por ende avanza el país, algo importante porque se sabe que toda persona se siente bien si es tratada bien, si consigue sus metas personales, familiares, económicas y profesionales. Se requiere también saber reconocer lo importante que es el trabajo en nuestras vidas, pues en este trabajo es en el que pasamos la mayor parte de nuestro tiempo diario, así que es justo poder decir que depende de cuán a gusto nos sintamos en nuestros centros laborales para sentirnos bien y llegar a nuestros hogares de buen ánimo y dispuestos a compartir momentos agradables con nuestros seres queridos. Tomando el concepto de CVL como para percepción del trabajador de su nivel de satisfacción y bienestar alcanzado, diremos entonces que las organizaciones tienen trascendencia significativa como resultado de sus modelos de gestión en la percepción señalada (Gutiérrez, 2009). Las organizaciones compuestas en su esencia por los recursos humanos, con metas bien establecidas, buscan eficiencia y eficacia en su desempeño; y paralelamente buscan también tener colaboradores comprometidos con la organización y con alto grado de orgullo personal por lo que hacen (Gutiérrez, 2009), esto se complementa sustancialmente con que el colaborador se sienta a gusto en el trabajo y por ende tenga una buena CVL. Por ello se eligió a los docentes como población objetivo, debido a que son los modelos de nuestros hijos y la mayor fuerza poblacional en nuestro país.

Como antecedentes tenemos a los estudios de Montoya y Landeo (2008) que encontraron que los jóvenes que conviven con ambos padres tienen mayor SCV y mayor autoestima, reportándose en estos jóvenes mejor calidad de vida, es decir,

poseen una adecuada salud mental y menor estrés, depresión y ansiedad según refieren los autores anteriormente mencionados haciendo referencia a Atienza y Cols. (2000), mencionado por Montoya y Landeo (2008) encontraron que existe una estrecha relación entre ajuste social del alumnos valorado por el docente, el clima social percibido por el alumno y el grado de victimización. Es decir la SCV tiene un efecto positivo en la autoestima y negativo en la victimización. Peterson (1991) halló que las personas más satisfechas tienden a tener buena salud, a ser más ricos y a ser felices en las diversas facetas de sus vidas, y que la SCV son algo más conservadoras, menos alienadas, más politizadas y políticamente más activas. Mientras que Arias y Gonzáles (2008) encontraron que los trabajadores de instituciones públicas presentan mayor despersonalización y sentimientos de carencia de logro en su trabajo y contrario a los que laboran en instituciones privadas donde se encuentra mayores niveles de satisfacción con su superior inmediato, con los compañeros y con el horario de trabajo, así como menos problemas de salud. García, Guevara y Mella (2007) investigaron la percepción de la calidad de Vida de los Teletrabajadores, construyeron una prueba para medir la CVL, y sus resultados fueron que en cuanto a los 9 componentes que median la calidad de Vida, perciben un nivel pobre solo el componente de Acoso Laboral, lo que indica un nivel casi nulo de acoso laboral, en cuanto a un nivel bueno fueron Suficiencia en las retribuciones y Equilibrio entre vida y trabajo, lo que indica un rango promedio con respecto a oportunidades de promoción, equidad interna y externa de su salario y el balance entre familia-labor. También 5 componentes resultados a nivel promedio bajo y son: Integración Social, Condiciones de Seguridad y Bienestar, Desarrollo de Capacidades Humanas, Trabajo en Equipo y Ergonomía. Los de menor puntaje fueron Soporte e Información disponible, lo que indica que para los teletrabajadores su CVL está siendo debilitada por la falta de apoyo tanto técnico como de mantenimiento para realizar de manera ordenada el trabajo. Salas y Glickman (1990) Esta investigación hecha en el Perú, buscaba determinar la posible contribución del análisis de sistemas socio-técnicos como base para entender y mejorar la calidad de vida laboral en Latinoamérica cuando se adopta tecnologías administrativas. Se usó una encuesta de Diagnóstico del Trabajo desarrollado por Hackman y Oldham (1974). Resultados en el Perú, las organizaciones deben facilitar la cohesión gerencial y organizacional para aumentar el grado de implementación de tecnologías administrativas. Demostraron que el estilo de gerencia (conceptualizadas como la calidad, recursos y habilidades) son factores limitantes. Las investigaciones futuras deben: a. Desarrollar y refinar la teoría de sistemas socio-técnicos incluyendo variables relevantes a la psicología del trabajo latinoamericano. b. Establecer empíricamente los factores específicos que afectan la calidad de vida laboral en Latinoamérica. Y c. Desarrollar intervenciones oriundas organizacionales para mejorar la calidad de vida latinoamericana.

En cuanto a SCV en el Perú, tenemos a Mikkelsen (2009) trata de establecer la relación entre SCV y estilos de afrontamiento, encontró en

relación a la satisfacción con la vida, que los estudiantes reportaron un nivel promedio de satisfacción con la vida, 60% de la muestra se percibe satisfechos y muy satisfechos con sus vidas y sólo un 19.9% se ubican en la categoría de insatisfechos y muy insatisfechos. Mientras que en cuanto a la satisfacción en áreas específicas y su relación con la satisfacción global, encontró que el factor económico se encuentra en primer lugar, seguido del factor académico y luego el familiar. Aparentemente la situación económica más que la académica o familiar sería más significativa en la evaluación que realizan los jóvenes de sus propias vidas. Estudiantes pertenecientes al nivel socioeconómico alto reportan sentirse más satisfechos con sus vidas, con la relación amical, con la relación de pareja y con su situación económica. En cuanto al afrontamiento hubo un mayor empleo del estilo, resolver el problema y referencia a los otros y se encontraron diferencias significativas según el género de los participantes Lazarte (2009). Los resultados encontrados muestran que en general, los jóvenes se encuentran ligeramente satisfechos con sus vidas, con una mayor satisfacción en los jóvenes voluntarios. En ambos grupos las metas están orientadas principalmente hacia el contacto interpersonal el sí mismo y el desarrollo de autorrealización. La principal diferencia estadísticamente significativa encontrada fue que en el grupo de voluntarios, las metas además están orientadas hacia el contacto altruista y el beneficio de otros. También identificaron metas orientadas al éxito del programa en el que participan. Alcocer (2009) Los resultados apoyan la hipótesis de la satisfacción con la vida está más vinculada a la calidad del servicio en comparación a la satisfacción laboral. También encuentra dos correlaciones directas significativas entre personalidad y satisfacción con la vida, estas son, una entre la estabilidad y el índice de armonía y paz interior y la otra entre el rasgo agradabilidad y el índice de justicia. Finalmente cabe resaltar que la edad es un elemento importante en la experimentación de satisfacción laboral. Del Risco (2007) encontró que el grado de satisfacción con respecto al soporte recibido corresponde a los niveles superiores, es decir, entre satisfecho y muy satisfecho, lo que indica que el soporte fue de calidad, cumpliendo con las necesidades y expectativas de los participantes. El índice de satisfacción con la vida se encuentra a nivel promedio, lo cual quiere decir que los participantes se encuentran en general satisfechos con sus vidas. En cuanto a la satisfacción por áreas se encontró que en promedio los participantes se sienten satisfechos en casi todas las áreas salvo en la que corresponde a la situación económica, cuyo índice se encuentra en los niveles de indiferencia. Por el contrario el índice más alto corresponde al área amical, en donde la mayor parte de la muestra se encuentra entre los niveles de satisfecho y muy satisfecho. Tarazona (2005) encontró que, las mujeres de escuela pública tuvieron menor nivel de autoestima que los varones de colegio privado, además la percepción de mejores condiciones de habitación se halló en las escuelas privadas que en las públicas. Esto refuerza el uso del tipo de colegio como indicador de pobreza. Ly (2004) encontró que el

mayor SCV se encuentra en la realización personal, integración de experiencias, estabilidad emocional (vida libre de conflictos psicológicos y con tendencia a experimentar emociones positivas) y satisfacción interpersonal, mientras que las causas de insatisfacción son las que aluden a la imposibilidad de generar mayores ingresos monetarios y cuando el trabajo no permite la consecución de metas personales, conllevando a una situación de frustración. Martínez (2004) encuentra correlaciones negativas entre satisfacción y metas sobre sí mismo, y otra positiva entre satisfacción y contacto interpersonal.

La satisfacción con la vida (SCV)

El bienestar es un componente de la salud (OMS, 2003). El bienestar subjetivo es parte de la salud en su sentido más general y se manifiesta en todas las áreas de la actividad humana (Taylor, 1991, citado por Alcocer, 2009). Se entiende entonces que la SCV es el elemento cognitivo del constructo bienestar subjetivo y se define como el sentimiento de bienestar en relación consigo mismo en la propia vida, diferenciándose de la aprobación- desaprobarción o del grado de satisfacción con las condiciones objetivas de vida: es básicamente una estimación subjetiva (Undurraga y Avendaño, 1998, citado por Mikkelsen, 2009). Para ello, al analizar la SCV es necesario remitirse al término bienestar, que lleva implícitamente a la experiencia personal (afectiva y cognitiva). El bienestar es definido por Gonzáles (2000) como la valoración subjetiva que expresa la satisfacción de las personas y su grado de complacencia con aspectos específicos o globales de su vida, y en los que predominan los estados de ánimo positivos. El bienestar se relaciona regularmente con la felicidad y la SCV; es una experiencia humana referida al presente, pero también con proyección al futuro. Es en ese sentido que el bienestar surge del balance entre las expectativas (proyección de futuro) y los logros (valoración del presente), por ello las áreas de mayor interés para la persona en cuanto a su bienestar son el trabajo, la salud, condiciones materiales de vida, las relaciones interpersonales, las relaciones sexuales y afectivas con la pareja y la relación con la familia. La indagación sobre el constructo de bienestar subjetivo ha experimentado un fuerte incremento en los pasados años (Diener, 1984, Diener & Larsen, 1993, citado por Alcocer, 2009). En tal constructo se han identificado dos componentes de efectos positivos y afectos negativos (Lucas, Diener & Suh, 1996, Sadin, 1999, citado por Lazarte, 2009), y un componente cognitivo, al cual se le ha denominado SCV, este se refiere al proceso mediante el cual las personas evalúan la calidad de sus vidas de acuerdo a su propio criterio y de manera global (Pavot & Diener, 1993, citado por Lazarte, 2009). Los diferentes componentes del bienestar subjetivo reflejan las evaluaciones que las personas hacen de sus vidas y constituyen una medida de la calidad de vida de individuos y sociedades; ellos son el efecto positivo, el efecto negativo y la satisfacción vital; los cuales poseen evidentemente aspectos comunes, pero mantienen cierto grado de independencia entre sí, por lo que se suelen estudiar independientemente.

El bienestar como forma de evaluar la calidad de vida de las sociedades

Diener (1984), citado por Alcocer, 2009, sugiere que el bienestar subjetivo es una de las tres formas de evaluar la calidad de vida de las sociedades, junto con ciertos indicadores económicos y sociales, cómo se siente la gente y que piensa de su vida es esencial para entender el bienestar, entonces cuando la persona se siente bien o feliz es porque está satisfecha y tienen una adecuada representación de sí misma; por lo común, las personas que tienen un autoestima alta sentirán la confianza de llevar a cabo sus proyectos actuales y de tener un buen futuro. El sentimiento de capacidad personas alude a las expectativas que tiene una persona de ser capaz o de hacer de manera exitosa lo que tiene que hacer, esto es, de su autoeficacia. En el caso de los profesores de llevar a cabo a cabalidad su trabajo. La SCV surge de las relaciones con su entorno familiar y social, donde se incluyen las condiciones de vida materiales y sociales, que ofrecen al hombre determinadas oportunidades para su realización personal; de esta manera, el sujeto obtiene calidad de vida. La calidad de vida es considerada como un concepto multidimensional; se define como la percepción individual de bienestar que se origina de la satisfacción en áreas de la vida importantes para la persona, y se utiliza como aproximación al bienestar psicológico.

Calidad de vida laboral (CVL)

La CVL es un concepto amplio y heterogéneo debido a la riqueza y pluralidad de temas estrechamente vinculados con el mundo del trabajo. También es difuso y ambiguo como consecuencia de las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde los que trata de abordarse, y por supuesto convertido por los matices políticos e ideológicos e intereses particulares subyacentes que condicionan planteamientos, así como las intervenciones llevadas a cabo en el ámbito de trabajo en aras de mejorar la calidad de vida del mismo.

Para nosotros la CVL se refiere a un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano. Se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales. Un enfoque nos lleva a la perspectiva longitudinal, es decir, actividades profesionales, además se debe hacer cortes transversales: el individuo proyecta su percepción de clima laboral longitudinal sobre su entorno, en una triple vertiente (grupo funcional y orientado a la función); sobre aquellos con los que convive en el escenario discreto de trabajo (grupo laboral, u orientado a tareas, que es casi siempre multiprofesional); y finalmente, sobre el conjunto de la institución (grupo institucional), a medida en la cual crece su propia experiencia y relevancia en la misma. Entonces el clima laboral se produce en el presente y se vive (siempre) transversalmente. Este enfoque transversalmente supone una sincronización de las cohortes, y se establecen como

múltiples patrones de interacción entre individuos y su entorno. En el plano individual, el trabajador tiene una parte fuera de la organización (vida privada o exterior) que aunque no pertenece a su dimensión laboral, influye notablemente, ya que no se trata de comportamientos estancos. ¿Qué compensaciones obtiene alguien del trabajo? ¿en qué medida es adaptable el trabajo a las condiciones que un trabajador tiene a lo largo de su vida? Individuo y grupo laboral conforman normalmente el ámbito donde se producen la mayor parte de las interacciones (microclima laboral): la persona aporta sus inputs a dicho microclima, y se retroalimenta de lo que aportan los demás, formándose un sistema de bucles de comportamiento y expectativa que explican la cultura y clima organizacional. El individuo y su grupo interactúan con el conjunto de la organización; y ello tanto con otros grupos laborales similares al suyo, como aquellas estructuras y personas que vinculan a los grupos a través de lazos organizativos o jerárquicos. A su vez, la organización se mueve en un entorno representado por el ambiente de red en el que se mueve, del cual depende en múltiples aspectos (asignación de recursos, políticas de personal, movilidad, coordinación del trabajo, etcétera.). Y, finalmente, el propio objeto de trabajo, componen un entorno particularmente importante en servicios personales, en la medida en la cual en dicha interacción nacen, muchas valencias que determina el clima laboral (y en particular los aspectos de queme profesional). Así, a la hora de plantearse una medición de la CVL, el propio proceso obliga a trabajar transversalmente, aunque pueden introducirse elementos de ajuste para modelizar y entender las dimensiones longitudinales que lo afectan. Pero, además de lo anterior, si la medición de la CVL (transversal) se plantea como un instrumento al servicio de políticas de mejora de la calidad, existe una ganancia en legitimidad y significado. Entonces tenemos dos grandes bloques de las dimensiones que componen el concepto de CVL:

CONDICIONES OBJETIVAS DE LA CVL

- a) Medioambiente físico
 - Condiciones de confort y funcionalidad
 - Seguridad (higiene, manejo de productos tóxicos o peligrosos, contagios)
- b) Medio ambiente tecnológico
 - Adecuación de equipos e instrumentos
 - Mantenimiento y suministros
- c) Medioambiente contractual
 - Salario (Objetivo y Subjetivo)
 - Estabilidad laboral
 - Cobertura jurídica
- d) Medioambiente productivo
 - Horarios
 - Recursos:

- Adecuación de medios humanos (sobrecarga cuantitativa)
 - Adecuación demandas (sobrecarga cualitativa: positiva: demanda
 - competencias excesiva, negativa: infrautilización)
- e) Medioambiente profesional
- Promoción y carrera profesional
 - Formación e investigación

CONDICIONES SUBJETIVAS DE LA CVL

- a) Esfera privada y mundo laboral
- Interacción afectiva entre lo privado y lo laboral
- b) Individuo y actividad profesional
- Satisfacción con el propio trabajo (autonomía, implicación, reputación del puesto)
 - Relación con las personas a quienes se les brinda el servicio
- c) Individuo y grupo laboral
- Plano humano: relaciones de compañerismo y amistad
 - Plano técnico: cohesión y apoyo/sopORTE mutuo
 - Plano organizativo: comunicación horizontal
 - Plano jerárquico micro: liderazgo: comunicación ascendente/descendente, organización del trabajo, control, incentivos.
- d) Individuo, grupo laboral e institución
- Apoyo y colaboración entre unidades
- e) Institución y función directiva
- Percepción de estar dirigidos
 - Canales de participación en decisiones.

METODOLOGÍA

Se trata de un tipo y diseño de investigación descriptivo correlacional, cuya población está compuesta por todos los docentes de instituciones nacionales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3, en una muestra no probabilística de tipo intencional. Fueron considerados solos los docentes que cumplieran estos dos requisitos: 1) Que sean profesores nombrados y 2) aquellos que hayan respondido a todos los ítems de los instrumentos de investigación.

Técnicas de recolección de datos

- a) Consentimiento informado.
- b) Ficha de datos.
- c) *Escala de satisfacción con la vida* modificada basada en Diener (1985), citado por Mikkelsen, 2009, Utilizada en la investigación de Ly (2004) en Lima, Perú, esta escala fue revisada por once jueces, con la cual se obtuvo una validez de contenido de los ítems traducidos y las preguntas. Para la confiabilidad, esta fue aplicada a una muestra piloto de veinte

adultos medios, divididos equitativamente según sexo y condición socioeconómica. De acuerdo al análisis de confiabilidad llevado a cabo, el coeficiente de alfa de Cronbach es de 0.81. Por otra parte, la confiabilidad de análisis de contenido de las preguntas abiertas incluidas se halla por medio de la confiabilidad intracodificador (Hernández et. Al 1998, citado por Ly, 2004). Se escogieron al azar veinte protocolos, distribuidos igualmente según sexo y nivel socioeconómico. Se procedió a calificar las respuestas en dos momentos diferentes (con un mes de diferencia entre cada calificación y otra), con lo cual se encontró una confiabilidad de 0.90 en la primera pregunta y 0.95 en la segunda. El promedio de confiabilidad de análisis de contenido de este instrumento fue de 0.925.

- d) *Cuestionario de calidad de vida laboral.* Se elaboró un *Cuestionario de Calidad de Vida Laboral* según las dos grandes condiciones expuestas, objetiva y subjetiva de la CVL, y entre ellas sus respectivas dimensiones. Estos ítems fueron revisados por 11 jueces con lo cual se obtuvo una validez por ítem, dejando aquellos ítems cuyo V de Aiken era bajo (menor a 0.6), por lo que el cuestionario quedo con 137 ítems.

RESULTADOS

En la Tabla 1 se observa como dato resaltante que ningún docente se ubica en las categorías Muy satisfecho, Satisfecho, Ni satisfecho ni insatisfecho con la vida; también se observa que la prueba *Ji Cuadrado* de bondad de ajuste tiene un resultado estadísticamente muy significativo ($p < 0,004$), lo que significa que las diferencias observadas en el número de docentes en los niveles Insatisfecho ($n=94$ o el 37,30 %) y Muy insatisfecho ($n= 158$ o el 62,70%) no se deben al azar, son reales. El nivel de SCV que predomina en los docentes de la UGEL 03 es el “Muy insatisfecho”.

Tabla 1
Niveles de satisfacción con la vida (Global).

Niveles	Frecuencias
Muy satisfecho*	0 (0%)
Satisfecho*	0 (0%)
Ni satisfecho ni insatisfecho*	0 (0%)
Insatisfecho	94 (37,30%)
Muy insatisfecho	158 (62,70%)
TOTAL	252 (100%)
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor = 8,127 Grados de libertad = 1 Nivel de significación = $P < 0,004$. (muy significativo)

* No se tomó en cuenta para el cálculo de la prueba Ji cuadrado de ajuste.

En la tabla 2 se observa que ningún docente percibió la CVL como muy alta; también que la prueba Ji cuadrado de bondad de ajuste tiene un resultado estadísticamente muy significativo ($p < 0,000$), significando que las diferencias

observadas en el número de profesores ubicados en los otros niveles no se deben al azar, son reales. El nivel de percepción de calidad de vida laboral que predomina en los profesores es el “Ni alto, ni bajo”.

Tabla 2
Niveles de calidad de vida laboral (Global).

Niveles	Frecuencias
Muy alto*	0 (0%)
Alto	16 (6,34%)
Ni alto ni bajo	174(69,04%)
Bajo	58 (23,01%)
Muy bajo	24(1,58%)
TOTAL	252 (100%)
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor = 145,816 Grados de libertad = 3 Nivel de significación = $P < 0,004$. (muy significativo)

* No se tomó en cuenta para el cálculo de la prueba Ji cuadrado de ajuste.

Tabla 3
Relación de la Satisfacción con la vida y la calidad laboral.

	Satisfacción con la vida (global)	Calidad laboral (global)
Media aritmética	20,18	452,03
Desviación estándar	4,20	64,93
Kolmogorov-Smirnov (K-S)	0,839 ($p < 0,483$)	0,800 ($p < 0,544$)
Correlación Pearson	-0,359 ($p < 0,000$)	

Se observa en la Tabla 3 que la prueba K-S indica que las dos variables se ajustan a un patrón de distribución normal y que el coeficiente de Pearson es estadísticamente muy significativo, pero en sentido negativo ($r = -0,359$; $p < 0,000$). Existe una tendencia muy significativa, pero moderada (Elorza, 1987), a que al elevarse el valor de una de las variables la otra tienda a bajar. Se acepta la hipótesis nula general: “La satisfacción con la vida no se correlaciona significativamente con la calidad de vida laboral en los profesores de instituciones educativas nacionales de la UGEL 3”.

Además las dimensiones de SCV tienen una distribución que no se ajusta a un patrón normal, según lo indican los resultados de la prueba K-S que son todos estadísticamente muy significativos ($p < 0,000$). También todas las dimensiones del cuestionario de CVL tienen una distribución de puntuaciones que se ajustan a un patrón de distribución normal pues los resultados de la prueba K-S en todos los casos no son estadísticamente significativos ($p > 0,05$).

La dimensión de Satisfacción con la relación con los padres no se correlaciona estadísticamente con la CVL global y con todas las dimensiones de las condiciones objetivas, pero si se correlaciona ($p < 0,40$) negativamente con Individuo y grupo laboral que conforma una de las condiciones subjetivas de la CVL.

La dimensión Satisfacción con los hijos se correlaciona significativamente con la CVL global y con la Calidad del medio ambiente profesional, componente de las condiciones objetivas; también se correlaciona muy significativamente ($p < 0.000$) con la Esfera privada y laboral y significativamente con Individuo, grupo laboral e institución, componentes de las condiciones subjetivas de la vida laboral. Todos los coeficientes son negativos.

La dimensión Satisfacción en el trabajo se correlaciona significativamente con la CVL global y con Calidad del medio ambiente productivo, componente de las condiciones objetivas; también correlaciona significativamente con la Esfera privada y laboral e Individuo y grupo laboral, componentes de las condiciones subjetivos de la CVL. Los coeficientes son negativos.

La dimensión Satisfacción con la religiosidad se correlaciona muy significativamente con la CVL global, con la Calidad del medio ambiente físico, calidad del medio ambiente contractual y calidad del medio ambiente profesional, componentes de las condiciones objetivas; también correlaciona a un nivel significativo con Individuo y grupo laboral e Institución y función directiva, componentes de las condiciones subjetivas de la CVL. Los coeficientes son negativos.

La dimensión de Satisfacción con las amistades se correlaciona muy significativamente con la CVL global, calidad del medio ambiente físico, calidad del medio ambiente profesional, componentes de las condiciones objetivas; también se correlaciona muy significativamente con Esfera privada y laboral, Individuo y grupo laboral e Institución y función directiva, componentes de las condiciones objetivas de la CVL. Todos los coeficientes son negativos.

La dimensión Satisfacción con el estado de Salud, se correlaciona muy significativamente con la CVL global, Calidad del medio ambiente tecnológico, Calidad del Medio ambiente productivo y Calidad del medio ambiente profesional, componentes de las condiciones objetivas; también correlaciona muy significativamente con Esfera privada y laboral, Individuo y grupo laboral e Institución y función directiva, componentes de las condiciones subjetivas de la CVL. Los coeficientes son negativos.

La dimensión Satisfacción con el país se correlaciona muy significativamente con la CVL global, Calidad del medio ambiente físico, Calidad del medio ambiente tecnológico, componentes de las condiciones objetivas; también se correlaciona muy significativamente con Individuo y grupo laboral, y significativamente con Institución y función directiva, componentes de las condiciones subjetivas de la CVL. Todos los coeficientes son negativos.

Todo lo descrito nos lleva a aceptar la Hipótesis Nula, que dice que “Existe correlación significativa positiva entre las dimensiones de SCL con las dimensiones de la CVL. La correlación en todos los casos es negativa.

Tabla 4

Diferencias de profesores según estado civil en la Satisfacción con la vida.

Satisfacción con la vida		
Estado civil	Solteros (N = 106)	Casados (N = 146)
Media aritmética	19,28	20,82
Desviación estandar	4,66	3,64
Prueba de Levene de igualdad de varianzas	7,094 (valor estadístico significativo, $p < 0,009$)	
Resultado de la T de Student	1,99 (96,435 grados de libertad (valor t estadísticamente significativo, $p < 0,049$))	

Se observa en la Tabla 4 que la prueba de similaridad de varianzas de Levene arroja un resultado estadísticamente significativo por lo que se considera que ambos grupos tienen varianzas diferentes. La *Prueba T de Student* para muestras independientes y para grupos de varianzas diferentes tiene un resultado estadísticamente significativo ($t = 1,99$; $p < 0,049$). Solteros y casados difieren en sus puntuaciones medias en Satisfacción con la vida, los casados tienen estadísticamente una ligera mayor satisfacción con la vida.

Por otro lado, al analizar las diferencias en la CVL según el género, estado civil, edad y años de experiencia tenemos que conducen a aceptar la hipótesis nula, puesto que no se hallan diferencias significativas entre los grupos comparados en la CVL.

DISCUSIÓN

Observamos que Martínez, Buelga y Cava (2007) encontraron que la autoestima tiene un efecto positivo en la Satisfacción con la Vida y la victimización un efecto negativo, según lo encontrado en nuestra investigación observamos que los docentes se encuentran insatisfechos con la vida por lo que podemos decir que su autoestima se encuentra mermada y esto podría generar un clima constante de victimización de los mismos.

Por otra parte, Peterson (1991) encontró que las personas satisfechas con su vida tienden a tener buena salud, ser más ricas y felices en su vida en general, además son más conservadoras, menos alienadas, más politizadas y políticamente más activas. Según nuestra investigación podemos decir que como los profesores se encuentran insatisfechos con su vida, muchos de ellos no se encuentran en buen estado de salud, son infelices en general, por lo que son más alienados y no participan mucho en la política nacional. También, según Arias y Gonzales (2008) podemos concluir que al igual que ellos, que los docentes de instituciones públicas presentan mayor despersonalización y sentimientos de carencia de logro

en el trabajo. Además afirman que los individuos que están satisfechos con su vida tienen un buen ajuste y están libres de psicopatología. Esto es algo a lo que debemos aspirar como nación no solo en los docentes, en ellos es más importante porque son los modelos que por un tiempo considerable de sus vidas los tienen nuestros hijos, futuro del país. Algo a tener en cuenta, según Diener (1984), citado por Ly, 2004; es que el bienestar subjetivo es una de las tres formas de evaluar la calidad de vida de las sociedades, junto con ciertos indicadores económicos y sociales, es decir, se sienten felices porque se encuentran satisfechos y tienen una adecuada representación de sí mismos, una alta autoestima y sienten confianza para llevar a cabo sus proyectos actuales y de tener un buen futuro. El sentimiento de capacidad personal alude a las expectativas que tiene una persona de ser capaz o de hacer de manera exitosa lo que tiene que hacer, esto es, de su autoeficacia. En el caso de los docentes, el poder llevar a cabo a cabalidad su trabajo.

Con respecto a la Calidad de Vida Laboral tenemos que lo encontrado nos refiere que en los docentes de instituciones públicas no se observan un nivel ni bueno ni malo con respecto a su calidad de Vida Laboral Global en su mayoría. Esto reforzaría la hipótesis como lo manifiesta Ly (2004), sobre que se encontraría un mayor nivel de Calidad de Vida laboral si se encontraran en un ambiente libre de conflictos psicológicos y con tendencia a experimentar emociones positivas y el cumplimiento de metas personales que se alcanzan a través de logros en la actividad laboral. También Tarazona (2005) encuentra que existe una mayor sensación de satisfacción y habilitación en instituciones privadas que en públicas en general, lo que corroboraría la tendencia de hallar un nivel de insatisfacción con la vida en los docentes de instituciones públicas.

En cuanto a las variables específicas observamos que a un menor grado de salud existe una ligera percepción de un mejor nivel de Calidad de vida laboral global, lo que indicaría que el estado se preocupa por otorgarle cierta comodidad y beneficios a los docentes siempre y cuando estos se encuentren en una situación de deterioro de salud. Esto es positivo considerando nuestro status a nivel mundial y que los docentes lo perciban así.

Cabe señalar que en cuanto a las variables específicas podemos mencionar, según lo encontrado en la presente investigación, que a una menor satisfacción con los padres encontramos una mayor relación con los compañeros de trabajo en los docentes, esto mejora la relación y trabajo en equipo lo que redundaría en la consecución de metas laborales y eficacia en su labor, es decir, el docente se inclina por las relaciones sociales laborales. También que a una percepción de insatisfacción con los hijos, esto se entiende en el afán de querer armonizar la vida familiar, privada, con la del mundo laboral, habría un incremento en la calidad de vida laboral global, expresado en una mejor percepción de su productividad laboral docente y un mayor nivel de relación con los jefes, con los compañeros laborales y con el status de la institución donde trabajan. Es decir, se descuida la

vida familiar a favor de lo laboral. Con respecto a una menor satisfacción en lo religioso encontramos que nuestros docentes perciben una mejor calidad de vida laboral global, que se expresa en mejoras en los contratos laborales, en su calidad y producción laboral, así como en los compañeros y su relación con los jefes. Otro punto importante a señalar es el de una insatisfacción con las amistades, que redundaría en una percepción mejor de la calidad de vida laboral global, expresada principalmente en un mejor ambiente físico laboral, la calidad del medio ambiente profesional, una mayor armonía entre la familia y lo laboral, y una mejor relación con los jefes y compañeros de trabajo. Aquí hay que resaltar el hecho de que el docente deja las amistades y se vuelca a su trabajo y al mundo privado de su ambiente familiar. Este último análisis apoyado por lo dicho por Giory (1978); Casas (1999); Bennet y Lehman (2000), mencionados por Del Risco (2007).

CONCLUSIONES

1. Los docentes de instituciones educativas estatales se encuentran insatisfechos con la vida a nivel general.
2. La percepción que tienen los docentes de instituciones educativas estatales con respecto a la CVL es ni alta ni baja.
3. Existe una correlación significativa entre la SCV y la CVL de los docentes pero esta es negativa y con tendencia ligeramente moderada.
4. En el Perú, los docentes perciben que existe una mejor CVL en el magisterio siempre y cuando su estado de salud este disminuido.
5. A una menor satisfacción con la relación con los padres mejora las interrelaciones con los compañeros de trabajo y con la institución donde se labora.
6. A una menor satisfacción con los hijos mejora las relaciones entre lo personal y lo laboral así como las relaciones con los compañeros y la calidad de las interrelaciones profesionales.
7. A menor satisfacción con el trabajo mejoran los horarios y los recursos en el trabajo, así como la relación entre mundo privado y laboral y los compañeros de equipo.
8. A menor satisfacción con la religiosidad mejoran las condiciones de confort y funcionalidad en el trabajo, la modalidad de contratos de personal, estabilidad laboral, recursos, horarios, promoción y carrera profesional, así también mejoran las relaciones con el equipo de trabajo y con los jefes.

9. A menor satisfacción con las amistades mejoran las condiciones de confort y funcionalidad, seguridad, promoción y carrera profesional, interacción afectiva entre lo privado y lo laboral, apoyo y colaboración entre unidades, y los canales de participación en la toma de decisiones.
10. A menor satisfacción con el estado de salud, mejoran las condiciones de equipos e instrumentos, mejoran el mantenimiento y suministros, los horarios y los recursos, promoción y carrera profesional, la formación e investigación. Así como también la interacción afectiva entre lo privado y lo laboral, el trabajo en equipo, y los canales de participación en la toma de decisiones.
11. Los docentes casados tienen estadísticamente una ligera mayor satisfacción con la vida a comparación de los casados.
12. Con respecto a la CVL según género, estado civil, años de experiencia y edad, no se encuentran diferencias significativas.
13. El Ministerio de Educación debe implementar investigaciones a fin de determinar las causas y proponer acciones para mejorar los niveles de satisfacción de los docentes en instituciones estatales acorde a nuestra realidad.
14. El Ministerio de Educación debe implementar políticas de recursos humanos a su personal docente a fin de incentivar el ingreso de nuevo personal y retener a sus talentos.
15. Los docentes se encuentran insatisfechos con su vida. Siendo ellos la mayor masa laboral en el país, se puede decir que, la mayor parte de la población adulta en el Perú, se encuentra insatisfecha con su vida.
16. El nivel de insatisfacción con la vida encontrado en los docentes nos indica que el grado de bienestar de los mismos es bajo por ello se dice la calidad de vida de la población en el Perú, no es la adecuada.

REFERENCIAS

- Alcocer, P. (2009). *Relaciones entre Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida y personalidad en la calidad del servicio*. Lima: PUCP.
- Arias, F. y Gonzales, M. (2008) *Agotamiento profesional (Burnout) y calidad de vida laboral en personal de instituciones educativas de los sectores público y privado*. Facultad de Psicología 2do Foro de las Américas en investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el trabajo, Morelos, México.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S. & Cañas, JJ. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, VI(2),143-157.

- Del Risco, P. (2007) *Soporte Social y Satisfacción con la vida en un grupo de Adultos Mayores que asisten a un programa para el adulto mayor*. Lima: PUPC.
- García, R, Guevara, M. y Mella, L. (2007) Calidad de Vida laboral de teletrabajadores en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana en el año 2007. *Ciencia y Sociedad*, XXXIII (3), 442-461.
- Gutierrez V. (2009). *Calidad de Vida Laboral*. Calidad y Creatividad. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Ricardo Palma*, 11, 32-47.
- Lazarte, I. (2009) *Satisfacción con la vida y perspectiva temporal futura en un grupo de jóvenes voluntarios en su comunidad*. Lima: PUCP.
- Ly, G. (2004). *Atribuciones Causales de la Satisfacción con la vida en un grupo de adultos de Lima*. Lima: PUCP.
- Martinez, M., Buelga, S. y Cava, J. (2007) *La Satisfacción con la vida en la adolescencia y su relación con la autoestima y el ajuste escolar*. *Anuario de Psicología*, 38(2), 293-303.
- Martínez, P. (2004) *Perspectiva temporal futura y satisfacción con la vida a lo largo del ciclo vital*. *Revista de Psicología de la PUCP* XXII (2), 215-252.
- Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. Lima: PUCP.
- Montoya, F. y Landero, B (2008). *Satisfacción con la vida y autoestima en jóvenes de familias monoparentales y biparentales*. *Psicología y Salud*,18(1), 117-122.
- Peterson, S. (1991). “*No te preocupes, se feliz*”: *Satisfacción con la vida y política*. *Psicología Política*, 3, 65-71.
- Salas, E. y Glickman A. (1990). *Comportamiento Organizacional, Teoría de Sistemas Socio-técnicos y Calidad de Vida Laboral: La experiencia peruana*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22(1), 69-82.
- Tarazona, D. (2005). Autoestima, Satisfacción con la vida y condiciones de habilitabilidad en adolescentes estudiantes de quinto año de media, un estudio factorial según pobreza y sexo. *Revista de Psicología*, 8(2), 57-65.