RICESO

Revista Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Salud y Sociología

Entre el compromiso y el bienestar: Satisfacción laboral del profesorado en la Jornada Escolar Extendida

Irena Isabel Carrasco Rijo

https://doi.org/10.66136/y453xd77

Universidad Católica de Santo Domingo

Santo Domingo
República Dominicana

Entre el compromiso y el bienestar: satisfacción laboral del profesorado en la Jornada Escolar Extendida

	Irena Isabel Carrasco Rijo
	https://orcid.org/0000-0002-2879-8726
	icarrasco30240028@ucsd.edu.do
	Universidad Católica de Santo Domingo
	Santo Domingo, República Dominicana
	https://doi.org/10.66136/y453xd77

Received: 29/08/2026
Accepted: 04/11/2026
Published: 04/11/2026

Revista Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Salud y Sociología
https://www.riceso.org

editor@riceso.org

© 2026. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.**

Resumen

La satisfacción laboral del profesorado constituye un componente relevante del bienestar ocupacional y de la sostenibilidad de las organizaciones educativas. En el contexto de la Jornada Escolar Extendida (JEE) de la República Dominicana, la ampliación del tiempo escolar supone una reorganización de las condiciones de trabajo, los tiempos de planificación, las responsabilidades institucionales y las oportunidades de diversificación de la experiencia educativa. El presente estudio tuvo como objetivo analizar la satisfacción laboral del profesorado que labora en centros con JEE desde su propia percepción. Se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal, mediante un cuestionario estructurado de 25 afirmaciones tipo Likert de cinco puntos y una pregunta abierta. Se analizaron 21 respuestas. El promedio global de los 25 ítems fue de 3.56 (DE = 0.68), mientras que la dimensión de satisfacción general alcanzó 3.85. La principal fortaleza se ubicó en el bienestar laboral (M = 3.96) y la principal debilidad en las condiciones laborales (M = 2.90). Destacaron, además, la valoración del impacto positivo del trabajo (M = 4.38) y el disfrute de la profesión (M = 4.24), frente a la insuficiencia del tiempo de planificación (M = 2.67) y la percepción de organización de la JEE (M = 2.43). Las respuestas abiertas reforzaron la centralidad de la dotación de personal, la reducción de la carga laboral, la planificación, los talleres, los recursos y la infraestructura. Los resultados sugieren una satisfacción profesional relativamente favorable coexistente con tensiones organizacionales específicas de la jornada extendida. Por el tamaño y carácter de la muestra, los hallazgos deben interpretarse como evidencia descriptiva y no como estimaciones generalizables al conjunto del profesorado dominicano.

Palabras clave: satisfacción laboral; bienestar docente; Jornada Escolar Extendida; condiciones laborales; liderazgo escolar.

Abstract

Teacher job satisfaction is a relevant component of occupational well-being and the sustainability of educational organizations. In the context of the Extended School Day (ESD) in the Dominican Republic, the expansion of school hours entails a reorganization of working conditions, planning time, institutional responsibilities, and opportunities to diversify the educational experience. This study aimed to analyze the job satisfaction of teachers working in schools implementing the ESD model, based on their own perceptions. A quantitative, non-experimental, descriptive, cross-sectional study was conducted using a structured questionnaire consisting of 25 statements rated on a five-point Likert scale and one open-ended question. A total of 21 responses were analyzed. The overall mean across the 25 items was 3.56 (SD = 0.68), while the general satisfaction dimension reached a mean of 3.85. The main strength was found in occupational well-being (M = 3.96), whereas the main weakness was identified in working conditions (M = 2.90). Particularly noteworthy were teachers' perceptions of the positive impact of their work (M = 4.38) and their enjoyment of the teaching profession (M = 4.24), contrasted with insufficient planning time (M = 2.67) and perceptions regarding the organization of the ESD model (M = 2.43). Responses to the open-ended question further underscored the importance of adequate staffing, reduced workloads, planning time, workshops, resources, and infrastructure. The findings suggest relatively favorable levels of professional satisfaction coexisting with specific organizational challenges associated with the extended school day. Given the size and nature of the sample, these findings should be interpreted as descriptive evidence rather than as estimates generalizable to the Dominican teaching population as a whole.

Keywords: job satisfaction; teacher well-being; Extended School Day; working conditions; school leadership.

1. Introducción

La satisfacción laboral docente constituye un constructo multidimensional relacionado con la valoración que las personas realizan de su experiencia de trabajo. Locke (1976) la conceptualiza como una respuesta afectiva derivada de la valoración de las experiencias laborales, mientras que Spector (1997) propone examinarla a partir de diferentes facetas del puesto. Esta perspectiva resulta pertinente para el ámbito educativo porque la experiencia profesional no depende únicamente del contenido de la tarea docente, sino también de las condiciones materiales, la organización del tiempo, las relaciones institucionales, el reconocimiento, la autonomía y las oportunidades de desarrollo.

En el contexto dominicano, la satisfacción laboral del profesorado ha sido objeto de estudios que muestran la influencia de variables laborales y contextuales. Tomás et al. (2019) analizaron antecedentes laborales asociados con la satisfacción de docentes dominicanos, mientras que Fernández-Zabala et al. (2024) examinaron su relación con necesidades psicológicas básicas y otras variables personales y contextuales. Estos antecedentes permiten situar la satisfacción docente como un fenómeno que debe analizarse atendiendo simultáneamente a características individuales y a condiciones de trabajo.

Esta cuestión adquiere particular relevancia en la Jornada Escolar Extendida (JEE). El Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) estableció mediante la Ordenanza No. 01-2014 la Política Nacional de Jornada Escolar Extendida para los niveles Inicial, Primario y Secundario. La política amplía el tiempo escolar y plantea una organización educativa que requiere articulación entre horario, currículo, personal, recursos y espacios institucionales (Ministerio de Educación de la República Dominicana, 2014). Estudios previos sobre su implementación han examinado dificultades y logros desde la perspectiva de distintos actores educativos, incluidos los

docentes (Mena et al., 2018; Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa [IDEICE] & Gallup República Dominicana, 2015).

Desde una perspectiva internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado, a través de la Encuesta Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje (TALIS, por sus siglas en inglés), la relevancia de condiciones como el liderazgo, la colaboración profesional, la participación en decisiones y las oportunidades de desarrollo para comprender la experiencia de los docentes (OCDE, 2020). De manera complementaria, Skaalvik y Skaalvik (2017) han estudiado las relaciones entre estructura organizacional, carga de trabajo, satisfacción laboral y agotamiento emocional. Estas aportaciones no permiten establecer causalidad en un estudio descriptivo como el presente, pero ofrecen un marco pertinente para interpretar las percepciones recogidas.

En este marco, el problema de investigación no se limita a determinar si el profesorado se encuentra satisfecho o insatisfecho. Se busca identificar qué componentes de la experiencia laboral presentan mayor valoración y cuáles constituyen áreas de tensión dentro de la JEE. La pregunta de investigación fue: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesorado participante que labora en centros educativos con Jornada Escolar Extendida y qué condiciones organizacionales se perciben como principales fortalezas y áreas de mejora?

La pregunta se delimita al grupo participante debido al tamaño de la muestra (n = 21) y a que el material de investigación no documenta un procedimiento de muestreo probabilístico. Por tanto, los resultados se interpretan como evidencia descriptiva de este grupo y no como estimaciones generalizables al conjunto del profesorado de la República Dominicana.

El objetivo general fue analizar la satisfacción laboral del profesorado participante que labora en centros educativos con Jornada Escolar Extendida, identificando fortalezas y tensiones asociadas con sus condiciones laborales, liderazgo, clima organizacional y bienestar.

• Describir el nivel global de satisfacción laboral de los participantes y la satisfacción específica con la Jornada Escolar Extendida.

• Caracterizar la percepción de los participantes sobre las condiciones laborales, especialmente recursos, infraestructura, carga laboral, tiempo de planificación y organización de la jornada.

• Analizar descriptivamente las percepciones sobre liderazgo directivo, clima organizacional, bienestar y desarrollo/pertenencia profesional.

• Contrastar los resultados cuantitativos con las respuestas abiertas para identificar necesidades recurrentes y áreas de mejora.

• Proponer recomendaciones de gestión coherentes con la evidencia obtenida y con los límites del diseño descriptivo.

1.1. Revisión de literatura

1.1.1. Satisfacción laboral como constructo multidimensional

Locke (1976) entiende la satisfacción laboral como un estado emocional positivo derivado de la valoración de la experiencia de trabajo. Spector (1997) amplía esta comprensión al considerar distintas facetas del puesto, entre ellas la supervisión, las relaciones, el reconocimiento y las condiciones laborales. Para el presente estudio, esta concepción justifica evitar una lectura basada en un único indicador y examinar conjuntamente las dimensiones incluidas en el instrumento.

1.1.2. Teoría bifactorial de Herzberg

Herzberg et al. (1959) distinguen entre factores higiénicos, vinculados con condiciones, políticas, supervisión y aspectos materiales del trabajo, y factores motivacionales, relacionados con logro, reconocimiento, responsabilidad y crecimiento. En este estudio, el valor de este marco es interpretativo: permite examinar si los componentes vinculados con las condiciones de trabajo y

aquellos relacionados con el sentido profesional muestran patrones diferenciados. Esta aproximación no implica que los datos descriptivos constituyan una prueba de la teoría bifactorial.

1.1.3. Bienestar docente, demandas y recursos laborales

El bienestar docente puede analizarse considerando la interacción entre demandas y recursos laborales. La carga de trabajo, el tiempo disponible y las exigencias administrativas pueden constituir demandas, mientras que el apoyo directivo, la colaboración entre pares, la autonomía y las oportunidades de desarrollo pueden funcionar como recursos. Skaalvik y Skaalvik (2017) encontraron asociaciones entre presión laboral, satisfacción y agotamiento emocional. Este marco permite comprender cómo pueden coexistir una valoración positiva de la profesión y reservas respecto de determinadas condiciones organizacionales.

1.1.4. Liderazgo, clima escolar y experiencia profesional

La OCDE (2020), mediante TALIS, aborda la experiencia profesional docente considerando dimensiones como liderazgo escolar, colaboración, autonomía, participación y oportunidades de aprendizaje profesional. En consecuencia, las dimensiones de liderazgo y clima organizacional incorporadas en este estudio permiten diferenciar las dificultades estrictamente materiales de aquellas relacionadas con comunicación, participación, relaciones entre colegas y confianza institucional.

1.1.5. Jornada Escolar Extendida como contexto organizacional

La Ordenanza No. 01-2014 estableció la Política Nacional de Jornada Escolar Extendida para los niveles Inicial, Primario y Secundario en la República Dominicana (Ministerio de Educación de la República Dominicana, 2014). La implementación de esta política ha sido estudiada desde diferentes perspectivas. Mena et al. (2018) analizaron dificultades y logros de la Jornada Escolar Extendida en centros del Eje V, utilizando un enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo, además de entrevistas. Asimismo, el estudio cuali-cuantitativo de IDEICE y Gallup República Dominicana

(2015) incorporó las perspectivas de directivos, docentes, estudiantes y familias. Estos antecedentes respaldan la pertinencia de estudiar específicamente la experiencia laboral del profesorado dentro de este contexto organizacional.

2. Metodología

2.1. Enfoque y diseño de investigación

Se adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, alcance descriptivo y corte transversal. La información corresponde a una única aplicación del cuestionario y no hubo manipulación de variables. En consecuencia, el estudio permite describir percepciones y comparar patrones internos, pero no establecer relaciones causales ni cambios longitudinales.

2.2. Participantes

La base contiene 21 respuestas válidas. El 85.7 % corresponde a mujeres (18) y el 14.3 % a hombres (3). Por nivel educativo, 52.4 % trabaja en Secundaria (11), 33.3 % en Primaria (7) y 14.3 % en Inicial (3). En cuanto a edad, 61.9 % tiene entre 20 y 30 años (13), 9.5 % entre 31 y 40 (2), 19.0 % entre 41 y 50 (4) y 9.5 % más de 50 años (2). Respecto a la experiencia docente, 52.4 % registra menos de cinco años (11), 28.6 % entre cinco y diez años (6) y 19.0 % entre once y veinte años (4). Estas características describen la composición de las respuestas y no deben interpretarse como representación de la población docente.

Tabla 1. Características de los participantes (n = 21)

Variable	Categoría	n	%
Sexo	Femenino	18	85.7
Sexo	Masculino	3	14.3
Edad	20–30 años	13	61.9
Edad	31–40 años	2	9.5
Edad	41–50 años	4	19.0
Edad	Más de 50 años	2	9.5
Nivel educativo donde labora	Secundaria	11	52.4
Nivel educativo donde labora	Primaria	7	33.3
Nivel educativo donde labora	Inicial	3	14.3
Años de experiencia docente	Menos de 5 años	11	52.4
Años de experiencia docente	5–10 años	6	28.6
Años de experiencia docente	11–20 años	4	19.0

Nota. Los porcentajes corresponden a las 21 respuestas válidas y describen exclusivamente la composición de la muestra analizada.

2.3. Instrumento y variables

El instrumento de recolección contiene 25 afirmaciones con escala Likert de cinco puntos, codificadas de 1 a 5, además de una pregunta abierta sobre aspectos que deberían mejorarse. Para el análisis, los ítems se organizaron en seis bloques: condiciones laborales (5 ítems), liderazgo directivo (5), clima organizacional (4), bienestar laboral (5), desarrollo y pertenencia (2) y satisfacción general (4). Esta organización hace explícita la correspondencia entre el instrumento observado y el marco conceptual, pero no se presenta como una validación psicométrica de las escalas.

No se atribuye confiabilidad psicométrica al instrumento únicamente por su estructura o por su aplicación mediante un formulario digital. La confiabilidad y la validez requieren evidencias específicas. Debido al tamaño muestral (n = 21), no se realizó una validación factorial. Por ello, el estudio se limita a estadísticos descriptivos y deja la validación psicométrica del instrumento para una investigación posterior con una muestra mayor.

2.4. Procedimiento y análisis de datos

Se calcularon frecuencias y porcentajes para las variables sociodemográficas; medias y desviaciones estándar para los ítems y dimensiones; y distribución de respuestas favorables (4–5), neutrales (3) y desfavorables (1–2) como apoyo interpretativo. Se calculó, además, un promedio global de los 25 ítems. La pregunta abierta fue examinada mediante una codificación temática exploratoria, permitiendo más de una categoría por respuesta. Debido al tamaño muestral, no se realizaron pruebas inferenciales ni se interpretaron diferencias entre subgrupos como efectos estadísticamente comprobados.

3. Resultados

3.1. Resultado global y por dimensiones

Tabla 2. Medias y desviaciones estándar por dimensión

Dimensión	Ítems	Media	DE
Condiciones laborales	5	2.90	1.08
Liderazgo directivo	5	3.41	0.96
Clima organizacional	4	3.63	0.89
Bienestar laboral	5	3.96	0.90
Desarrollo y pertenencia	2	3.93	1.06
Satisfacción general	4	3.85	0.82
Promedio global de 25 ítems	25	3.56	0.68

Nota. Las medias se calcularon sobre respuestas Likert codificadas de 1 a 5.

El promedio global de los 25 ítems fue 3.56 (DE = 0.68), valor situado por encima del punto medio de la escala. Sin embargo, la distribución por dimensiones muestra un perfil heterogéneo. Las condiciones laborales presentan el promedio más bajo (M = 2.90), mientras que bienestar laboral (M = 3.96) y desarrollo y pertenencia (M = 3.93) presentan los valores más altos. La satisfacción general alcanzó M = 3.85.

3.2. Ítems con mayor y menor valoración

Tabla 3. Ítems con menor valoración

Ítems con menor media	Media
La Jornada Escolar Extendida está bien organizada.	2.43
El tiempo asignado para planificar mis clases es suficiente.	2.67
Mi carga laboral es adecuada.	3.05
Las instalaciones del centro favorecen mi desempeño docente.	3.10
Las decisiones institucionales se toman de forma participativa.	3.10

Tabla 4. Ítems con mayor valoración

Ítems con mayor media	Media
Estoy satisfecho(a) con mi trabajo como docente.	4.38
Considero que mi trabajo tiene un impacto positivo.	4.38
Disfruto ejercer mi profesión docente.	4.24
Volvería a elegir la profesión docente.	3.95
Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente.	3.95

Los resultados más bajos se concentran en la organización y disponibilidad temporal y material: la organización de la JEE obtuvo M = 2.43; el tiempo asignado para planificar, M = 2.67; la adecuación de la carga laboral, M = 3.05; y las instalaciones del centro, M = 3.10. La disponibilidad de recursos obtuvo una valoración moderada (M = 3.24). En contraste, los puntajes más altos se relacionan con el sentido de la profesión: los participantes consideran que su trabajo tiene un impacto positivo (M = 4.38), manifiestan satisfacción con su trabajo como docentes (M = 4.38) y disfrutan del ejercicio profesional (M = 4.24).

3.3. Satisfacción general y satisfacción específica con la JEE

El ítem «Estoy satisfecho(a) con mi trabajo como docente» obtuvo M = 4.38, mientras que «En términos generales, me siento satisfecho(a) con la Jornada Escolar Extendida» alcanzó M = 3.29. La diferencia descriptiva entre ambas valoraciones es de 1.09 puntos. Este resultado indica que, en el grupo analizado, la valoración de la profesión docente fue más favorable que la valoración específica de la organización de la jornada.

Esta diferencia no permite concluir que la JEE sea la causa del malestar. El diseño no permite aislar el efecto de la modalidad respecto de otras condiciones de los centros. Sí permite identificar una diferencia descriptiva entre la valoración de la profesión y la valoración de determinados componentes de su implementación.

3.4. Resultados de la pregunta abierta

Tabla 5. Categorías emergentes de la pregunta abierta

Tema emergente	Respuestas que lo mencionan	% de 21
Más personal docente/talleristas	12	57.1

Carga laboral, horario y planificación	9	42.9
Talleres y diversificación curricular	8	38.1
Recursos, mobiliario e infraestructura	6	28.6
Cantidad de estudiantes/matrícula	6	28.6
Desarrollo profesional e incentivos	5	23.8
Organización, gestión y comunicación	4	19.0
Alimentación y pausas	4	19.0

Nota. Las categorías son temáticas y no excluyentes; una misma respuesta puede aparecer en varias categorías, por lo que los porcentajes no suman 100 %.

La evidencia abierta converge con los resultados cuantitativos. La necesidad de más personal docente o talleristas fue mencionada en 12 de las 21 respuestas (57.1 %); la carga laboral, los horarios y el tiempo de planificación aparecieron en 9 (42.9 %); la diversificación mediante talleres y áreas complementarias en 8 (38.1 %); y los recursos, mobiliario e infraestructura en 6 (28.6 %). También se identificaron demandas relativas a la cantidad de estudiantes, la organización y comunicación institucional, la alimentación y las oportunidades de desarrollo profesional.

Una respuesta incluyó una valoración singular sobre la composición de la matrícula estudiantil. Debido a su carácter aislado y a que no constituye una categoría recurrente comparable con las demás, no se utiliza como evidencia para formular conclusiones generales.

4. Discusión

Los resultados muestran un patrón interno diferenciado: mientras el promedio global de los 25 ítems fue de 3.56 y la satisfacción general alcanzó 3.85, las condiciones laborales obtuvieron la media más baja (2.90). Este contraste es consistente con una concepción multidimensional de la satisfacción laboral, según la cual una valoración del trabajo no depende de una única característica del puesto (Locke, 1976; Spector, 1997). En consecuencia, la interpretación del resultado global requiere considerar qué dimensiones contribuyen a elevarlo y cuáles introducen tensiones.

El contraste entre condiciones laborales y valoración de la profesión también puede leerse a la luz de la teoría bifactorial de Herzberg et al. (1959). Las condiciones laborales aparecen como el componente menos favorable, mientras que el impacto positivo percibido, el disfrute de la profesión y la disposición a volver a elegirla presentan puntuaciones superiores. El patrón es compatible con la distinción teórica entre factores relacionados con las condiciones del trabajo y fuentes de motivación profesional. Sin embargo, la evidencia disponible no constituye una prueba de la teoría, porque el diseño fue descriptivo y no se realizó una evaluación factorial de sus componentes.

La dimensión de bienestar laboral (M = 3.96) y el desarrollo y pertenencia (M = 3.93) también contribuyen a explicar por qué una valoración general relativamente favorable puede coexistir con tensiones organizacionales. En este sentido, los resultados dialogan con Skaalvik y Skaalvik (2017), quienes estudiaron la relación entre condiciones escolares, satisfacción y agotamiento emocional. En el presente estudio, no es posible establecer la dirección ni la magnitud de esas relaciones; únicamente se observa que las áreas de planificación, carga laboral y organización de la jornada concentran las valoraciones menos favorables.

El resultado relativo al liderazgo y al clima organizacional aporta un matiz adicional. El clima obtuvo M = 3.63 y el liderazgo directivo M = 3.41, valores intermedios respecto de las demás dimensiones. La colaboración entre colegas aparece, por tanto, como un componente que merece

atención dentro de la experiencia profesional. Este hallazgo es compatible con la importancia que TALIS concede al liderazgo, la colaboración, la participación y las oportunidades de desarrollo profesional (OCDE, 2020), aunque la presente investigación no permite establecer relaciones causales entre estas variables.

Los hallazgos también guardan relación con antecedentes dominicanos. Tomás et al. (2019) estudiaron antecedentes laborales asociados con la satisfacción de docentes dominicanos, mientras que Fernández-Zabala et al. (2024) identificaron asociaciones entre satisfacción laboral y variables personales y contextuales, entre ellas el salario, la cantidad de alumnado y la autonomía. El presente estudio no incorpora esas variables como factores explicativos, pero sus resultados sobre carga, planificación, personal y organización de la jornada refuerzan la necesidad de interpretar la satisfacción docente en relación con condiciones concretas de trabajo.

En cuanto a la Jornada Escolar Extendida, los resultados deben entenderse como evidencia sobre la experiencia laboral de los participantes y no como una evaluación integral de la política educativa. Mena et al. (2018) documentaron dificultades y logros de la Jornada Escolar Extendida desde la perspectiva de distintos actores en centros del Eje V, mientras que IDEICE y Gallup República Dominicana (2015) desarrollaron una evaluación cuali-cuantitativa que incorporó las visiones de directivos, docentes, estudiantes y familias. El presente estudio se diferencia por concentrarse en la satisfacción laboral docente y por combinar indicadores descriptivos de un cuestionario con una pregunta abierta.

Una aportación específica de este estudio es la identificación de una brecha descriptiva entre la satisfacción con el trabajo docente (M = 4.38) y la satisfacción con la JEE como modalidad (M = 3.29). La diferencia no debe transformarse en una inferencia causal, pero sí permite plantear una cuestión de gestión: la valoración positiva de la profesión puede coexistir con condiciones organizacionales que los docentes consideran insuficientes. Las respuestas abiertas refuerzan esta

interpretación al señalar, principalmente, la necesidad de personal y talleristas, tiempo de planificación, reducción de carga, talleres, recursos e infraestructura.

Finalmente, las recomendaciones derivadas de los resultados deben entenderse como propuestas de gestión coherentes con la evidencia descriptiva, no como efectos demostrados. La prioridad analítica recae en aquellos aspectos que aparecen simultáneamente entre las medias más bajas y en las respuestas abiertas: tiempo de planificación, dotación de personal, organización de la jornada, recursos e infraestructura y mecanismos de participación.

5. Conclusión

El estudio evidencia, en el grupo de 21 participantes, un nivel de satisfacción laboral global relativamente favorable (M = 3.56), pero con una estructura interna desigual. El bienestar laboral (M = 3.96), el desarrollo y pertenencia (M = 3.93) y la satisfacción general (M = 3.85) presentan valores superiores a las condiciones laborales (M = 2.90).

El hallazgo más destacado es la diferencia entre la satisfacción con el trabajo docente (M = 4.38) y la satisfacción general con la Jornada Escolar Extendida (M = 3.29). Esta diferencia debe interpretarse como un patrón descriptivo del grupo participante y no como evidencia de un efecto causal de la JEE.

Los resultados cuantitativos y las respuestas abiertas convergen en señalar como principales áreas de tensión el tiempo insuficiente para planificar, la carga laboral, la organización de la jornada, la necesidad de personal y talleristas, los recursos y la infraestructura. A su vez, el clima entre colegas y la identificación con la profesión aparecen como componentes valorados favorablemente.

En términos teóricos, el patrón observado es compatible con una interpretación que diferencia entre condiciones organizacionales y fuentes de motivación profesional. En términos metodológicos, la

evidencia permite describir percepciones y generar hipótesis de intervención, pero no permite afirmar causalidad, impacto de la JEE ni representatividad poblacional.

5.1. Recomendaciones

1. Tiempo de planificación. Establecer y monitorear horas pedagógicas protegidas para planificación, evaluación y preparación de recursos, evitando que se conviertan en tiempo disponible para tareas administrativas.

2. Dotación de personal. Determinar las necesidades de docentes y talleristas a partir de matrícula, grupos, oferta curricular y carga efectiva, evitando que la ampliación de actividades recaiga sistemáticamente sobre el mismo profesorado.

3. Organización de la JEE. Revisar la distribución diaria de actividades, almuerzo, talleres, reuniones y espacios de coordinación para asegurar coherencia entre la duración de la jornada y la calidad de las tareas realizadas.

4. Condiciones materiales. Realizar diagnósticos de infraestructura, mobiliario, materiales y recursos por centro, estableciendo mecanismos de seguimiento de necesidades y reposición.

5. Gestión participativa. Crear mecanismos breves y verificables para recoger propuestas docentes, comunicar decisiones y dar seguimiento a los acuerdos institucionales.

6. Evaluación continua. Aplicar periódicamente un instrumento revisado y validado, complementado con entrevistas o grupos focales, para monitorear cambios en satisfacción, bienestar y condiciones de trabajo.

6. Referencias bibliográficas

Fernández-Zabala, A., Sánchez-Rosa, K. Y., & Axpe Saez, I. (2024). Satisfacción laboral de docentes de República Dominicana y su relación con las necesidades psicológicas básicas. Congreso Internacional IDEICE, 15, 71–79. https://doi.org/10.47554/CII.VOL15.2024.PP71-79

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa, & Gallup República Dominicana. (2015). Evaluación cuali-cuantitativa de los Centros con Jornada Extendida: Estudios cualitativo y cuantitativo. IDEICE. https://ideice.gob.do/documentacion/publicaciones-id-17-evaluacion-cuali-cuantitativa-de-los-centros-con-jornada-extendida-estudios-cualitativo-y-cuantitativo

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Mena, M., Rojas, E., Ventura, P. E., Morillo, R., Fernández, J. M., & Cruz, M. (2018). Impacto del Programa Jornada Escolar Extendida en los centros educativos del Eje V., Ministerio de Educación. Educación Superior, 25, 101–116. https://doi.org/10.56918/es.2018.i25.pp101-116

Ministerio de Educación de la República Dominicana. (2014). Ordenanza No. 01-2014: Que establece la política nacional de Jornada Escolar Extendida para los niveles Inicial, Primario y Secundario a partir del año escolar 2014–2015.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). TALIS 2018: Docentes y líderes escolares como profesionales valorados. Volumen II. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/19cf08df-en

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. Teaching and Teacher Education, 67, 152–160. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006

Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage.

Tomás, J. M., de los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. Revista Colombiana de Psicología, 28(2), 63–76. https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675

7. Anexo A. Matriz resumida de correspondencia entre objetivos, indicadores y evidencia

Objetivo	Indicadores	Evidencia	Resultado
Describir satisfacción laboral	Satisfacción general; promedio global	Medias de dimensiones e ítems	M = 3.85 en satisfacción general; M = 3.56 global
Caracterizar condiciones laborales	Recursos, instalaciones, carga, planificación, organización JEE	Media de condiciones + ítems críticos	M = 2.90; planificación = 2.67; organización JEE = 2.43
Analizar liderazgo y clima	Escucha, apoyo, comunicación, participación,	Medias por dimensión	Liderazgo M = 3.41; clima M = 3.63

	confianza y colaboración		
Analizar bienestar y desarrollo	Motivación, disfrute, bienestar, impacto, desarrollo y pertenencia	Medias por dimensión	Bienestar M = 3.96; desarrollo/pertenencia M = 3.93
Contrastar con necesidades	Pregunta abierta	Codificación temática exploratoria	Personal/talleristas 57.1 %; carga/planificación 42.9 %; talleres 38.1 %
Recomendar	Áreas de menor puntuación y temas recurrentes	Síntesis de resultados	Tiempo, personal, organización, recursos, talleres y bienestar

Nota. Los resultados de esta matriz se derivan de los análisis descriptivos presentados en el manuscrito.

7.1. Nota técnica sobre la interpretación

Los valores de media se calcularon sobre respuestas Likert codificadas de 1 a 5. En este artículo, las medias superiores al punto medio se describen como valoraciones relativamente favorables y las inferiores como áreas de tensión; no se presentan puntos de corte psicométricos como si hubieran sido validados para este instrumento. La desviación estándar se utiliza para informar dispersión y no para establecer normalidad. Las categorías de la pregunta abierta fueron construidas para este análisis y deben considerarse exploratorias.