



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

**SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE
TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE ILO**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

JEANETT DEL CARMEN GUEVARA VARGAS

MARIA MARLENY RIOS VELASCO

LUIS ERNESTO SARDON ENADO

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, a la memoria de mí adorada madre, a mi padre, mis hermanos, mi esposo y a mis queridos hijos Elvis y Eril por compartir mis retos y apoyarme para lograrlos.

Jeanette Guevara Vargas

A la memoria de mi amada madre, a mi padre y al apoyo incondicional de mi familia, quienes motivan mi vida y me acompañan hacia el logro de mis metas.

María Marleny Rios Velasco

Para mi creador Jehová Dios, para mis padres Sebastián y Julia, y para toda mi familia que me brindaron afecto y apoyo incondicional para la consolidación de mis metas.

Luis Ernesto Sardón Enado

RESUMEN

La satisfacción laboral en las instituciones educativas es un trabajo de investigación basada en las teorías humanistas que sostiene que el trabajador más satisfecho es aquel que integra mayores insuficiencias psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza. Una enaltecida satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que continuamente desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial.

El nivel de satisfacción de los empleados es un determinante de su grado de compromiso con la organización en la que trabajan. Según el estudio de Hawkings y Lee (1990), sobre los factores que llevan a un empleado de la industria hotelera a presentar un cierto grado de compromiso con su organización, éste se basa en la satisfacción laboral y en el compromiso profesional. Este planteamiento lleva a tener distintas repercusiones en la gestión de las empresas educativas y, sobre todo, en la gestión de su personal.

Por ello, se ha determinado y caracterizado las dimensiones, bajo las cuales se puede analizar la satisfacción laboral; y además se presentan los trabajos más relevantes y antecedentes del presente estudio monográfico.

ABSTRACT

One of the most important aspects for the worker is the satisfaction of the work he performs and the aspects that surround his work. Humanistic theories argue that the most satisfied worker is one who satisfies greater psychological and social needs in his employment and, therefore, usually puts more dedication to the task he performs. A high employee satisfaction at work is something that always desires the management of every organization, because it tends to relate to positive results, with higher productivity rates, which leads to business development.

Studies on Work satisfaction are those developed by Mateo (2000), Fernandez (2003), García (2008), Stephen (2005), Valdez (2004), among others.

The level of employee satisfaction is a determinant of their degree of commitment to the organization in which they work. According to the study by Hawkins & Lee (1990) on the factors that lead a hotel industry employee to show some degree of commitment to their organization, it is based on job satisfaction and professional commitment. This approach has different repercussions on the management of educational enterprises and, above all, on the management of their staff.

For this reason, the dimensions have been determined and characterized, under which the organizational commitment can be analyzed; And also, the most relevant papers and background of the present monographic study are presented.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral ha sido especificada como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, otros.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales de la persona hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente menciona las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).

Asimismo, las actitudes son afirmaciones de valores favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. Muestran cómo nos sentimos acerca de algo. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se reúne en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto y con la organización. Con todo, el grueso de la atención se ha dirigido a la satisfacción laboral.

Por ello, el presente trabajo representa un acopio de la información sobre la satisfacción laboral en el campo de la educación, el cual incluye:

Capítulo I, en donde se incluye los antecedentes y el estado de las investigaciones sobre la satisfacción laboral en el ámbito educativo, así como las expectativas de estos y las conclusiones a las que han arribado los investigadores del tema.

Capítulo II, que contiene el desarrollo teórico de la variable en estudio, se presenta una pequeña introducción histórica sobre la satisfacción laboral y de su evolución a través del tiempo y, además, se señalan sus dimensiones e indicadores, se desarrolla de manera bibliográfica cada uno de los indicadores, logrando la definición teórica exacta de la misma.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVO.....	7
CAPÍTULO I	8
ANTECEDENTES	8
1.1 Internacionales.....	8
1.2 Nacionales	8
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	10
CONCLUSIÓN	18
REFERENCIAS.....	19

JUSTIFICACIÓN

El desarrollo del presente estudio queda justificado en cuanto compila la investigación información sobre la satisfacción laboral. En ese aspecto el presente estudio buscará brindar un instrumento para generar una adecuada satisfacción que garantice la consecución de los objetivos académicos de cualquier institución educativa.

En el mismo orden de ideas, los autores piensan que es necesaria una observación holística, desde los puntos de las diferentes normas científicas, para medir de manera la satisfacción laboral, y así lograr un acopio de resultados que irradian una aproximación crítica a la realidad y esta tarea solo puede ser ejecutada observando a cada uno de los componentes del clima laboral.

A través del análisis realizado al empezar esta investigación, se evidenció que los conocimientos sobre la satisfacción laboral, causas, desarrollo y manejo del mismo, es aún incipiente en el ámbito local, por lo que se hace evidente la necesidad de un trabajo, que permita a la comunidad académica, relacionada con la educación escolar, informar adecuadamente todo lo relacionado a la satisfacción laboral.

OBJETIVO

- Sistematizar los fundamentos teóricos de la satisfacción laboral y su evolución en el tiempo.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1 Internacionales

Hannoun (2011), en su trabajo Satisfacción Laboral en la Universidad Argentina de Cuyo, las conclusiones a las cuales llegaron mediante este trabajo de investigación: los empleados trabajadores los cuales pueden tener problemas, de tipo económico, educacional, de vivienda, salud, perturbaciones emocionales, entre otros. Además, teniendo en cuenta que existen dos niveles de análisis en lo relacionado con la satisfacción, (la general y por facetas), los empleados presentan una satisfacción general elevada y una por facetas menor en cuanto al aspecto referido al salario. Evidentemente se encuentran satisfechos, debido a que en cada modalidad con la cual se los ha evaluado han respondido positivamente. Los trabajadores en el único aspecto en el cual no muestran una gran satisfacción son en lo relacionado con el salario que perciben respecto de las tareas que llevan a cabo en sus puestos de trabajo.

1.2 Nacionales

Rosales (2016), en la PUCP realizó la investigación titulada Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana. Se recurrió al uso de escalas que miden la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, las mismas que fueron aplicadas a 90 trabajadores de una institución del rubro de salud de Lima Metropolitana. Los resultados muestran una correlación positiva entre la satisfacción con la vida y el factor “un buen lugar para trabajar” de la satisfacción laboral. Este factor abarca tres indicadores: “capacitación para trabajar bien”, “un ambiente de trabajo limpio y bonito” y “compañeros de trabajo organizados y cordiales”. Al respecto, la capacitación fortalece la autoeficacia y facilita el logro de metas, mientras que un ambiente de trabajo con buenas condiciones físicas transmite un mensaje favorable y permite trabajar con menor estrés.

Alfaro y Leyton (2012), quienes realizaron la tesis titulada Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, tesis de la Universidad Católica de Lima. Debido al importante rol de las municipalidades distritales o gobiernos locales en el desarrollo y la economía del país, es importante asegurar el logro de sus objetivos. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio.

La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.