



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

### **SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE TACNA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

PATRICIA ELSA DURAND GAMEZ

ELZA MACHACA MAMANI

AURELIO UCHARICO LUQUE

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

## DEDICATORIA

A Dios y a mis hijos

A Dios y a mis padres

A Dios y a mi familia

## **AGRADECIMIENTO**

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, a la universidad Champagnat por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido.

## RESUMEN

El trabajo aborda el estudio de las diferencias de satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria en función del género, de la antigüedad en el ejercicio de la profesión y de la etapa educativa en la que imparten su docencia.

Desde el punto teórico se abarca sobre la evolución y desarrollo de la satisfacción laboral, en las instituciones educativas; se trata de enmarcar dicha investigación en los límites referentes a la satisfacción laboral que muestran los docentes y administrativos que trabajan en las diferentes Instituciones Educativas.

Más todavía, el conocimiento de una situación problemática debe llevar al docente-investigador a plantear formas de solucionarla. Hacer explícito el problema, revisar la literatura al respecto y la propia experiencia son aspectos previos a la investigación, relacionados con esta parte del quehacer educativo. Esto permite lograr dar conclusiones y recomendaciones que aporten al bien de los estudiantes y a la mejora de la calidad del servicio educativo.

Es de suma importancia que las instituciones educativas logren colaboradores satisfechos laboralmente, ya que solo así podrán conseguir que estos, se integren a los esfuerzos de la organización de satisfacer las demandas sociales, cada vez más inaccesibles, e incluirse activamente en el cumplimiento de las metas y objetivos laborales.

En todo caso, la satisfacción laboral es el grado en que una persona siente agrado por su trabajo; es el resultado de la suma de una serie de actitudes que presenta el colaborador hacia su empleo, factores concretos como la compañía, la supervisión, remuneraciones, condiciones de trabajo, organización, etc., pero también influyen factores más generales como los espirituales, valores, o vida en general.

## **ABSTRACT**

The paper deals with the study of the differences in job satisfaction of teachers of primary, secondary and secondary education according to gender, seniority in the practice of the profession and the educational stage in which they teach.

From the theoretical point is covered on the evolution and development of job satisfaction, in educational institutions; it is a question of framing this research in the limits related to job satisfaction that show the teachers and administrative staff working in the different Educational Institutions.

The knowledge of a problematic situation should lead the teacher-researcher to propose ways of solving it. To make explicit the problem, to review the literature on the subject and the own experience are aspects previous to the investigation, related to this part of the educational work. This allows to reach conclusions and recommendations that contribute to the good of the students and to the improvement of the quality of the educational service.

It is concluded that as a definition it is understood that job satisfaction is the degree to which a person feels appreciated for his work; is the result of the sum of a series of attitudes that the employee presents to his / her job, specific factors such as company, supervision, remuneration, working conditions, organization, etc., but also more general factors such as spiritual values, or life in general.

It is of the utmost importance for educational institutions to achieve collaborators who are satisfied with their work, since only then can they be integrated into the organization's efforts to meet increasingly inaccessible social demands and be actively involved in meeting the goals and labor objectives.

## INTRODUCCIÓN

Desde mediados del siglo XX esfuerzos notables se han dirigido a querer comprender los motivos por los cuales los empleados experimentan satisfacción en su trabajo, así como sus efectos sobre distintos indicadores de la efectividad y el éxito organizacional.

En este sentido, son varios los estudios empíricos que han confirmado la existencia de bucles virtuosos entre este fenómeno y otras variables, se trate de actitudes o de resultados. Sin embargo, y con el transcurrir de los años, la satisfacción laboral dejó de ser importante sólo por su probado impacto sobre la performance, y ya desde una perspectiva más centrada en la salud ocupacional, comenzó a ser abordada como un fenómeno en sí mismo valioso por su incidencia sobre el bienestar y la calidad de vida de los empleados.

En el primer capítulo se detalla los antecedentes, y el estado actual de las investigaciones sobre la satisfacción laboral, específicamente en el ámbito educativo, las percepciones de los implicados, así como las expectativas de estos, y las conclusiones a las que han arribado los investigadores del tema.

En el segundo capítulo, en las bases teóricas se presenta una pequeña introducción histórica satisfacción laboral, y de su evolución a través del tiempo, se describe la relación de la satisfacción laboral y la docencia y administración de las instituciones educativas, se define teóricamente la variable, se señalan sus dimensiones e indicadores, se desarrolla de manera bibliográfica cada uno de los indicadores, logrando una definición exacta de la misma.

Además, se describe las conclusiones a las cuales se ha arribado, luego del análisis teórico de los datos existentes, respecto a la satisfacción laboral.

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN .....	4
ABSTRACT .....	5
INTRODUCCIÓN .....	6
JUSTIFICACIÓN .....	8
OBJETIVO.....	9
CAPÍTULO I .....	10
ANTECEDENTES .....	10
1.1 Internacionales.....	10
1.2 Nacionales .....	11
CAPÍTULO II .....	13
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	13
CONCLUSIÓN. ....	21
REFERENCIAS.....	22

## JUSTIFICACIÓN

La satisfacción laboral se define como el “grado en que una persona siente agrado por su trabajo” (Judge y Hulin, 1993 y Spector, 1997); esta satisfacción laboral es parte de un componente más amplio que es el clima laboral y está relacionado directamente con el compromiso organizacional de los docentes con la institución educativa que labora. La satisfacción laboral es un dispositivo importante, que permite a toda institución alcanzar niveles de eficacia, tanto en sus procesos internos, como también en el producto final, por lo cual el presente trabajo se justificará por su valor teórico.

Durante las últimas décadas, la discusión respecto de la sociología educativa ha centrado sus esfuerzos en comprender la dinámica de las relaciones sociales que se producen en el sistema educacional, teniendo como focos principales el análisis de las relaciones entre los actores educativos (directivos, docentes, técnicos, estudiantes) así como el análisis en el proceso mismo de enseñanza aprendizaje (análisis de aula). A pesar de las importantes producciones, la investigación en educación ha carecido de una mirada compleja y dinámica, que permita dar respuesta al fenómeno de desigualdad que

Uno de los trabajos más estresante en el caso de la labor docente; el estado o equilibrio interno del educativo, está vinculado a las situaciones específicas que conllevan dicha labor, en donde las actividades se deben desarrollar dentro de un marco multitarea; esta multiplicidad de tareas genera una dispersión en las labores docentes. No es sorprendente entonces que de acuerdo al estudio de felicidad laboral de la consultora Japiworks y la Cámara Nacional de Comercio Chilena (2011), se ubique a la labor docente como el segundo trabajo más estresante, superado únicamente por conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles.

Dentro de lo descrito, se comprende que la satisfacción laboral y su relación con la docencia está dividida en dos partes; la primera es una perspectiva personal, la cual está dada por el propio trabajo del docente, en la que la satisfacción de sus propias necesidades, en las diferentes etapas o facetas de la vida;



determinan la ponderación que le otorgue el docente a la satisfacción personal; La segunda perspectiva, está relacionada a un ámbito más profesional, en donde la peso de la satisfacción está determinada por las relaciones personales que el educador establece en sus centro laboral o fuera de este, gracias a su labor profesional.

En las investigaciones mencionadas anteriormente queda evidenciada la trascendencia de manejar adecuadamente los conceptos, terminologías, y teorías sobre satisfacción laboral en el ámbito académico, particularmente en las instituciones educativas.

### **OBJETIVO**

Hacer de conocimiento a la comunidad académica sobre conceptos, terminologías, beneficios y desarrollo de la satisfacción laboral en docentes.

# CAPÍTULO I

## ANTECEDENTES

### 1.1 Internacionales

Jaik, A.; Tena, J.; Villanueva, R. (2010) en su investigación Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado, publicada en la Revista Electrónica Diálogos Educativos, del Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango. México; en donde revelan que el estudio de los contextos sociolaborales ha adquirido una gran importancia en las investigaciones de los últimos años, la psicología organizacional considera que juegan un papel mediador entre el entorno laboral y el desarrollo de la institución. La investigación es cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: 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). Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

Anaya, D.; Suárez, J. (2006) comparten su investigación titulada La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. Publicada en la Revista de Investigación Educativa, de la Universidad nacional de Educación a Distancia (UNED), Madrid, España. Mencionan que su trabajo trata sobre las las diferencias de satisfacción laboral de los profesores de educación inicial, primaria y secundaria en función del género, tiempo de servicio y de la etapa educativa en la que imparten su docencia. Los resultados, obtenidos sobre una amplia muestra de profesores distribuidos por toda la geografía nacional, revelan diferencias significativas en función de los anteriores criterios categóricos. En forma sintética, los profesores de secundaria aparecen menos satisfechos que los de inicial y primaria; los

profesores novatos presentan una satisfacción superior a sus colegas de categorías de mayor antigüedad, y las mujeres se muestran más satisfechas que los hombres.

En el mismo orden de ideas, Anaya, D.; López, E. (2015) publican la investigación titulada Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria, En la Revista de Investigación Educativa RIE, España. En ella se menciona que su estudio ha estado dirigido a evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación secundaria, con una muestra de 2943 profesores de centros públicos y los datos se han recogido mediante el procedimiento de encuesta a través de una versión on-line de la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP). Los resultados indican en el profesorado una satisfacción laboral global media, pero con fuertes discrepancias a nivel de dimensión y de faceta. Además, las medidas externas a la ESL-VP utilizadas en el estudio aportan datos adicionales sobre el gusto con el trabajo actual, el gusto con la vida en el centro de trabajo, el deseo de cambio laboral y el deseo de jubilación anticipada, y ofrece resultados en función del género y de la antigüedad profesional de los profesores. Concluyen que: El profesorado de educación secundaria muestra, un grado de gusto catalogable como medio. Sin embargo, la información a nivel de dimensión indica que los docentes tienen una satisfacción media en diseño del trabajo y en condiciones de vida asociadas al trabajo, que esta satisfacción es mayor, catalogable como medio-alta, en realización personal y que es claramente inferior en promoción y superiores y en salario, catalogable en ambos casos como baja.

## 1.2 Nacionales

En el ámbito nacional, León, B. (2011) hace pública su investigación titulada Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao en la Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú.. Se trabajò con 76 docentes. El diseño fue descriptivo simple de corte transversal y nivel básico. Se utilizó la escala de satisfacción laboral diseñada por Sonia Palma (1999) para medir la variable satisfacción laboral e indicadores. El instrumento empleado tiene una escala de 36 ítems y se aplicó a 20 Instituciones Educativas Inclusivas. 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.

En el mismo orden de ideas, Vargas, L. (2015) publica la investigación titulada: Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la Institución Educativa. "Sara Antonieta Bullón" - Lambayeque", por Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. El autor notifica que en las instituciones educativas públicas se suele presentar un clima laboral impropio, donde las relaciones entre docentes son tensas que no les permiten interactuar de forma positiva; todo ello se le atribuye a la insatisfacción que tienen los colaboradores con respecto a su centro de labores. Para cumplir este propósito se midió el nivel de satisfacción laboral y el tipo de clima organizacional en dicha institución, a través de encuestas que consintieron medir cada variable en la escala de Likert, basándose en las dimensiones de satisfacción laboral mencionadas por Robbins, S. y Judge, T. y guiándose de la teoría del clima organizacional de Likert; a un total de 87 trabajadores.

Concluye que en lo referente a la satisfacción laboral de la I.E. "Sara A. Bullón" de Lambayeque, la mayoría del personal se siente poco satisfecho en su organización y demuestra este desagrado de forma negativa, evadiendo responsabilidades y buscando formas de ausentarse momentáneamente de la organización. La causa más relevante por la que el personal se encuentra poco satisfecho se refiere a la dimensión de satisfacción