



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE AREQUIPA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

BAVINA BENGAMINA BUSTAMANTE SULLA

FLORA HUISA CHANCAYAURI

JULIANA MALAGA DIAZ

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A mí querida escuela 40073

“Víctor Manuel Perochena Luque”

Y a mis alumnos quienes me
motivan a seguir actualizándome y
compartir con ellos mis logros.

AGRADECIMIENTO

 Mi reconocimiento y
 agradecimiento a Dios todo
poderoso quien me mantiene con
salud, a la vida por permitirme
 lograr mis objetivos

RESUMEN

Comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente, considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social.

El objetivo de la presente investigación fue analizar los niveles de satisfacción en las funciones sustantivas, se sustenta en las teorías de autores como: Maslow, Herzberg, Adelfer y Mc Clelland entre otros, con respecto al sistema educativo.

Así mismo se da a conocer los principales lineamientos teóricos relacionados con la satisfacción laboral como conceptos, definiciones, características, teorías que sustentan su estudio como la teoría de los dos factores de Herzberg, las dimensiones de la satisfacción laboral como: trabajo actual, remuneración, oportunidades de progreso, supervisión, interrelación con los pares de trabajo, condiciones de trabajo físicas y/o materiales, políticas administrativas, trabajo en general y condición de empleo y las principales variables que están relacionadas con la satisfacción laboral de un trabajador.

ABSTRACT

Understanding the process of Evaluation of Teaching Performance, considering the social structure and analyzing aspects such as the material and social conditions of teachers, appears as a central element in the process of production of social reality.

The objective of the present research was to analyze the levels of satisfaction in the substantive functions, based on the theories of authors such as: Maslow, Herzberg, Adelfer and Mc Clelland among others, with respect to the educational system.

The main theoretical guidelines related to job satisfaction as concepts, definitions, characteristics, theories that support Herzberg's theory of the two factors, the dimensions of job satisfaction such as: current work, remuneration, opportunities for progress, supervision, interrelation with work pairs, physical and / or material working conditions, administrative policies, work in general and employment status and the main variables related to job satisfaction of a worker.

INTRODUCCIÓN

Al hablar de capital humano es indispensable mencionar el bienestar, concebido como el nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente. El bienestar social, en términos económicos se puede definir en función del incremento del producto; el aumento en la participación del gasto social respecto al total de ingresos, mejora en la distribución del ingreso, aumento del empleo y fortalecimiento en la balanza de pagos; en el ámbito social se mediría por el incremento en los niveles de salud, educación, vivienda, alimentación y erradicación de la pobreza extrema; desde el aspecto ecológico a través del combate a la contaminación, reforestación de áreas verdes y fortalecimiento de la red hidráulica y su dosificación, entre otros.

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En la primera parte el objetivo de la investigación monográfica, así como la justificación y/o importancia.

En el primer capítulo presentamos los antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados con la variable de estudio.

En el segundo capítulo se presenta los principales lineamientos teóricos que sustentan la variable de estudio.

Finalmente presentamos las conclusiones bibliografía.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
OBJETIVO	8
JUSTIFICACIÓN	8
ANTECEDENTES.....	9
1.1 Internacionales	9
1.2 Nacionales.....	10
CAPÍTULO II.....	11
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.2 Definición de términos básicos.....	13
Conclusiones	39
Bibliografía	40

JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación es importante desde el punto de vista teórico porque dado el interés mostrado por estudiar la satisfacción laboral se basa en los lineamientos de gestión para mejorar la calidad de atención en las instituciones de educativas ya que existe suficiente evidencia de que un trabajador satisfecho laboralmente disfrutará de una mejor salud mental y un mayor bienestar emocional, teniendo una mejor vida no sólo dentro de su trabajo, sino también en su entorno familiar y social.

Así mismo todo jefe de una empresa y/o directivo debe conocer la importancia que tienen los recursos humanos para el éxito de su empresa. Los miembros del equipo de trabajo son el recurso máspreciado de cualquier negocio, ya que de ellos depende, en un alto porcentaje, el buen funcionamiento de tu organización.

Lo deseable es que todos los miembros de tu equipo sean realmente productivos, que se comprometan e impliquen al máximo y sean eficientes en su trabajo. Sin embargo, esta actitud de los trabajadores depende de muchos factores, como su carácter y personalidad, pero también, y en especial, de factores de tipo motivacional.

OBJETIVO

Conocer los principales lineamientos teóricos los cuales giran en torno la satisfacción laboral

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1. Antecedentes

A nivel internacional

Hinojosa(2010), en su investigación Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Universidad Playa Ancha Valparaíso- Chile, para optar el grado de doctor en gestión y políticas educativas. Con el objetivo de “Evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento”.

El tipo de investigación fue exploratorio-descriptivo-transversal y las conclusiones a las que llegó fue que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

Libreros (2011) que presenta su Tesis Incidencia De La Cultura Organizacional Sobre El Bienestar Laboral De Los Servidores Públicos De Una Institución Educativa Del Valle Del Cauca. Universidad Nacional de Colombia Facultad de Administración Manizales Colombia, para optar el grado de Magíster en Administración cuyo objetivo es mostrar la relación que existe entre cultura organizacional y bienestar laboral. Es una investigación de enfoque cualitativo descriptivo. Llega a la siguiente

conclusión: Que el bienestar laboral es un factor que permite el funcionamiento eficaz, eficiente y efectivo de las instituciones educativas, incidiendo con sus resultados en la comunidad educativa y en la mejora de la calidad de la educación. En algunas ocasiones el bienestar laboral de los servidores públicos de Cárdenas centro depende de los incentivos y/o recompensas que puede en algún momento dado recibir o exigir de la institución y en ocasiones de la Secretaría de Educación Municipal de Palmira. La falencia o ausencia de dichos incentivos influyen en el bienestar general de los servidores y esto a su vez redundando en la cultura organizacional. Los conceptos de cultura organizacional y bienestar laboral están relacionados, pero cada uno posee sus propias dinámicas.

A nivel nacional

Arteaga (2006), sustenta su tesis titulada Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y la Cultura Organizacional percibido por los trabajadores de la I.E. Nacional "A" del Perú Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima-Perú. Tesis para optar el grado de magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, con el objetivo de estudiar el grado de relación entre liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional "A". Tipo de investigación fue descriptiva correlacional y se llega como conclusión: El Liderazgo autocrático es predominantemente percibido como bueno por los trabajadores de la I. E. Nacional en estudio, pero para un 38% de trabajadores no hay una adecuada valoración al personal ni muestran ser proactivos. Las relaciones interpersonales predominantes percibidas por los trabajadores en estudio son regulares, por lo que lo tipifican como deficientes, el clima organizacional predominante percibido es regular.

Existe una correlación positiva considerable entre liderazgo y relaciones interpersonales, entre liderazgo y clima organizacional y entre relaciones

interpersonales con clima organizacional, percibido por el personal docente de la Institución Educativa Nacional "A", Existe una correlación positiva media entre liderazgo y relaciones interpersonales, entre relaciones interpersonales y clima organizacional y, una correlación positiva considerable entre liderazgo y clima organizacional, percibida por el personal administrativo de la Institución Educativa Nacional "A" del Perú.

Sotomayor (2012), con su tesis Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012. De la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman de Tacna para optar el grado de Magister en Administración. Tiene por objetivo determinar los niveles, así como la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua. Es una investigación no experimental, transeccional, de diseño correlacional. La muestra estuvo determinada por 109 trabajadores, aplicándoseles dos cuestionarios fiabilizados y validados y los datos fueron procesados con el programa SPSS. Los resultados evidencian que existe predominio del nivel medio de clima organizacional y del nivel medio de satisfacción laboral, así como existe una alta relación entre ambas variables.

A nivel local, Eguia y Ramos (2013) con su tesis "Clima organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los docentes de las I.E de la localidad de Apurímac- Alto Selva Alegre- Arequipa 2012", Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de magister, cuyo objetivo es determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de las I.E de la localidad de Apurímac-Alto Selva Alegre-Arequipa 2012. Es una investigación de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental, transversal y sus conclusiones son: Existe una relación altamente significativa a través del test de Chi cuadrado, y moderada según la escala de Spearman entre clima organizacional y satisfacción laboral; es decir a buen clima organizacional, mayor

satisfacción laboral. La satisfacción laboral es indecisa en general en todos los docentes; pero mayor satisfacción laboral en las I.E. particulares e indecisas - insatisfactorias en I.E. estatales.

Canazas (2014) con su tesis Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Sebastián Barranca de Camaná Arequipa – 2013 de la universidad César Vallejo para obtener el grado académico de magister en administración de la educación y sostiene que su investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Sebastián Barranca, Camaná 2013, por lo que se ha optado por realizar una investigación correlacional de corte transversal. La población con la que se ha contado en esta investigación asciende a 100 docentes que laboran en los diferentes turnos, mañana, tarde y noche, en la institución educativa Sebastián Barranca de Camaná. El acopio de la información se efectuó utilizando la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios que luego de aplicados permitieron recoger datos que se organizaron y se procesaron en tablas y gráficos, igualmente se empleó la estadística inferencial para la verificación de la hipótesis, específicamente con el coeficiente de correlación “r” de Pearson, empleando software estadístico Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Los resultados obtenidos en la investigación, sobre todo el coeficiente de correlación de Pearson que asume un valor de 0.764, con un $p < 0,05$, nos permite concluir que el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Sebastián Barranca de Camaná.