



**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

FRANCISCO FLAVIO ALIAGA FOLLANO

ALEJANDRO ANGELO HUAMANI

CARMEN JULIA TERROBA NUÑEZ

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A toda la familia de nuestros hogares que supieron comprendernos ante la ausencia del seno familiar del cual nos alejamos para conseguir este logro, por ello queremos decirles gracias por su apoyo incondicional y moral en todo momento a pesar de nuestra ausencia en los únicos días que tenemos la compañía de ustedes, tienen nuestra gratitud y amor en todo instante y tengan presente que el estar ausente de la compañía de ustedes nos dio la fortaleza, esfuerzo y valor para concluir con este trabajo.

Francisco

Alejandro

Carmen

AGRADECIMIENTO

A los docentes de las instituciones Educativas participantes que nos contribuyeron en la investigación brindándonos las facilidades para poder redactar el trabajo, a los amigos del diplomado que permitieron la realización de esta trtabajo donde se plasma algunos aportes sobre la “Satisfacción Laboral” dando a conocer el marco teórico y conclusiones.

RESUMEN

La presente investigación da a conocer las principales investigaciones realizadas a través de los antecedentes internacionales, nacionales, locales realizados sobre la variable de estudio las cuales servirán de referencia para investigaciones posteriores.

Así mismo se da a conocer los principales lineamientos teóricos relacionados con la satisfacción laboral como conceptos, definiciones, características, motivación, los factores que influyen en la satisfacción laboral, los niveles del entorno a la satisfacción laboral, los efectos del entorno físico al trabajador, factores relacionados con el puesto de trabajo. Así como también las teorías que sustentan su estudio de la satisfacción laboral como: La teoría de los dos factores (factores de contenido o motivacionales y factores de contexto o higiénicos) Teoría de la discrepancia, Teoría del modelo de la satisfacción de facetas y las principales dimensiones para el estudio de la satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present investigation the monograph gives us to know the main investigations accomplished through the international, national background, sites accomplished on the variable of study which they will serve as reference for after-inquiries.

Likewise, it is told someone to know the main theoretic guidelines related with the labor satisfaction like concepts, definitions, characteristics, motivation, the factors that influence the labor satisfaction, the levels from the surroundings to the labor satisfaction, the effects of the physical environment to the worker, factors related with the job position; Etc. As well as the theories that hold your study of the labor satisfaction I eat: The two-factor theory (factors of content or motivational and factors of context or hygienic) Teoría of the discrepancy, Teoría of the model of the satisfaction of facets and the main dimensions for the study of the labor satisfaction.

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. Todos estos elementos permiten que el ser humano manifieste una satisfacción laboral positiva en el trabajo.

El factor humano es uno de los componentes principales de las organizaciones, ya que en ellos residen las capacidades, competencias, conocimiento y la creatividad. Es por eso que es necesario que el proceso de desarrollo de las políticas organizacionales, éstas asuman el compromiso de gestión en cuanto a las necesidades y carencias de sus trabajadores.

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En la primera parte el objetivo de la investigación, así como la justificación 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	1
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVO	6
JUSTIFICACIÓN	8
ANTECEDENTES.....	9
1.1 Internacionales	9
1.2 Nacionales.....	10
CAPÍTULO II.....	14
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.2 Definición de términos básicos.....	16
Conclusiones.....	22
Bibliografía	23

JUSTIFICACIÓN

El presente estudio es importante por cuanto aborda el tema de la satisfacción laboral desde la importancia de la motivación como herramienta para el desarrollo de la organización concebida como necesidad de desarrollo en sus empleados le dará mayor interés a ésta, en tanto que propicia el mejoramiento del desempeño del trabajador. Es importante tomar en cuenta las necesidades del trabajador y satisfacerlas. La satisfacción laboral es un tema muy importante y destacado en el ámbito del trabajo, dado que han sido muchos los estudios que se han realizado al respecto, con la intención de determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas en sus ambientes laborales, así como influye la satisfacción en el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo.

La presente investigación se justifica al presentar un esbozo teórico de la satisfacción laboral la cual servirá para conocer los principales recursos con los que debe de contar un trabajador en una organización lo cual servirá de base para el diseño de sistemas para su mejora continua.

OBJETIVO

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

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1. Internacionales

Apuy (2008), en su trabajo Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, junio- Noviembre para optar por el Título de Magíster en Administración de Servicios de Salud Sostenible, en la universidad San José Costa Rica. Tipo de investigación cuantitativa. El objetivo propuesto es determinar la influencia de los factores de: la infraestructura, motivación y recurso humano en la Satisfacción Laboral durante el período de junio – noviembre 2008, con el fin de formular recomendaciones que mejoren el clima organizacional. Técnicas e instrumentos: entrevista, observación. Con la ayuda del programa Excel se dio la ordenación, tabulación, análisis y presentación de datos. Conclusión. Los factores higiénicos como las condiciones del ambiente físico de trabajo y los recursos de trabajo, son importantes, si están presentes producen satisfacción, pero si no están disponibles o son inadecuados, causan insatisfacción.

Antúnez (2015), en sus estudios de investigación llamado el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ciudad de Maracay, estado Aragua, Trabajo presentado ante la Universidad de Carabobo de Venezuela, para Optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Objetivo explicar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua. Diseño de investigación no experimental; de tipo descriptivo. El método que se utilizó es el método cuantitativo, de igual manera, esta investigación recurrió al

método inductivo la población es censal, la técnica de recolección de datos, la encuesta y el fichaje. El instrumento, es el cuestionario bajo el escalamiento tipo Likert; la Validez y Confiabilidad del Instrumento se dio por medio del juicio de tres (03) expertos; la confiabilidad mediante la prueba Alfa de Cronbach. La conclusión general el clima organizacional efectivamente es un factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores.

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 siendo su objetivo principal demostrar que existe una relación entre cultura organizacional y bienestar laboral. Es una investigación de enfoque cualitativo descriptivo. Siendo la 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.

1.2. Nacionales

Peláez (2010), en la tesis Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas, en la universidad Mayor de San Marcos, cuyo objetivo es determinar si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica, de manera tal que a medida que se incremente el nivel del clima organizacional aumentarán los niveles de satisfacción de los clientes. La investigación es de tipo descriptivo, explicativo. El nivel de la investigación es descriptivo correlacional. La muestra de la investigación

estuvo conformada por 200 empleados, se les aplicó el Cuestionario de Satisfacción del Cliente. El tipo de muestreo aplicado fue el criterial; la técnica la observación aplicada es la de observación por encuesta. Las calificaciones fueron ingresadas a un programa estadístico computarizado (StatisticalPackagefor Social Science, SPSS Windows). El tratamiento de los datos se efectuó aplicando el análisis de correlación producto-momento de Pearson asumiendo un nivel de significación de 0.05. Conclusiones generales: Se comprobó que existe relación directa entre el clima organizacional (Área de Relaciones Interpersonales) y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. A medida que mejoran las relaciones interpersonales mejora correlativamente la satisfacción del cliente.

León (2011), también se preocupó por el tema satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región callao. En la universidad San Ignacio de Loyola, facultad de educación, escuela de post grado. Para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención Gestión de la Educación; cuyo objetivo es determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de Educación Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas del Callao. La investigación realizada responde al tipo no experimental, diseño descriptivo simple, con base documental, la metodología de recolección de datos es transversal. La muestra es de tipo no aleatoria, no probabilística de 34 docentes, de 20 instituciones educativas. Instrumentos el cuestionario, se utilizó una escala diseñada por Sonia Palma (1999). La escala de satisfacción laboral SL-SPC de 36 proposiciones asociadas a siete factores, con el método de Likert. Como conclusión, existe una evidente tendencia hacia la calificación regular y parcial satisfacción, y cierta tendencia parcial de insatisfacción con algunas de las características laborales que ofrecen las instituciones inclusivas, descrita de manera específica a lo largo de los indicadores de la variable. Los beneficios remunerativos (salarios) que perciben los docentes son de regular satisfacción, y con tendencia a la insatisfacción parcial por la labor que realizan, porque no les permite cubrir sus necesidades personales y de

capacitación profesional, es importante referir que dicha insatisfacción parcial está presente en los docentes con más edad.

1.3. Locales

Flor y Julio (2012), cuyo trabajo es la Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral de la comunidad docente de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de Socabaya Arequipa, tesis para obtener el grado de Magister en Administración de la educación en la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de la investigación es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la comunidad docente de las instituciones educativas estatales del nivel secundario. El tipo de estudio es correlacional. En cuanto al diseño es no experimental. Asimismo, se trata de un estudio de tipo transversal. En cuanto a la población está conformada por 200 docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Socabaya, Arequipa. Para el procesamiento de los datos se empleó el método de investigación cuantitativo, en la presente investigación se utilizó el método teórico hipotético deductivo. La técnica, encuesta censal con su cuestionario. Tratamiento estadístico, la hoja cálculo de Excel luego se pasaron los datos al SPSS (Estadística Package for the Social Sciencies). Para la hipótesis se utilizó el Chi cuadrado y correlacionales no paramétricas RHO de Spearman. Conclusiones: el clima organizacional se identifica de un nivel de regular hacia abajo. La relación clima organizacional y el desempeño laboral es una correlación lineal directa significativa considerada como moderada y se manifiesta entre las dos variables.

Ayala y Paz (2012), realizaron la tesis denominada el clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas primarias de estación Vitor y cruce la Joya Arequipa, Para optar el grado de Magister en Educación en mención en Administración de la Educación, en la escuela de post grado de la universidad Cesar Vallejo. Objetivo es determinar la influencia del clima institucional en el desempeño

laboral de los docentes de las instituciones educativas primarias de la estación Vítor. El tipo de investigación que utilizaron fue explicativo; El diseño correlacional causal. Es no experimental, es transversal. Población y muestra, constituido por 82 personas entre docentes y administrativos. El método de investigación, es el cuantitativo. En relación de las técnicas e instrumentos utilizados, encuesta, cuestionario en base a la escala de Likert, validado por juicio de expertos. Análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva en la parte de la estadística inferencial se aplicó e análisis de la regresión lineal. A las conclusiones que se arribaron fueron las siguientes: el nivel del clima institucional es bajo en todas las Instituciones educativas. El nivel de desempeño es bajo en todas las instituciones educativas y por último, en cuanto al análisis estadístico podemos afirmar que hay influencia del clima institucional en el desempeño laboral, verificado positivamente la hipótesis planteada.