

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA



**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA
CUNA JARDÍN N°326 PUNO-2018.**

TESIS

PRESENTADA POR:

STEFANY MAYRA HUANCA ESTAÑA

**PARA OPTAR EL GRADO DE ACADÉMICO DE:
BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

PROMOCIÓN: 2017 - II

PUNO – PERÚ

2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CUNA JARDÍN
N°326 PUNO-2018.**

**PRESENTADA POR:
STEFANY MAYRA HUANCA ESTAÑA**



**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dra. Nancy Mónica García Bedoya

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. David Ruelas Vargas

SEGUNDO MIEMBRO

:

M.Sc. Héctor Hugo Inca Huacasi

DIRECTOR / ASESOR

:

Dr. Saúl Bermejo Paredes

ÁREA : Ciencias Sociales

TEMA : Gestión y Responsabilidad Social.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 07/Dic./2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación símbolo de mi esfuerzo y sobretodo dedicación y entrega para culminar esta etapa de nuestra vida personal y profesional a todas aquellas personas que con una palabra un gesto y un consejo oportuno contribuyeron a la construcción de esta investigación.

También dedicó este trabajo de investigación a mis familiares y especialmente a mis padres un total agradecimiento por el apoyo incondicional en este largo camino.

A Dios, por la sabiduría e inteligencia que nos brinda y nos guía día a día a nuestros padres.

AGRADECIMIENTO

A Dios que me permitió llegar a este punto de mi vida y por el plan tan preciado don de ser docente. A los profesores y profesora de investigación por la orientación brindada.

Alas personas que más quiero las cuales son mi mamá y papá que hacen parte fundamental en mi vida. A mi asesor por la orientación brindada para mi tesis de investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi

CAPÍTULO I**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1 Descripción del problema	12
1.1.1 Problema General	13
1.1.2 Problemas Específicos	13
1.2 Justificación	13
1.3 Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1 Objetivo General.....	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14

CAPÍTULO II**REVISIÓN DE LA LITERATURA**

2.1 Antecedentes de la investigación.....	15
2.2 Bases Teóricas.....	17
2.2.1 Satisfacción Laboral.....	17
2.2.1.1 Importancia de la satisfacción laboral	19
2.2.1.2 Factores de la satisfacción laboral.....	20
2.2.1.3 Medición de satisfacción laboral	21
2.2.1.4 Dimensiones de satisfacción laboral	21
2.3 Sistema de variables	24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2	Población.....	26
3.3	Técnicas e instrumentos de investigación	26
3.4	Plan de Tratamiento de datos	27
3.5	Diseño estadístico.....	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1	Resultados	28
4.1.1	Resultados del diseño estadístico	29
	CONCLUSIONES.....	38
	RECOMENDACIONES	40
	BIBLIOGRAFÍA.....	41
	ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Organización.....	29
Tabla 2. Condición de Trabajo.....	32
Tabla 3. Realización Personal	34
Tabla 4. Beneficios	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organización.....	30
Figura 2. Condición de Trabajo.....	32
Figura 3. Realización Personal	34
Figura 4. Beneficios	36

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- I.E. : Institución educativa
- UGEL : Unidad de gestión educativa local
- MINEDU : Ministerio de educación

RESUMEN

La presente investigación de la satisfacción laboral en los docentes de la Cuna Jardín N° 326 Puno, 2018. Se realizará con el Objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Cuna jardín N°326 Puno, 2018. Para ello la metodología que se aplicara es de diseño No experimental de tipo descriptivo. Y con ello se espera determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Cuna Jardín N° 326 Puno. Con el propósito de comprender la realidad por la que atraviesa el docente del nivel inicial respecto a su percepción sobre la organización, Condición del trabajo, Realización Personal, Beneficio. Con una población de 14 docentes de Educación Inicial de dicha institución. Se llegaron a los siguientes resultados en los que sobresalen en las siguientes dimensiones, en la dimensión de organización con el 64%, en la dimensión de condición de trabajo con un 64%, en la dimensión de realización personal con el 86% que es el valor de más alto porcentaje que tubo de la encuesta y en la última dimensión de beneficios 57% en cuál es el valor bajo más bajo de porcentaje que se obtuvo de la encuesta.

Palabras Clave: Condición de Trabajo, Docentes, Educación, Organización, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present investigation is about the job satisfaction of teachers of the Garden Nursery N ° 326 Puno, 2018. It will be carried out with the objective of determining the level of job satisfaction in teachers of the nursery garden N ° 326 Puno, 2018 For this the methodology that will be applied is of non-experimental design of descriptive type. And with this, it is expected to determine the level of job satisfaction in the teachers of the Cuna Jardín N ° 326 Puno. With the purpose of understanding the reality that the teacher of the initial level goes through regarding his perception of the organization, Work Condition, Personal Realization, Benefit. With a population of 14 teachers of Initial Education of said institution. The following results were reached in which they excel in the following dimensions, in the dimension of organization with 64%, in the dimension of work condition with 64%, in the dimension of personal fulfillment with 86% which is the value of higher percentage than survey tube and in the last benefit dimension 57% in which is the lowest low percentage value that was obtained from the survey.

Keywords: Working condition , Teachers, Education, Working condition, Organization, Work Satisfaction

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Esta investigación se realizó en la Cuna Jardín N°326 con las docentes de esta Cuna, con la finalidad de con la finalidad de investigar cómo es la satisfacción de las docentes de la Cuna Jardín N°326 a través de la Organización, Condición de trabajo, Realización Personal y de los Beneficios.

Por lo que todo esto influye mucho en la satisfacción laboral de los docentes para tener mayor además de ello para poder conocer cual es la percepción que ellos tienen acerca de la organización en el diseño de trabajo , en cuanto al plan de trabajo y su actualización docente, y acerca de la condición de trabajo , y como se siente referente a su realización personal como también acerca de los beneficios el que tiene que ver mucho con la base del rendimiento y habilidades y la forma de cómo se maneja el cuadro de méritos de su institución y como es su rendimiento sobre todo su opinión y el cómo se siente con el trabajo que desempeña en el aula.

1.1.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la cuna jardín N°326 Puno,2018?

1.1.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la organización de los docentes de la Cuna Jardín N° 326?
- ¿Cuál es la condición de trabajo de los docentes de la Cuna Jardín N°326?
- ¿Cuál es la realización personal de los docentes de la Cuna Jardín N°326?
- ¿Cuál es el beneficio de los docentes de la Cuna Jardín N°326?

1.2 Justificación

La presente investigación pretende mostrar en que medida es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la cuna jardín N°326 Puno.

Los docentes constituyen el factor clave para cualquier cambio educativo que se pretenda hacer, por tanto es necesario asegurar el desarrollo profesional, revalorando su papel dentro de la sociedad centrada en el desempeño aceptable, efectivo y ético, porque sin duda no se puede hablar de docentes competentes y comprometidos con la educación cuando los profesionales en educación no se encuentran satisfechos laboralmente.

Así los resultados de las investigaciones se constituyen en un importante aporte teórico y científico para la comprensión de la realidad en la que se encuentran los docentes y para contrastar la teoría sobre satisfacción laboral en nuestro contexto.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar satisfacción laboral de los docentes de la Cuna Jardín N°326
Puno,2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la organización de los docentes de la Cuna Jardín N°326.
- Identificar la condición de trabajo de los docentes de la Cuna Jardín N°326.
- Definir la realización personal de los docentes de la Cuna Jardín N°326.
- Conocer el beneficio de los docentes de la Cuna Jardín N°326.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes de la investigación

Los estudios de investigación que a continuación se detallan han obtenido resultados favorables:

Linares y Gutiérrez (2010) En su investigación denominada “Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores”. México 2010, llegaron a las siguientes conclusiones: Los resultados indicaron alta satisfacción laboral general. Además, se encontró buena satisfacción con el supervisor, los compañeros y la naturaleza del trabajo. Para el factor de ingresos, la satisfacción reportada fue baja. Un análisis de regresión múltiple indicó que los factores que inciden en el nivel de salud mental de los profesores son, sobre todo, las relaciones con los compañeros y en menor grado, la naturaleza misma del trabajo.

Güell (2015) “Estudio de la satisfacción laboral de los maestros” Barcelona 2015. Llegaron las siguientes conclusiones: A través de nuestro estudio

hemos querido averiguar el grado de satisfacción de una muestra de maestros partiendo de unas dimensiones relacionadas con su trabajo, contemplando entre ellas ambos grupos de factores intrínsecos y extrínsecos. Podemos decir que la satisfacción general mejora cuando los docentes tienen una opinión positiva respecto a su formación inicial, al reconocimiento social que reciben, al nivel de estrés que sienten porque lo consideran manejable, a su sueldo y al sistema educativo que organiza la educación del país.

Alfaro (2015) en su tesis denominada “Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015” se concluyó: Sobre la variable satisfacción laboral, a partir de la información aportada por los docentes de la Universidad Científica del Sur, se tiene que el 63% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 28% insatisfecho y sólo el 9% satisfecho. Es decir, más del 90% de los docentes no está satisfecho laboralmente en universidad. La investigación obedece a un tipo básico, descriptivo y de diseño no experimental, transversal. El resultado más importante encontrado es que 49% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 23% insatisfecho y sólo el 27% satisfecho. Si consideramos esto como una tendencia negativa, se puede afirmar que en la Universidad Científica del Sur, más del 70% de los docentes presentan algún nivel de insatisfacción extrínseca.

Araca (2014) “Satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno - 2013” se concluyó: A los docentes de las instituciones educativas, incrementar el agrado por su

trabajo como docente innovando y quizás aplicando de manera autónoma nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Actualizarse de manera personal en el área de la docencia. Sentir y percibir el ejercicio de su profesión como un servicio a la niñez y sociedad en general, y no solamente como una fuente de recursos económicos. El estudio se llevó a cabo en las Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, las cuales son: 70029 María Auxiliadora, 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos y 71013 Glorioso San Carlos, en la que los docentes en un 61% (51 docentes) es de género femenino, y solo 39% (33 docentes) masculino. Respecto a los estudios alcanzados sobresale la segunda especialización con 54%, estudios de maestría 35% y estudios de doctorado 11%. En su mayoría los docentes tienen entre 11 a más años de experiencia con 32%, seguidamente 29% entre 6 a 19 años de experiencia y solo el 10% entre 1 a 5 años de labor docente.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Satisfacción Laboral

Según León (2011) afirma es un hecho casi total que los docentes que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se consideran bien pagados o bien tratados, o porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más.

Por otra parte Pujol (2016) da conocer el grado en que aquellos se encuentran satisfechos con su trabajo, los atributos que les merecen mayor importancia relativa y respecto de los cuales verifican menores niveles de

satisfacción, resulta de interés para el diseño de políticas orientadas a lograr su retención” (p. 263).

Según Regalado (2016) definió la satisfacción laboral “Como actitud laboral, influida por factores cognitivos y afectivos, y además, comportamentales (último elemento considerado); que denotan la percepción o interpretación adecuada o inadecuada del contexto laboral. Considerándose dentro del contexto laboral”. (p. 38).

Asimismo Alfaro (2015) dice la satisfacción laboral, es una actitud del trabajador docente frente a su propia labor pedagógica como respuesta de la motivación que impulsa a los individuos a realizar una actividad, donde los docentes obtienen de su trabajo algo más que solo un salario, que orienta a desarrollar un alto desempeño personal o trabajo en equipo a fin de mejorar la calidad de servicio en la institución.

Según Anaya y Suárez (2014) aluden a una de esas tantas variables cuando señalan que la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente. En efecto, la satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo; esto se refiere a cómo la gente se siente en relación con sus trabajos o con los diferentes aspectos de sus trabajos.

Alarcón, Huerta, Mas, y De la Cruz (2017) dicen los factores que generan satisfacción laboral está centrado en: empleo, sueldo actual, oportunidades

laborales, Supervisiones, relación con compañeros de trabajo, ello garantiza la calidad de la educación que se imparte en la II.EE.

Según Beltrán y Palomino (2014) afirma que dentro de una organización educativa la satisfacción laboral para los docentes es la obtención de logros por parte de sus estudiantes.

Por otra parte Ramirez (2015) señalan las actitudes de satisfacción e insatisfacción del profesorado hacia su profesión como docente han cobrado un gran interés en la sociedad sobre todo en las instituciones educativas.(p. 53). Asimismo señalan que la satisfacción laboral es una actitud positiva o negativa de la persona hacia su trabajo.

Vigo (2016) señala la satisfacción laboral puede ser definida como el grado en el cual una persona experimenta sentimientos positivos o negativos en relación con los diversos aspectos del trabajo (p. 14).

2.2.1.1 Importancia de la satisfacción laboral

Según Aguilar, Magaña, y Surdez (2010) dicen al hablar sobre la importancia de la satisfacción laboral se basa en 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.(p. 2).

Perea y Castro (2016) “Es importante que las condiciones en que trabajan los docentes de dichas instituciones sean favorables para su desarrollo, satisfacción y salud; de esta manera, se encontrarán motivados y tendrán un compromiso con la institución donde laboran” (p. 3).

2.2.1.2 Factores de la satisfacción laboral

Según Gonzales citada por (Araca, 2014)

- a) La satisfacción en cuanto a las funciones: los docentes tienen claridad sobre las expectativas que tiene la organización respecto de ellos, tendrán una mayor satisfacción; también si se solucionan de manera oportuna los problemas; del mismo modo, gracias a la consolidación de amigos dentro de la escuela con quienes compartir (...) finalmente, con la adecuada retroalimentación sobre el trabajo. (Araca, 2014, p. 65).
- b) Satisfacción con el salario y desarrollo personal: Un problema que se suele suscitar, aunque en el sector privado se refiere a la falta de seriedad para realizar los pagos, lo que hace que el docente vea contrariadas sus ideas presupuestarias cuando no se le paga el día estipulado (...). Se agrega a los anterior, la falta de claridad en cuanto a descuentos. (Araca, 2014, p. 89).
- c) Satisfacción con el liderazgo: se relaciona con la percepción de que los directivos de la escuela están para servir a toda la comunidad y que cumpla su función de forma armónica y equitativa, con base en reglamentos, oportuna vigilancia de acuerdos, trato amable y firme. (Araca, 2014, p. 89).

Sin embargo un aspecto que suele dañar las relaciones laborales y hacer sentir que el liderazgo es impositivo, restrictivo y autoritario, es la excesiva vigilancia hacia el maestro (...) tarea a realizar. (González, 2006, p. 78).

d) Adaptación del docente al trabajo: este apartado está relacionado con la conformidad que debe existir hacia el ambiente laboral, porque todos los grupos e instituciones tienen ciertos valores que se adecuan mejor con el pensamiento individual que cada docente tiene, la misma filosofía institucional. (Araca, 2014)

2.2.1.3 Medición de satisfacción laboral

Por otro lado Salluca (2010) dice los dos métodos más conocidos son la calificación única general y la calificación sumada, que está compuesta por varias facetas de trabajo que realiza, el método de la calificación única general consiste en pedir a las personas que respondan a una pregunta, como ¿Qué tan satisfecho se siente con su trabajo? los entrevistados dan su respuesta rodeando con un círculo entre uno y cinco que corresponden a las contestaciones “muy satisfecho” o “Muy insatisfecho” (p. 21).

Desde otro punto de vista Pujol (2016) “El enfoque predominante en Psicología Laboral ha sido el empleo de escalas de medición de actitudes, las cuales permiten la obtención de una medida cuantitativa de una expresión de emoción, encontrándose entre las más populares las estilo Thurstone o Likert”. (p. 265)

2.2.1.4 Dimensiones de satisfacción laboral

Diseño del trabajo: Según Salluca (2010) “Los profesores se sienten más satisfechos en la medida que se les permite participar activamente en el establecimiento de los objetivos o se les concede mayor autonomía en el desarrollo de las actividades” (Salluca, 2010, p. 18).

Anaya y Suárez (2014) señala que el diseño de trabajo se trata de una dimensión de la satisfacción laboral que tiene que ver con la participación del profesor en la determinación de objetivos y tareas relativos al puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar y con los recursos formativos, materiales y humanos con los que cuenta para realizar su actividad. (p.225)

Asimismo, el tener un plan de trabajo claro o la posibilidad de actualización permanente, junto con el asesoramiento y ayuda de expertos son otros de los factores más importantes a la hora de determinar su satisfacción laboral.

El poder disponer de tiempo libre o la facilidad de desplazamiento son factores muy valorados.

Condiciones de vida asociadas al trabajo: Según señala Salluca (2010) “Este aspecto tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite. En este sentido, los profesores valoran en mayor medida el poder disponer de tiempo libre, la facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo o el poder establecerse en una localidad determinada”. (Salluca, 2010, p. 18).

Por otra parte, también se valora positivamente el disponer de una buena seguridad social o el contar con una adecuada seguridad e higiene en el trabajo.

Desde el punto de vista de los autores Anaya y Suárez (2014) “Esta dimensión tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el

trabajo permite, y con los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al mismo” (p. 226).

Realización personal: Por otra parte Salluca (2010) “El sentir que se está realizando una labor valiosa, o el reconocimiento de la calidad de su trabajo por parte de los padres y alumnos son factores determinantes para que el profesorado se sienta realizado personalmente en su labor educativa” (p. 19).

Según Anaya y Suárez (2014) la realización personal es una “Dimensión de la satisfacción laboral relacionada con la visión del trabajo como algo valioso y adecuado para el desarrollo personal, y con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo (el ajuste persona-trabajo)” (p. 226).

Promoción y superiores: Según Salluca (2010) esta faceta es una de las más señaladas por los profesores objeto de la investigación, sobre todo el factor relacionado con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y las habilidades” (p. 19).

Por otro lado Anaya y Suárez (2014) señalan que esta “Dimensión hace referencia a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores” (p. 226).

Salario: Desde el punto de vista de Salluca (2010) “Contrariamente a lo que se pudiera pensar, la satisfacción del profesorado respecto al salario que perciben está más relacionada con la necesidad de reconocimiento

económico del rendimiento de su trabajo que con el obtener un buen salario”(p. 19).

Según Anaya y Suárez (2014) “Esta última dimensión está singularmente centrada en las recompensas dinerarias del trabajo” (p. 227).

2.3 Sistema de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Satisfacción laboral	Organización	Diseño del Trabajo	1. Participa en el diseño de organización en su Institución Educativa 2. Tiene un plan de trabajo	Encuesta para las docentes Escala de Likert
		Actualización	3. Participa en programas de perfeccionamiento 4. Tiene posibilidad de actualización permanente	
		Asesoramiento	5. Tiene el asesoramiento y apoyo de expertos por el ente regional	
	Condición de Trabajo	Condiciones de vida asociadas al Trabajo	6. Facilidad del desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo 7. Tiene un horario flexible	
		Disposición de tiempo	8. Dispone de suficiente tiempo libre 9. Dispone de suficiente tiempo para la familia	
		Seguridad	10. Dispone de una buena seguridad social	

			11. Cuenta con la adecuada seguridad y limpieza en su Institución Educativa
Realización Personal	Sentimiento Laboral		12. Siente que está realizando algo valioso 13. Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos
	Logro personal		14. Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus metas 15. Siente reconocimiento de la calidad de tus actuaciones
	Relaciones Humanas		16. Se lleva bien con los padres de tus alumnos
BENEFICIOS	Promoción		17. Posibilidad de promoción la base del rendimiento y habilidades 18. Se beneficia de la forma como se manejan el cuadro de méritos de su institución
	Salario		19. Le reconocen económica_mente su rendimiento laboral 20. Esta conforme con el salario que recibe
	Libertad		21. Tiene libertad de elegir el método de Trabajo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es no experimental cuantitativa. Así mismo, corresponde al diseño descriptiva simple por que identifica, describe y analiza las dimensiones de satisfacción laboral y desempeño docente que manifiestan los maestros y maestras que laboran en la Cuna Jardín N°326 Puno. (Hernández, y Baptista, 2003 p. 68)

3.2 Población

La población de investigación está constituido por todos los docentes de la Cuna Jardín N°326 de la ciudad de Puno con un total de 14 docentes de Educación Inicial.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica que fue utilizada para la recolección de datos fue la encuesta a las docentes de la Cuna Jardín N°326 de la ciudad de Puno, el instrumento

está conformada con una escala tipo Licker para determinar los niveles de satisfacción laboral en docentes de la Cuna JardínN°326 del nivel inicial.

Los Instrumentos han sido adaptados por el autor, teniendo como guía en el constructo de los ítems en los enfoques de Esteven Robbins y de la UNED de acuerdo a sus características en sus enfoques que son casi similares, las mismas que corresponden a la variable de satisfacción laboral, siendo estas de 21 ítems.

3.4 Plan de Tratamiento de datos

Por la naturaleza de la investigación se realizó el siguiente proceso para el tratamiento de datos:

- a. Primero se analizó, ordenó, clasificó, codificó la encuesta.
- b. Segundo, se procesó la información cuantitativa de la escala de Likert que fue utilizada para la obtención de información que se recolecto de la encuesta.
- c. Tercero, se realizó el respectivo procesamiento de datos de la encuesta, para la obtención de tablas, gráficos y la descripción de los datos, en función de los objetivos propuestos.

3.5 Diseño estadístico

Distribución porcentual de los datos estadísticos en cuadros estadísticos.

Se ha realizado una distribución de los datos en cuadros de distribución de frecuencias de doble entrada, los cuales sirven para poder determinar los porcentajes en cada una de los ítems establecidos en el instrumento de test de Likert.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados

Teniendo en cuenta los objetivos propuestos para la investigación y después de haber realizado el análisis pertinente y oportuno, se da a conocer los resultados sobre la situación de la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial.

Ello implica conocer características sociodemográficas, percepción de cuáles son las condiciones en las que trabajan, así como de su satisfacción con la labor formadora, entre otros aspectos que pudieran constituirse en un interesante aporte para las acciones de política orientada a las condiciones de trabajo docente.

En el cual se da a conocer como son según la organización, Condición de trabajo, Realización Personal y sus Beneficios.

4.1.1 Resultados del diseño estadístico

Organización

La organización es una dimensión de la satisfacción laboral el cual tiene que ver con la planificación, participación, actualización y el asesoramiento que le dan profesor en la determinación de objetivos y tareas relativos al puesto de trabajo, con la respectiva claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar con los estudiantes, y con los recursos formativos, materiales y recursos humanos con los que cuenta para realizar su actividad en el ámbito laboral.

Tabla 1.
Organización

N°	ORGANIZACIÓN	NUNCA		CASI NUNCA		DE VEZ EN CUANDO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
		F	%	f	%	f	%	F	%	f	%
1	Participa en el diseño de organización en su Institución Educativa.	0	0	0	0	2	14	3	21	9	64
2	Tiene un plan de trabajo.	0	0	0	0	2	14	4	29	8	57
3	Participa en programas de perfeccionamiento.	0	0	0	0	2	14	9	64	3	21
4	Tiene posibilidad de actualización permanente.	0	0	0	0	6	43	5	36	3	21
5	Tiene el asesoramiento y apoyo de expertos por el ente regional.	1	7	3	21	3	21	5	36	2	14

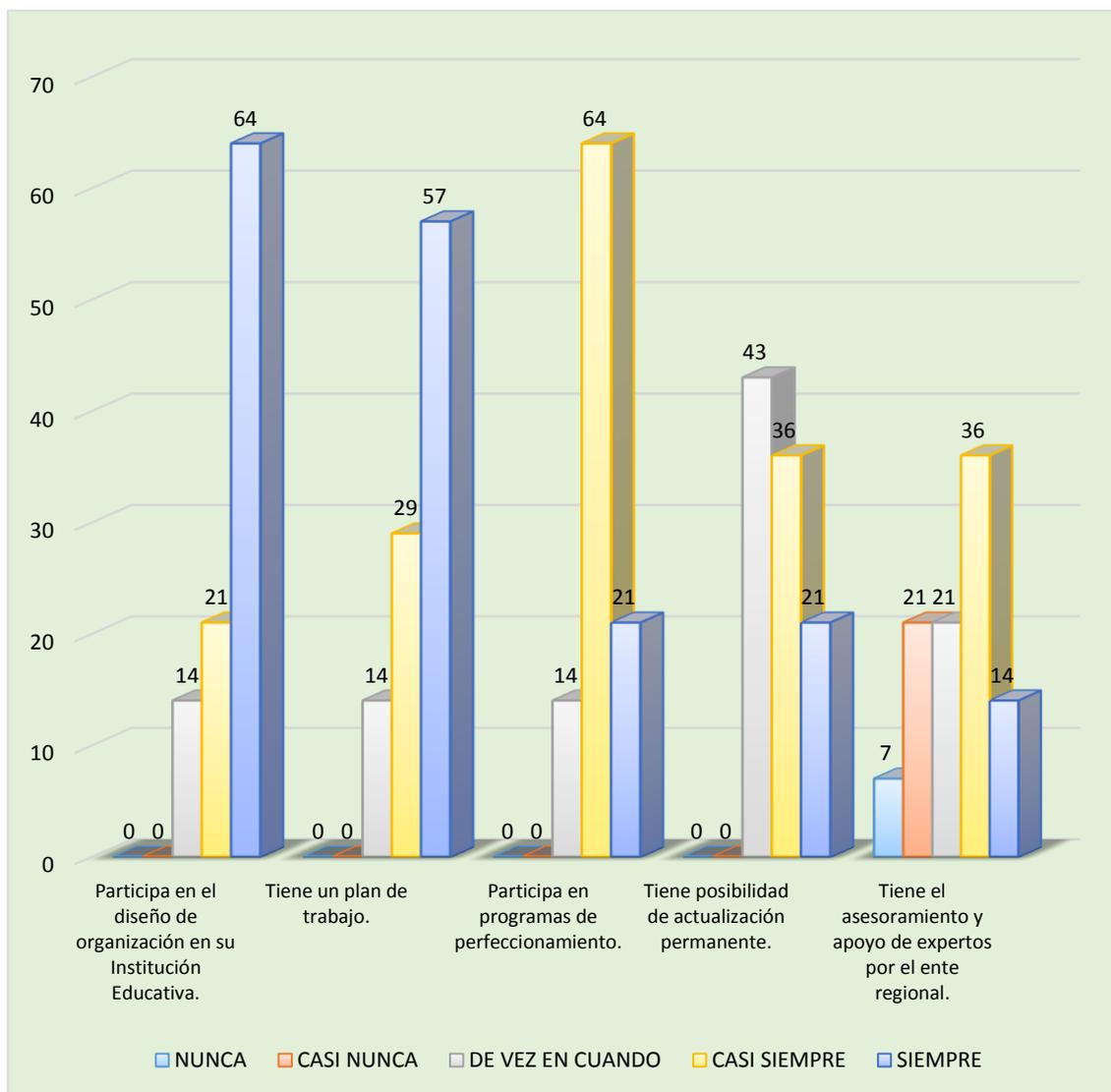


Figura 1. Organización

Fuente: Tabla 1

INTERPRETACIÓN

En el tabla N°1 y figura N°1 sobre la Organización de la Cuna Jardín N°326 se puede observar que en su gran mayoría siempre participan en el diseño de organización en su Institución Educativa que esta representado por un 64% de los datos presentados en el figura, por lo que se pudo observar que las docentes si participan en el diseño de organización en la Cuna

Jardín N°326 según Salluca los profesores se sienten más satisfechos en la medida que se les permite participar activamente en el establecimiento de los objetivos o se les concede mayor autonomía en el desarrollo de las actividades

Un 57% exponen que siempre tienen un plan de trabajo, esto se pudo observar ya que la directora siempre les revisa el plan de trabajo de cada profesora y además que con las supervisiones que tiene la Cuna Jardín N°326 siempre tienen que tener al alcance su plan de trabajo según el autor Salluca Asimismo, el tener un plan de trabajo claro o la posibilidad de actualización permanente, junto con el asesoramiento y ayuda de expertos son otros de los factores más importantes a la hora de determinar su satisfacción laboral.

Con lo que un 64% considera que casi siempre participan en programas de perfeccionamiento ya que las docentes expresan que esto debería de ser siempre ya que están en continua actualización docente.

El 43% ha marcado que de vez en cuando tiene la posibilidad de actualización permanente porque siempre deberían de tener una actualización para poder desenvolverse más mejor en el ámbito laboral.

Un 36% de docentes del 100% de docentes han marcado que siempre tiene el asesoramiento y apoyo de expertos por el ente regional esto es debido a que deberían contar con más apoyo del ente regional.

Tabla 2.
Condición de Trabajo

Nº	CONDICIÓN DE TRABAJO	NUNCA		CASI NUNCA		DE VEZ EN CUANDO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
1	Facilidad del desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.	0	0	0	0	4	29	5	36	5	36
2	Tiene un horario flexible.	5	36	1	7	1	7	3	21	4	29
3	Dispone de suficiente tiempo libre.	2	14	3	21	4	29	5	36	0	0
4	Dispone de suficiente tiempo para la familia.	0	0	0	0	2	14	10	71	2	14
5	Dispone de una buena seguridad social.	1	7	1	7	1	7	9	64	2	14
6	Cuenta con la adecuada seguridad y limpieza en su Institución Educativa.	0	0	0	0	1	7	4	29	9	64

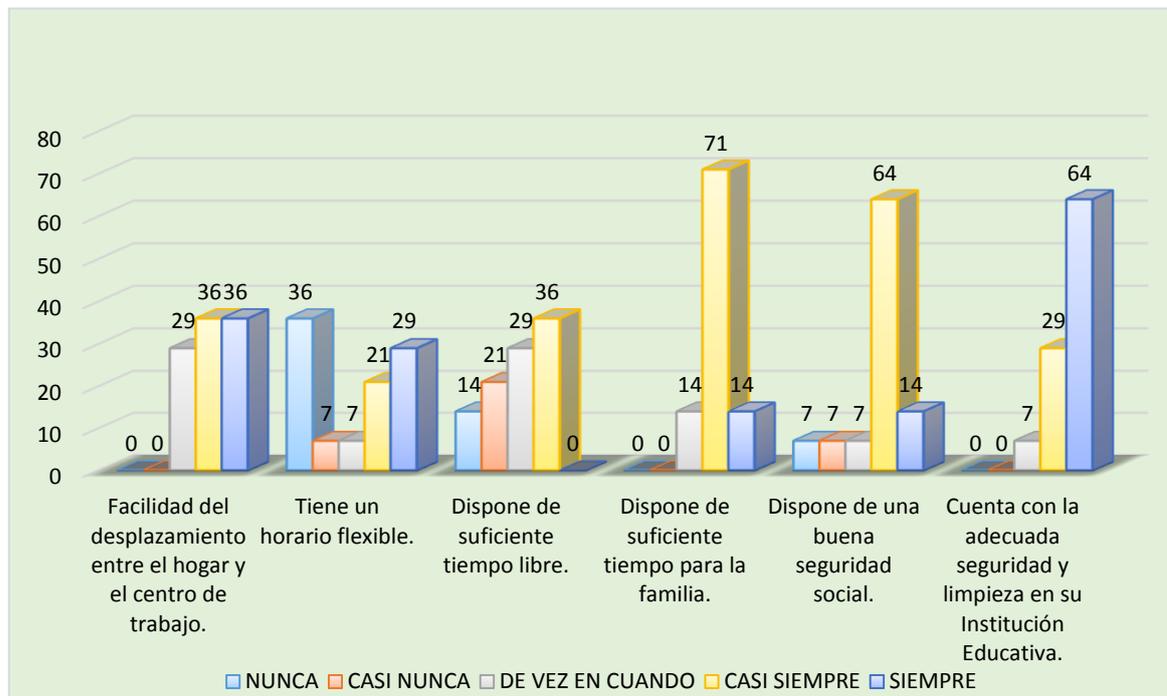


Figura 2. Condición de Trabajo

Fuente: Tabla 2

INTERPRETACIÓN

En cuanto a la condición de trabajo en el Tabla N°2 y Figura N°2 un 36% marco que siempre tienen facilidad del desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo y otro 36% marcó que casi siempre tiene facilidad del desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo esto se debió a que cada docente de educación Inicial de la Cuna Jardín vive cerca y casi cerca a su centro de trabajo. Según Salluca la condición de trabajo tienen una relación positiva con la satisfacción laboral del profesor sin tomar en cuenta si éste trabaja en una escuela pública o privada.

Según la Tabla se puede observar que un 36% marcó que nunca tiene un horario flexible se pudo observar que las docentes de la cuna jardín no tiene un horario flexible

El 36% casi siempre dispone de tiempo suficiente ya que al realizar los materiales les lleva tiempo elaborarlos. Según Salluca “El poder disponer de tiempo libre o la facilidad de desplazamiento son factores muy valorados”

El 64% marcó que casi siempre dispone dispone de una buena seguridad social por lo que se puede decir que las docentes ven que el lugar donde se encuentra la Cuna Jardín es un lugar seguro y transitable.

Según el 64% marcó que siempre cuenta con la adecuada seguridad y limpieza en su institución Educativa señalan Ma & Mac Millan “Por lo que los factores ajenos a las condiciones de trabajo en la escuela deben ser mas importantes para los profesores en relación a su satisfacción”.

Tabla 3.
Realización Personal

Nº	REALIZACIÓN PERSONAL	NUNCA		CASI NUNCA		DE VEZ EN CUANDO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Siente que está realizado algo valioso.	0	0	0	0	0	0	4	29	10	71
2	Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.	0	0	0	0	2	14	3	21	9	64
3	Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus metas.	0	0	0	0	2	14	7	50	5	36
4	Siente reconocimiento de la calidad de tus actuaciones.	1	7	0	0	4	29	4	29	5	36
5	Se lleva bien con os padres de tus alumnos.	0	0	0	0	1	7	1	7	12	86

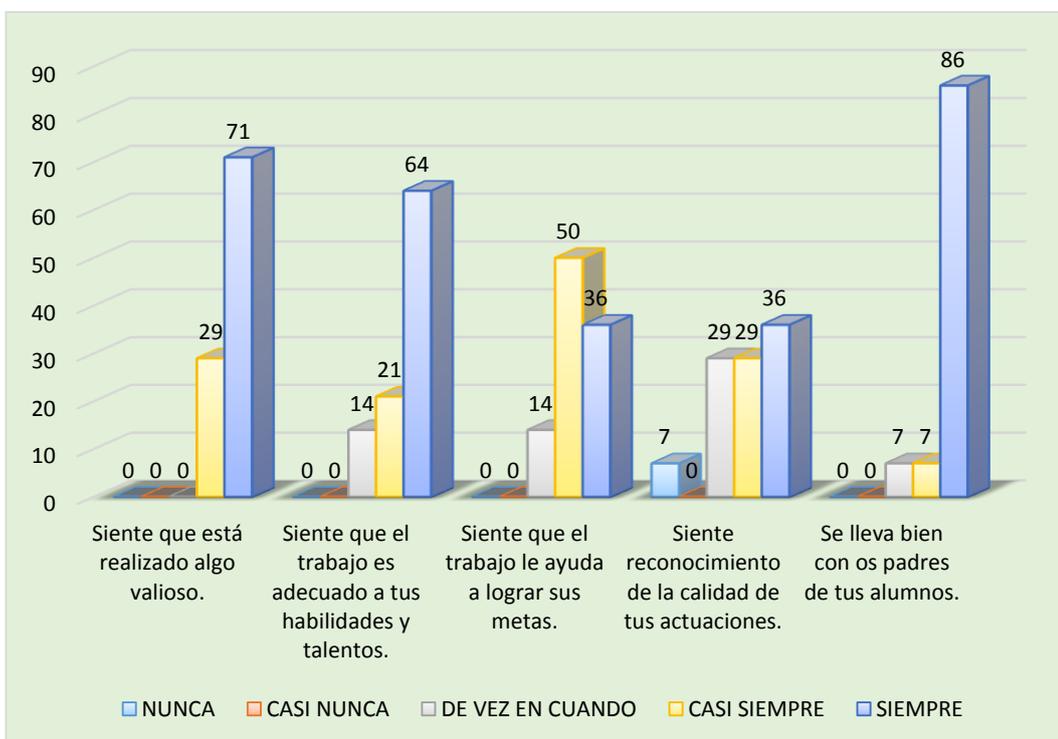


Figura 3. Realización Personal

Fuente: Tabla 3

INTERPRETACIÓN

Según el Tabla N°3 y Figura N°3 el 71% representa que siempre siente que está realizando algo valioso por lo que si es cierto ya que el rol que desempeña el docente en aula es muy importante y por lo que según Salluca “También importa mucho el sentir que se está realizando una labor valiosa, o el reconocimiento de la calidad de su trabajo por parte de los padres y alumnos son factores determinantes para que el profesorado se sienta realizado personalmente en su labor educativa.”

El 64% marcó que siempre siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos por lo que el docente formador tiene habilidades y talentos los cuales les hace únicos y le hacen únicos para desempeñarse en su ámbito laboral.

Según Salluca “Una de los factores más señalados es la promoción sobre la base del propio rendimiento y las habilidades”.

El 50% marcó que casi siempre siente que el trabajo le ayuda a lograr sus metas por lo que las buenas relaciones entre los compañeros o el sentimiento de que el rendimiento laboral es el adecuado a sus posibilidades.

Y el 36% asegura que siempre siente el reconocimiento de la calidad de sus actuaciones .y según Salluca “El sentir que se está realizando una labor valiosa.”. Por lo que el 86% de docentes marcó que siempre se lleva bien con los padres de sus alumnos por lo que es cierto por lo es esencial que se lleven bien con los padres de familia.

Tabla 4.
Beneficios

Nº	BENEFICIOS	NUNCA		CASI NUNCA		DE VEZ EN CUANDO		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Posibilidad de promoción sobre la base del rendimiento y habilidades.	0	0	0	0	3	21	8	57	3	21
2	Se beneficia de la forma como se manejan el cuadro de mérito de su Institución.	1	7	1	7	2	14	8	57	2	14
3	Le reconocen económicamente su rendimiento laboral.	0	0	2	14	3	21	4	29	5	36
4	Está conforme con el salario que recibe.	1	7	2	14	6	43	3	21	2	14
5	Tienen libertad de elegir el método de trabajo.	1	7	1	7	3	21	4	29	5	36

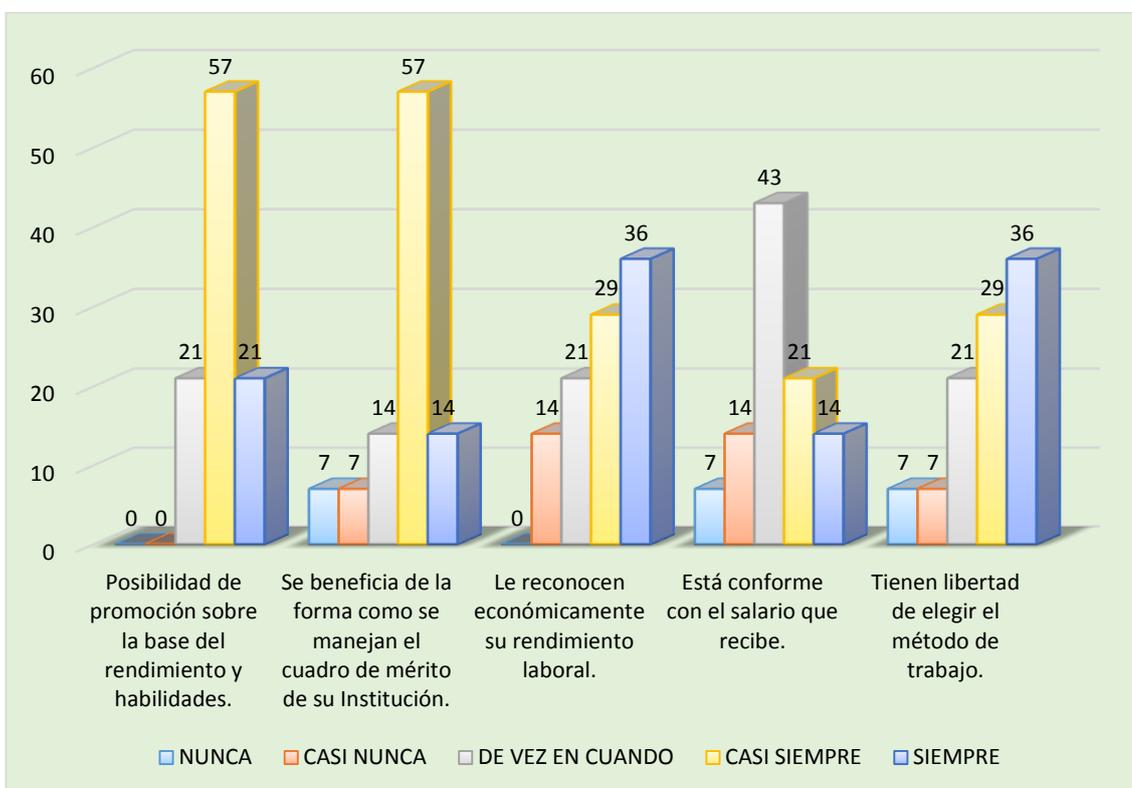


Figura 4. Beneficios

Fuente: Tabla 4

INTERPRETACIÓN

Según la Tabla N°4 y Figura N°4 el 57% marcó que casi siempre tiene la posibilidad de promoción sobre la base del rendimiento y habilidades

El 57% se beneficia de la forma como se manejan el cuadro de mérito de su Institución Según Salluca “Es más probable que los docentes se sientan satisfechos los individuos que perciben que las decisiones sobre los ascensos se toman de manera justa y equitativa”

El 36% marcó que siempre le reconocen económicamente su rendimiento laboral por lo cual según Salluca Los ascensos traen oportunidades de crecimiento personal, más responsabilidades y una mejor posición

Y el 43% marcó que de vez en cuando está conforma con el salario que reciben y que según Salluca “Cuando les parece que el salario es equitativo y que se basa en las exigencias del trabajo, las capacidades del individuo y los criterios salariales de la localidad, se sienten satisfechos”.

Un 36% asegura que siempre tienen libertad de elegir el método de Trabajo. Por lo que en general cada docente siempre debe de elegir el método de trabajo con lo que sus estudiantes puedan captar y entender mejor lo que el docente les está enseñando.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó la satisfacción laboral mediante una encuesta que se les hizo a los docentes de la Cuna Jardín N°326 el cual ayuda a conocer cuán satisfechos están con el trabajo que desempeñan en el aula.

SEGUNDA Según el análisis que se constató con la encuesta se puede decir que el 64% de docentes participan en el diseño de trabajo, y el 57% tiene un plan de trabajo, y que el 64% participa en programas de perfeccionamiento y también el 43% de docentes tienen la posibilidad de actualización docente y el 36% de las docentes tiene el asesoramiento y apoyo de expertos por el ente regional.

TERCERA: Se identificó que condición de trabajo tienen las docentes de la Cuna Jardín N°326 el 36% casi siempre tienen facilidad del desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo y el otro 36% casi siempre tienen facilidad del desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo en cuanto el 36% nunca tienen un horario flexible y el 36% casi siempre tienen y disponen de tiempo suficiente un 71% dispone de suficiente tiempo para la familia y el 64% casi siempre dispone de una buena seguridad social y el 64% siempre cuentan con la adecuada seguridad y limpieza en su Institución Educativa.

CUARTA: Se estableció la realización personal de los docentes de la Cuna Jardín N°326 según los datos se sabe que un 71% de docentes siempre siente que está realizando algo valioso y un 64% sienten que el trabajo es adecuado a las habilidades y talentos de los docentes un 50% casi siempre sienten que el trabajo le ayuda a lograr sus metas el 36% siente reconocimiento de la calidad de tus actuaciones y el 86% se lleva bien con los padres de sus alumnos.

QUINTA: Se conoció el beneficio de los docentes de la Cuna Jardín N°326 el 57% de la posibilidad de promoción sobre la base del rendimiento y habilidades el 57% se beneficia de la forma como se manejan el cuadro de mérito de su institución el 36% le reconocen económicamente su rendimiento laboral y un 43% de vez en cuando está conforme con el salario que recibe y el 36% de docentes tienen libertad de elegir el método de trabajo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere que se tome el instrumento para la medición de las dimensiones acerca de la organización ya que esto ayudará bastante al realizar una próxima investigación de satisfacción laboral.

SEGUNDA: Se sugiere realizar más programas de perfeccionamiento con los docentes ya que esto les ayudará a poder ser partícipe de este programa.

TERCERA: Se sugiere charlas y test tipo encuesta para poder tomar en cuenta la opinión de los docentes de cada Institución Educativa Inicial

CUARTA: Se recomienda realizar talleres el cual es un reconocimiento a los docentes que son y también para que el docente sienta un reconocimiento de la calidad de sus actuaciones.

QUINTA: Se requiere más proyectos educativos y charlas para poder compartir con los demás docentes y así dar a conocer a las personas cada trabajo y recibir orientaciones por expertos de la región de Puno como también del Perú.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, N., Magaña, D., & Surdez, E. (2010). *Importancia de la Satisfacción Laboral*. Tabasco México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco .
- Alarcón, M., Huerta, M., Mas, R., & De la Cruz, J. (2017). Satisfacción laboral en profesores de educación inicial . *Revista de la Universidad Nacional de Trujillo*, 106.
- Alfaro, G. (2015). *Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. Villa el Salvador Perú: Universidad Científica del Sur.
- Anaya, D., & Suárez, J. (2014). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito Nacional*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Araca, L. (2014). *"Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la Ciudad de Puno*. Puno Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Beltrán, E., & Palomino, M. (2014). *"Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una Institución Educativa a partir de la gestión del clima laboral"* . Lima Perú: Universidad del Pacífico.
- González, M. (2006). Depresión en docente de escuela primaria de la ciudad de corrientes. *Revista de Posgrado de la sexta cátedra de medicina*. México: Universidad de Guanajuato .

- Güell, L. (2015). *Estudios de la satisfacción laboral de los maestros*.
Barcelona: UIC.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- León, B. (2011). "*Satisfacción laboral en docentes de primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao*". Lima Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Linares, O., & Gutiérrez, R. (2010). "*Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores*". México: Universidad Nacional Autónoma de México 2010.
- Perea, K., & Castro, R. (2016). *Estudio comparativo de Satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado*. Lima Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pujol, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 32.
- Ramirez, D. (2015). "*Desempeño docente y Satisfacción / Insatisfacción Laboral del profesorado de nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca*". Lima Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Escuela de postgrado Sección de Doctorado.

Regalado, S. (2016). *PRESIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO*. Trujillo Perú : Universidad Privada Antenor Orrego.

Salluca, L. (2010). *“Relación entre niveles de Satisfacción laboral y desempeño Docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao”*. Lima Perú: Universidad San Ignacio de Loyola .

Vigo, E. (2016). *Grado de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima Perú : Universidad Nacional Mayor de San Marcos .

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**CUESTIONARIO N°1****ESTIMADO(A) PROFESOR(A):**

Este cuestionario es ANONIMO le pedimos que sea sincera en sus respuestas. . La información será con carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Se le agradece anticipadamente su apoyo y sinceridad en las respuestas brindadas Muchas gracias. -----

DATOS DESCRIPTIVOS

Sexo: () Varón () Mujer
años).....

Edad (en

Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:

Bachiller () Licenciado () Máster () Doctor ()

Nivel de trabajo: Inicial () Primaria () Secundaria ()

Tiempo de servicios en años:.....

Estado civil: Soltero () Casado ()

Condición laboral: Nombrado() Contratado ()

¿En qué grado (1 = Nunca ;2 = Casi nunca ;3 = De vez en cuando ;4 = Casi siempre ;5 = Siempre) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos?, marca con “X” donde corresponda.

SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE

1= Nunca	2 = Casi nunca	3 = De vez en cuando	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------------	-----------------------	-----------------------------	-------------------------	--------------------

Organización					
1. Participa en el diseño de organización en su Institución Educativa	1	2	3	4	5
2. Tiene un plan de trabajo	1	2	3	4	5
3. Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3	4	5
4. Tiene posibilidad de actualización permanente	1	2	3	4	5
5. Tiene el asesoramiento y apoyo de expertos por el ente regional	1	2	3	4	5

Condición de Trabajo					
6. Facilidad del desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3	4	5
7. Tiene un horario flexible	1	2	3	4	5
8. Dispone de suficiente tiempo libre	1	2	3	4	5
9. Dispone de suficiente tiempo para la familia	1	2	3	4	5
10. Dispone de una buena seguridad social	1	2	3	4	5
11. Cuenta con la adecuada seguridad y limpieza en su Institución Educativa	1	2	3	4	5

Realización Personal					
12. Siente que está realizando algo valioso	1	2	3	4	5
13. Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	1	2	3	4	5
14. Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus metas	1	2	3	4	5
15. Siente reconocimiento de la calidad de tus actuaciones	1	2	3	4	5
16. Se lleva bien con los padres de tus alumnos	1	2	3	4	5

Beneficios	1	2	3	4	5
17. Posibilidad de promoción sobre la base del rendimiento y habilidades	1	2	3	4	5
18. Se beneficia de la forma como se manejan el cuadro de méritos de su Institución	1	2	3	4	5
19. Le reconocen económicamente su rendimiento laboral	1	2	3	4	5
20. Esta conforme con el salario que recibe	1	2	3	4	5
21. Tiene libertad de elegir el método de trabajo	1	2	3	4	5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la cuna jardín N°326 Puno,2018</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la organización de los docentes de la Cuna Jardín N°326?</p> <p>¿Cuál es la condición de trabajo de los docentes de la Cuna JardínN°326?</p> <p>¿Cuál es la realización Personal de los docentes de la Cuna Jardín N°326?</p> <p>¿Cuál es el beneficio de los docentes de la Cuna Jardín N°326?</p>	<p>Objetivo general Determinar satisfacción laboral de los docentes de la Cuna Jardín N°326 Puno,2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Analizar la organización de los docentes de la Cuna Jardín N°326</p> <p>Identificar la condición de trabajo de los docentes de la Cuna Jardín N°326</p> <p>Establecer la realización personal de los docentes de la Cuna Jardín N°326</p> <p>Conocer el beneficio de los docentes de la Cuna Jardín N°326</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Organización</p> <p>Condición del trabajo</p> <p>Realización personal</p> <p>Beneficios</p>	<p>TIPO No experimental DISEÑO Descriptivo INSTRUMENTOS Encuesta para los docentes Escala de likert</p>