

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



**“SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS
EMBLEMÁTICAS DE LA CIUDAD DE PUNO – 2013”**

TESIS

PRESENTADA POR:

LENNY MARÍA ARACA QUISPE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN PRIMARIA**

PROMOCIÓN: 2013-I

PUNO – PERÚ

2014

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

**SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS EMBLEMÁTICAS DE LA CIUDAD DE PUNO - 2013**

LENNY MARIA ARACA QUISPE

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN PRIMARIA**

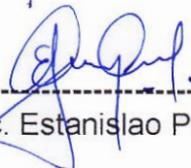


APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

04 AGO 2017

PRESIDENTE : 
M.Sc. Ofelia Marleny Mamani Luque

PRIMER MIEMBRO : 
Mg. José Gabriel Vizcarra Fajardo

SEGUNDO MIEMBRO : 
M.Sc. Estanislao Pacompia Cari

DIRECTOR/ASESOR : 
Lic. Nilton Cesar Mayta Jara

Área: Agentes de la educación
Tema: Capacitación y actualización docente

A mi familia...

AGRADECIMIENTO

La realización de esta investigación no hubiera sido posible sin el aliento constante y la preocupación de muchas personas. Quiero dar mi sincero agradecimiento a todos ellos por el apoyo brindado:

A mi hermana menor Edith Carmen Araca Quispe, por su gran motivación y ayuda para llevar adelante mis estudios profesionales.

Al Lic. Nilton Cesar Mayta Jara por sus enseñanzas en la Escuela Profesional de Educación Primaria y su asesoramiento en la presente investigación.

A la M.Sc. Ofelia Marleny Mamani Luque por sus oportunas correcciones y apoyo sin el cual esta investigación no se habría podido concretar.

Al Mg. José Gabriel Vizcarra Fajardo por sus recomendaciones para la organización, disciplina de trabajo y por su constante disposición a responder las dudas que iban surgiendo en el camino.

Al Lic. Estanislao Pacompia Cari, por sus oportunas acotaciones para la adecuada presentación del trabajo de investigación.

A mi familia y a los amigos que me alentaron a esforzarme hasta el final de este proceso.

A los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, por la predisposición para brindar información, aspecto fundamental para la presente investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	9
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Descripción del problema.....	15
1.2. Definición del problema.....	19
1.3. Limitaciones de la investigación realizada	19
1.4. Delimitación del problema.....	20
1.5. Justificación de la investigación.....	20
1.6. Objetivos de la investigación	21
CAPÍTULO II	23
2. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de investigación	23
2.1.1. A nivel internacional.....	23
2.1.2. A nivel nacional	24
2.2. Sustento teórico.....	25
2.2.1. Origen e historia de la importancia de la satisfacción laboral	25
2.2.2. Satisfacción laboral.....	27
2.2.3. Principales factores de satisfacción laboral	28
2.2.4. Teorías de la satisfacción	30
2.2.5. Medición de la satisfacción laboral.....	31
2.2.6. Factores demográficos.....	33
2.2.7. Perspectiva de género	34
2.3. Glosario de términos básicos	35
2.4. Operacionalización de variables	36
CAPÍTULO III.....	39
3. DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.1. Tipo y diseño de investigación	39
3.2. Población y muestra de investigación.....	39

3.3. Ubicación y descripción de la población	40
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.5. Plan de tratamiento de datos	44
3.6. Diseño estadístico	45
CAPÍTULO IV	47
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	47
4.1. Características socio-demográficas	47
4.2. Dimensiones de la satisfacción laboral.....	49
4.2.1. Diseño del trabajo	49
4.2.2. Condiciones de vida asociadas al trabajo.....	52
4.2.3. Realización personal y profesional.....	55
4.2.4. Relación con los superiores	58
4.2.5. Salario.....	61
4.3. Satisfacción laboral en docentes del nivel primario	64
CONCLUSIONES	69
SUGERENCIAS	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73
ANEXOS.....	76

LISTA DE CUADROS

Cuadro N° 1: Población de docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno	39
Cuadro N° 2: Población de docentes de aula de las Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas encuestados en la investigación	40
Cuadro N° 3: Datos generales de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas	41
Cuadro N° 4: Población de docentes; según género, estudios alcanzados y años de experiencia de los docentes, 2013.....	48
Cuadro N° 5: Nivel de satisfacción con el diseño del trabajo, según género de los docentes, Puno 2013.....	50
Cuadro N° 6: Niveles de satisfacción de los docentes con las condiciones de vida asociadas al trabajo, según género, 2013	53
Cuadro N° 7: Nivel de satisfacción con la realización personal y profesional, según género de los docentes, 2013.....	56
Cuadro N° 8: Nivel de satisfacción con la relación con los superiores, según género de los docentes, Puno 2013.....	58
Cuadro N° 9: Nivel de satisfacción con el salario, según género de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.....	61
Cuadro N° 10: Nivel de satisfacción con las dimensiones laborales en docentes de instituciones emblemáticas, Puno 2013	65
Cuadro N° 11: Nivel de satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.....	67

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Población de docentes; según género, estudios alcanzados y años de experiencia, 2013	48
Gráfico N° 2: Nivel de satisfacción con el diseño del trabajo, según género de los docentes, Puno 2013	50
Gráfico N° 3: Nivel de satisfacción con el diseño del trabajo de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013	51
Gráfico N° 4: Nivel de satisfacción con las condiciones de vida asociadas al trabajo, según género, 2013	53
Gráfico N° 5: Nivel de satisfacción de los docentes con las condiciones de vida asociadas al trabajo, 2013	54
Gráfico N° 6: Nivel de satisfacción de los docentes con realización personal y profesional, según género, 2013	56
Gráfico N° 7: Nivel de satisfacción de los docentes con realización personal y profesional, 2013	57
Gráfico N° 8: Nivel de satisfacción de los docentes de instituciones educativas emblemáticas con la relación con los superiores, 2013	59
Gráfico N° 9: Nivel de satisfacción de los docentes con la relación con los superiores, en las instituciones educativas emblemáticas, 2013	60
Gráfico N° 10: Nivel de satisfacción de los docentes de instituciones educativas emblemáticas con el salario, según género, 2013	62
Gráfico N° 11: Nivel de satisfacción de los docentes con el salario, 2013	63
Gráfico N° 12: Nivel de satisfacción con las dimensiones laborales en docentes de instituciones educativas emblemáticas, Puno 2013	65
Gráfico N° 13: Nivel de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas emblemáticas, Puno 2013	67

RESUMEN

La investigación tuvo como finalidad conocer el nivel de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, con la intención de comprender la realidad por la que atraviesa el docente del nivel primario respecto a su percepción sobre el diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, relación con los superiores y salario de los docentes.

El concepto de Satisfacción laboral incluye dos dimensiones: 1) Los componentes cognitivos, afectivos y de comportamientos en la actitud de cada persona con relación a la satisfacción en el trabajo; 2) Las particularidades, especificidades, características y situaciones del trabajo en proporcionar experiencias subjetivas en el trabajo.

En la secuencia de nuestro referencial teórico buscamos las variables y medidas de satisfacción laboral, para poder elegir nuestros instrumentos de medición y hacer la construcción del modelo de análisis de entendimiento de la "Satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013". La investigación considerando el tipo y diseño, es no experimental cuantitativa, y que como lo dijera Hernández, Fernández, y Baptista (2003:149) se trata de estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables, por tanto solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos; corresponde al diseño transversal descriptivo que tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población. 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.

Por otro lado, sobre el nivel de satisfacción laboral global, 29 docentes que representa al 35% se encuentra en el nivel medio de satisfacción laboral, 26 docentes es decir el 31% con bajo nivel de satisfacción con su trabajo; ambos datos estadísticos resaltan respecto a los demás ya que también son los que presentan menores índices de dispersión (6 y 10 respectivamente), y con un coeficiente de variabilidad más adecuado, los docentes con satisfacción en el nivel medio tienen una variación de 21, es decir es homogéneo; y quienes expresan nivel bajo de satisfacción laboral 37 de coeficiente de variabilidad, que indica que es heterogéneo, sin embargo la variabilidad es menor respecto a los demás niveles de satisfacción laboral.

Se realiza el análisis a nivel global y dimensional de la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno.

Palabras clave: Satisfacción laboral, diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización profesional, relación con los superiores, salario.

ABSTRACT

The research aimed to identify the level of job satisfaction among teachers Flagship Elementary Educational Institutions of the city of Puno, with the intention of understanding reality being experienced by primary level teachers regarding their perception of job design, living conditions associated with work, personal development, relationship with superiors and teacher salaries.

The concept of job satisfaction includes two dimensions: 1) Cognitive, affective behavior and attitude of the person in relation to job satisfaction components, 2) The own, features and work situations provide subjective experiences at work.

In the sequence of our theoretical framework we seek the variables and measures of job satisfaction, to choose our instruments of measurement, and the construction of the analysis model of understanding of the "Job satisfaction in teachers Flagship Educational Institutions Elementary Puno, 2013 " Research considering the type and design research is not quantitative experimental, and as I said Hernandez, Fernandez and Baptista (2003: 149) study is carried out without the deliberate manipulation of variables and in which only observed phenomena in their natural environment and then analyze them; corresponds to descriptive cross-sectional design aimed to investigate the incidence of modalities or levels of one or more variables in a population. The study was conducted in educational institutions Flagship Elementary Puno, which are: 70029 Mary Help Grand School 70010 San Carlos Drive and San Carlos 71013 Glorious, in which teachers in 61% (51 teachers) is female, and only 39 % (33 teachers) male.

Regarding studies projecting the second specialization achieved in 54%, 35 % master's degree and doctoral studies 11%. Most of the teachers are between 11 and more years of experience with 32 %, then 29% between 6-19 years of experience and only 10% between 1-5 years of teaching.

Furthermore, the level of overall job satisfaction, 29 teachers representing 35 % are in the average level of job satisfaction, 26 teachers is 31% with low job satisfaction , both

statistical data highlight respect others and which are also those with lower levels of dispersion (6 and 10 respectively) , and a coefficient of adequate variability , teachers with satisfaction at the middle level will have a variation of 21 , ie is homogeneous , and who express low levels of job satisfaction 37 coefficient of variability, indicating that it is heterogeneous , however the variability is lower compared to other levels of job satisfaction.

Global analysis and dimensional level of job satisfaction of teachers in educational institutions emblematic of the city of Puno is performed.

Keywords: Job satisfaction, job design, living conditions, work-related, professional achievement, relationship with superiors, wage.

INTRODUCCIÓN

Desde los años 30, el interés por la investigación sobre la satisfacción profesional ha aumentado significativamente, aunque para la comprensión de sus posibles causas directas, existentes diversos planteamientos.

Actualmente, se intenta comprender, si los determinantes residen en las características del trabajo, en las variables inherentes al profesional o, es resultante de las interacciones establecidas entre el profesional (su historia de vida y personalidad) y las especificidades del contexto de su trabajo.

De hecho, la satisfacción laboral ha construido un tópico de interés creciente para aquellos que se preocupan de la calidad de vida en el trabajo y del éxito de la organización. A pesar de una gran acumulación de resultados empíricos, pocas afirmaciones de naturaleza causal pueden hacerse, debido a las metodologías de investigación utilizadas en los diferentes estudios, normalmente de naturaleza transversal, como es el caso del presente estudio.

Debemos considerar que el trabajo del docente es con personas, con muy distintas formas de pensar una de la otra, la labor del docente puede ser agotadora, donde se pone a prueba su vocación, preparación pedagógica y didáctica. Por otra parte, las reflexiones que los profesores hacen, respecto de la satisfacción laboral del gremio profesional, son un componente de la cultura del magisterio, ya que los últimos hechos de paralización de la actividad docente, refleja la denuncia sistemática de las condiciones de trabajo docente, contra un sistema que no ofrece adecuadas oportunidades de desarrollo profesional. Situación que afecta negativamente en la formación de las generaciones que se encuentran dentro de la educación básica, de esta manera con el estudio se da respuesta a la pregunta ¿cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno-2013?.

La presente investigación esta ordenado de la siguiente manera: en el CAPÍTULO I: Planteamiento del problema de investigación, se presenta la descripción del problema, definición del problema, limitaciones de la investigación realizada, delimitación y justificación

del problema, concluye con los objetivos e la investigación; en el CAPÍTULO II: Marco teórico, se expone los antecedentes de investigación, el sustento teórico, glosario de términos y operacionalización de variables; el CAPÍTULO III: Diseño metodológico de investigación, justifica la metodología de la investigación poniendo en claro el tipo y diseño de investigación, población y muestra, ubicación y descripción de la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y plan de tratamiento de datos; en el CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados de investigación, se presenta los resultados de manera ordenada y precisa siempre considerando los enunciados a los cuales responde la investigación, se explica primeramente aspectos generales de la población de estudio para luego dar a conocer cada uno de las dimensiones de la satisfacción laboral: diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, relación con los superiores y salario; posteriormente se presenta y analiza el nivel de satisfacción laboral global de los docentes de instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno, considerando los objetivos planteados por la investigadora.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El docente peruano ha sido poco explorado en su realidad psicológica y sociológica. Se sabe de él que sus ingresos, cuando trabaja para el Estado, son reducidos pero que pueden ser sustantivamente mejores dependiendo de la institución privada donde labore, aunque dependiendo de la región, las condiciones no son del todo buenas, igualmente los niveles de formación suelen ser muy variados; y probablemente se intuyen algunas cosas más, como por ejemplo sus insatisfacción con el prestigio social que la profesión de docente tiene, con los haberes o remuneración percibidos y con el pluriempleo que parece ser la característica común del docente peruano de educación básica.

La calidad de vida del docente en las zonas rurales más alejadas de la región de Puno, se reducen a un conjunto de necesidades insatisfechas, desde el acceso a su institución educativa, ya que muchas veces tiene que llegar tras largas horas de caminata arriesgando su salud, y alejado de su familia se deja absorber por el contexto rural, viviendo en condiciones que poco sabemos, pero dado la situación económica podríamos deducir que son inadecuadas, pero aun así, continúan con las actividades porque el sueldo se constituye en el único sustento familiar. Por su parte en las zonas de frontera y ciudades, cerca del 30% de docentes se dedican a otra actividad en sus horas libres (comercio, II.EE. particulares y otros), sumando el ingreso familiar (Proyecto Educativo Concertado Puno 2006-2015:46)

Las instituciones educativas en donde se desenvuelve el docente del nivel primario son espacios de trabajo en los que participan diferentes sujetos sociales (directivos, maestros, estudiantes, auxiliares, asociaciones comunitarias, padres, etc.) generando una trama compleja de relaciones con distintas funciones, intenciones, tiempos, tareas, responsabilidades y además con diferentes historias, condiciones sociales y pautas culturales

(Sahili, 2010). El docente tiene expectativas como profesional, pero también lo tienen los diferentes agentes educativos. Así, es necesario considerar las expectativas que tienen los profesionales de educación al iniciarse en la carrera docente y lo que perciben después de varios años de servicio; ya que no es sorpresa que entre las carreras profesionales que mayor agotamiento demanda después de años de servicio se encuentre la profesión docente. Tal como lo dijera Fernández (2010), las investigaciones realizadas en el país sobre variables como estrés profesional, agotamiento laboral, motivación y satisfacción laboral el docente del nivel primario de educación básica es el que ha obtenido resultados preocupantes. Por ello, debemos prestar atención a la percepción que el profesional en educación del nivel primario tiene respecto a su propio trabajo y a cómo afecta en su realización tanto personal como profesional.

Además, debemos considerar que el trabajo del docente es con personas, lo que implica distintas formas de pensar una de la otra, la labor del docente puede ser ardua, donde se pone a prueba su vocación, preparación pedagógica y didáctica, para el logro de sus objetivos como profesional en educación. No podemos dejar de lado que en los últimos años, los docentes han manifestado su disconformidad con las políticas educativas, que enmarcan aspectos de evaluación, remuneración, condiciones laborales y demás aspectos que muestran la urgencia de medidas oportunas y pertinentes en el sistema educativo actual. Por otra parte, se puede añadir, que las reflexiones que los profesores hacen, respecto del estado de satisfacción laboral del gremio profesional, son un componente de la cultura del magisterio, ya que los últimos hechos de paralización de la actividad docente, refleja la denuncia sistemática de las condiciones de trabajo docente. Denuncias que como sabemos aún no han terminado, ya que las protestas por mejores condiciones laborales continúan. Así se hace visible en la región de Puno las diferentes marchas, protestas y paralización de actividades escolares en las diferentes instituciones educativas de nuestra región, contra un sistema que no ofrece adecuadas oportunidades de desarrollo profesional. Situación que afecta

negativamente en la formación de las generaciones que se encuentran dentro de la educación básica.

En este marco se encuentran aquellas instituciones educativas que son parte de “Programa Nacional de Recuperación de las Instituciones Públicas Emblemáticas y Centenarias” que en la ciudad de Puno agrupa a tres instituciones seleccionadas: Institución Educativa 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos, Institución Educativa 71013 Glorioso San Carlos y la Institución Educativa 70029 María Auxiliadora (Programa Emblemáticos año 2013-Modulo para el seguimiento a la inversión pública MEF), como lo dijera Saravia (2010:11) ser emblemático, entonces y ahora, es significado de historia, tradición. Símbolo y orgullo de haberse educado en sus aulas, así como por el nivel de conocimientos desarrollados y la formación cívica.

Su trayectoria nace con una historia, ya que surgieron por demanda de la población y las autoridades, el compromiso de la comunidad fue determinante para su creación con el rango de Colegio Nacional (Saravia 2010: 12).

Los colegios emblemáticos no pueden serlo si solo se trata de reestructurar su infraestructura y de solucionar parte de sus carencias, sino que es necesario evidenciar la situación percibida por el profesional que labora en dichas instituciones respecto a cómo valoran el diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal y profesional, salario y relación con los superiores.

Esta situación pone en cuestión la satisfacción laboral de los docentes como lo menciona Menéndez, Concha y Moreno (2006: 156) se presta mayor atención a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores.

Las ciencias de la educación han tratado la satisfacción-insatisfacción de los docentes, utilizando varios términos como: angustia de los enseñantes, malestar docente, agotamiento laboral de los docentes y conflicto de los profesores, entre otros; ya que por la naturaleza del tipo de trabajo que se desarrolla en las aulas, se ha demostrado que es una de las

profesiones que más paciencia, dedicación y vocación se necesita, sin embargo es necesario abordar esta situaciones desde la perspectiva que la teoría de la satisfacción laboral nos permite.

La cuestión de la problemática radica en que la satisfacción en el trabajo afecta directamente en el desempeño docente, por eso es que se constituye en un tópico de interés creciente para aquellos que se preocupan de la calidad de vida en el trabajo y del éxito de la organización. Las más fundamentales se han establecido a nivel de las consecuencias de la satisfacción en el trabajo, que parecen ser de gran relevancia, sea para la organización, en términos de la eficacia, productividad, clima, absentismo, y renuncia al trabajo, sea para el trabajador, en términos de salud y bienestar, en general. El planteamiento básico es que la satisfacción depende de la separación que existe entre lo que se desea (lo que se espera obtener) y lo que se recibe (la experiencia en el trabajo o las respuestas del medio).

La insatisfacción laboral es junto con el síndrome de desgaste profesional un riesgo profesional muy extendido entre el personal que presta sus servicios en las instituciones del sector público y que trabaja directamente con seres humanos. La satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo resultante de la percepción de las experiencias laborales y es por tanto, un factor importante en que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo, existen factores organizaciones y funcionales que pueden ser los que generen insatisfacción en el personal docente.

La satisfacción laboral ha sido estimada como factor causal en la calidad de la enseñanza, pues no es probable conseguir que una persona realice un trabajo con calidad y eficacia sino se encuentra satisfecha durante su realización y con los resultados del mismo.

En este sentido, es preciso poner atención a la situación de los docentes que prestan sus servicios al sector estatal, en donde laboran la gran mayoría; con la finalidad de conocer la percepción que ellos tienen sobre su situación laboral por medio de diferentes dimensiones que nos ayudaran a comprender mejor la realidad. Del mismo modo, la investigación sobre

satisfacción laboral realizada en instituciones emblemáticas del nivel primario de la ciudad de Puno nos permitirá orientar trabajos futuros de investigación e intervención con acciones concretas en beneficio de la educación que queremos.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Definición general

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno-2013?

1.2.2. Definiciones específicas

- ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en relación al diseño del trabajo de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en relación a las condiciones de vida asociadas al trabajo de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en relación a la realización personal de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral referida a la relación con los superiores de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en relación al salario de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno?

1.3. Limitaciones de la investigación realizada

La investigación realizó el estudio sobre la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular, por lo que el tiempo es limitante para aplicar el instrumento a porcentajes considerables de docentes, que sin duda haría más significativa la investigación. Por otro

lado, las estrategias de aplicación como acceso a softwares para el llenado virtual de cuestionarios por parte de los docentes están fuera del alcance de la investigadora.

1.4. Delimitación del problema

La investigación se delimitó a conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, tanto a nivel global, como a nivel dimensional, propuesta por Anaya y Suarez (2010) en su versión para profesores de educación básica. Cabe mencionar que los instrumentos serán aplicados a docentes de aula de las Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas, siendo estas: Institución Educativa Primaria 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos, Institución Educativa 71013 Glorioso San Carlos y la Institución Educativa 70029 María Auxiliadora.

1.5. Justificación de la investigación

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, para ello es necesario considerar el objetivo estratégico del proyecto educativo regional al 2015 referida a garantizar el ejercicio profesional de los docentes a la cual se pretende contribuir con la presente investigación, 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. Pero la investigación no sólo permite conocer cuál es el nivel de satisfacción laboral, sino que determina en qué dimensiones están y en que no están satisfechos. 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.

Los efectos de la satisfacción laboral en el rendimiento en el trabajo, el absentismo laboral, la rotación del personal, la conducta colaboradora con los compañeros de trabajo y

con la organización, el bienestar físico y mental del trabajador y la satisfacción vital general de las personas afectan directamente al proceso educativo de los niños y niñas. Es por ello que la satisfacción laboral debe convertirse en una cuestión de máximo interés para los trabajadores y para las organizaciones que dirigen el sistema educativo, así como de instancias involucradas.

Estudios de este tipo permite ayudar a establecer políticas educativas a partir de un conocimiento amplio de la realidad de los docentes, y la percepción que tienen de ellos mismos, como profesionales y respecto a su trabajo y las condiciones en las cuales se desenvuelven, para tomar decisiones pertinentes y oportunas en este sector de trascendencia, la educación.

El nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización revierte en la reputación de la organización a nivel tanto interno como externo. Si las razones hasta ahora expuestas convierten a la satisfacción laboral en materia prioritaria de investigación y mejora en cualquier ámbito organizacional, con mayor motivo en el campo educativo, donde la labor que realizan los educadores tiene como materia prima a las personas en formación.

Finalmente, los resultados constituyen una línea de base para la realización de futuras investigaciones.

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1. Objetivo General

Conocer el nivel de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno

1.6.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de satisfacción laboral en relación al diseño del trabajo de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.

- Determinar el nivel de satisfacción laboral en relación a las condiciones de vida asociadas al trabajo de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral en relación a la realización personal de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.
- Precisar el nivel de satisfacción laboral referida a la relación con los superiores de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.
- Precisar el nivel de satisfacción laboral en relación al salario de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. A nivel internacional

Chan Hoil (2008) en su investigación denominada “Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez (México)”, cuyo objetivo fue: Determinar el grado de satisfacción laboral que manifestaban los docentes de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez en el ciclo escolar 2007-2008; llegan a la conclusión de que los docentes están ligeramente satisfechos con su trabajo, ya que la media de satisfacción laboral fue de 5.24 en una escala ordinal del 1 al 7, donde el 7 manifiesta la opinión más positiva de satisfacción laboral. 43% de los docentes que no están satisfechos con su trabajo declaró que es por aspectos relacionados con la falta de atención en los aspectos administrativos, como por ejemplo, (a) las carencias de apoyo didáctico, (b) falta de motivación al docente, (c) por tener varios trabajos a la vez y (d) no tomar en cuenta las opiniones del docente.

Anaya y Suárez (2007) en su investigación denominada “Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria (España)”; da a conocer las dimensiones principales de la satisfacción laboral como: el diseño del trabajo, las condiciones de vida asociadas al trabajo, la realización personal, la promoción y superiores, y el salario. Con la investigación llega a la conclusión de que la satisfacción laboral en términos de la presencia que otorgan en el trabajo, revela en el profesorado español de educación infantil, primaria y secundaria una satisfacción laboral global que se puede catalogar de media-alta. Por otro lado, se presenta La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) que está cimentada en el modelo de satisfacción laboral construido sobre la base de las

informaciones recogidas a partir de una amplia muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria del sistema educativo español.

Anaya y Suárez (2010) en “Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación” cuyo objetivo fue evaluar la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria con un interés centrado en aportar datos que sirvan a la adopción de medidas, por parte de los responsables oportunos, eficaces en pro de su mejora. Gracias a la investigación se han encontrado diferencias de satisfacción laboral significativas, a los tres niveles del modelo propuesto por el autor en mención, en función del género, de la antigüedad en el ejercicio de la profesión y de la etapa educativa en la que los profesores imparten su docencia. En forma sintética, los profesores de secundaria aparecen menos satisfechos que los de infantil y primaria, los profesores noveles presentan una satisfacción superior a sus colegas de categorías de mayor antigüedad, y las mujeres se muestran más satisfechas que los hombres; situación que refleja la influencia de estas variables en la satisfacción de los docentes.

2.1.2. A nivel nacional

Fernández (2010) en la investigación denominada “Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fáticos” analiza los estudios realizados en 929 profesores (617 mujeres y 312 hombres) de escuelas primarias y secundarias de Lima, Perú. Las variables fueron: estresores, personalidad de tipo A, burnout, satisfacción en el trabajo, autoeficacia, orientación a metas, estrategias de aprendizaje y desempeño del profesor. Los resultados muestran la existencia de un elevado nivel de burnout en los profesores, que fue más alto en los de escuela primaria que en los de secundaria. La satisfacción en el trabajo se halla en un nivel bajo encontrando relaciones con el desgaste profesional que se da en el nivel de educación primaria. Se encontró una significativa relación entre los estresores, conducta tipo A, satisfacción en el trabajo y variables de desempeño docente, tales como la autoeficacia percibida, que puede verse como un factor protector contra el burnout.

Las investigaciones mencionadas muestran el creciente interés de la satisfacción laboral en el campo de la educación y más aun en la educación básica, donde se trabaja con niños y niñas en edad escolar, sin embargo en el país es necesario ahondar en esta temática ya que las investigaciones podrían ser contadas sobre la percepción que tienen los profesionales de la educación sobre su propio trabajo y las condiciones en la que se encuentran. Anaya y Suarez (2010), ha realizado un importante aporte al estudio de esta situación con los instrumentos que propone y que serán considerados en la presente investigación, encontrando niveles de insatisfacción en los docentes de educación básica en diferentes dimensiones, también se ha establecido relaciones importantes entre la satisfacción global y aspectos sociodemográficos como el género. Esto llama la atención en vista de que en la región de Puno son cada vez más las mujeres que se insertan en el sector de la educación básica, característica que se va presentando desde hace tiempo.

Las constantes demandas por parte del magisterio por mejores situaciones laborales dan claras nociones de insatisfacción, pero es preciso identificar en qué nivel y en qué aspectos para comprender la actual situación.

2.2.Sustento teórico

2.2.1. Origen e historia de la importancia de la satisfacción laboral

Cavalcante (2004: 97) explica la historia sobre cómo va surgiendo en el contexto de la investigación la satisfacción laboral. La satisfacción con el trabajo, es una de las variables más estudiadas en el ámbito del comportamiento organizacional. Ello ocupa un lugar central en las investigaciones desde que ROBERT HOPPOCK publicó el libro "Job Satisfaction, en 1935. Dos razones parecen explicar ese gran interés por los investigadores.

- Se constituye como uno de los resultados humanos del trabajo más importantes.
- Siempre ha estado, implícita o explícitamente, asociado al desempeño; lo que equivale a esperar que los trabajadores más satisfechos sean también los más productivos.

A finales de la década de los 70, y todavía con una preocupación empresarial, se observa un surgimiento gradual del interés por la temática, aceptando la perspectiva de la satisfacción en el trabajo como una actitud con consecuencias importantes para el individuo y para la organización, como son: el absentismo y el abandono laboral.

A partir de los años 80, este tema empieza a situarse más con respecto a sus relaciones con la calidad de vida en el trabajo, en su impacto sobre la salud mental y en las relaciones entre este y la familia; con una preocupación creciente por el desarrollo personal del individuo en un contexto de educación a lo largo de la vida.

A pesar de la cantidad y diversidad de investigaciones llevadas a cabo en torno a la satisfacción en el trabajo, la comprensión de sus causas está lejos de clarificarse. Se intenta comprender donde residen sus determinantes, si en la naturaleza del trabajo en sí, en las características propias del trabajador o en la satisfacción profesional resultante de las interacciones establecidas entre el ciudadano activo (respectiva historia de vida y personalidad) y las especificidades del contexto de trabajo.

En el ámbito de la teoría de la Administración científica de TAYLOR (principios del siglo XX), ya se enfatizaban los efectos de las condiciones de trabajo (iluminación, ventilación, intervalo para descanso) y del salario, en el desempeño del trabajador.

Con la teoría de las relaciones humanas, se asistió a un cambio de preocupación por las tareas a una centralización mayor en la persona.

Para la teoría general de los sistemas, las organizaciones resultan de la interdependencia e interacción entre los subsistemas estructurales y los funcionales, siendo necesario estructurar una organización basada en las decisiones y participación del trabajo en grupo, como estrategia para aumentar la satisfacción y motivación en el trabajo.

Estos movimientos representan un importante referente para una sistematización de las principales tendencias históricas en torno a la satisfacción en el trabajo.

Después de los años 90, envueltos por un contexto de la globalización económica y de informatización creciente, se ha aprendido a valorar, principalmente, la flexibilidad de la organización del trabajo y la obtención de una satisfacción en el trabajo.

2.2.2. Satisfacción laboral

“Satisfacción laboral” es un término muy amplio y son realmente numerosas las definiciones al respecto y las variables que se incluyen en ella.

Anaya y Suarez (2007: 13), 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. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo (Dinham y Scott, 2000).

Para Moré, Carmenate y Junco (2005) la referida satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales. Martínez y Ulizarna (citados en Delgado, 2003) dicen que la satisfacción laboral depende del conjunto de actitudes, opiniones, creencias, emociones, valoraciones y comportamientos que manifiestan los profesionales hacia determinada situación laboral.

La satisfacción laboral docente es la suma de maneras de percibir y actuar hacia la tarea de la escuela (Gonzalez, 2006). Representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el educador dentro del entorno laboral y está en función de apreciaciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que sucede.

2.2.3. Principales factores de satisfacción laboral

Existen diversos factores que inciden o afectan la satisfacción laboral y éstos varían según las perspectivas de los autores, de acuerdo con la teoría que asuman.

Para Herzberg (en Vroom y Deci, 1999:786) existen factores que generan satisfacción y otros que previenen la insatisfacción, es decir, factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores higiénicos son: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, administración de la organización y relaciones interpersonales. Los factores motivacionales son: reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía, trabajo en sí y posibilidades de avance.

Por otro lado, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001:12) los factores que generan satisfacción son cinco: pago, naturaleza del cargo, oportunidad de ascenso, supervisor y compañeros.

Fernández (1999:321), considera que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido, Fernández- Ríos señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la institución, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

Al mismo tiempo, la satisfacción laboral está ligada íntimamente a las particularidades de la escuela; los factores más importantes de satisfacción laboral se pueden agrupar en cuatro áreas principales, según Gonzales (2006).

- 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

sus experiencias, palear, etc.; finalmente, con la adecuada retroalimentación sobre el trabajo.

- 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, o se le obliga a realizar trámites excesivos o poco ágiles para la obtención de su dinero. Se agrega a los anterior, la falta de claridad en cuanto a descuentos.
- 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. 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, firma de entrada y salida, rondín de los directivos, vigilancia visual para ver el tipo de trabajo o tarea a realizar.
- 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.

La propuesta de Anaya y Suárez (2010) también se enmarca dentro una explicación más amplia de los aspectos que influyen directamente en la satisfacción laboral de los docentes, por el cual menciona los siguientes factores: diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, relación con los superiores y salario, permitiendo una evaluación de la satisfacción laboral a nivel global como a nivel dimensional.

2.2.4. Teorías de la satisfacción

Existen teorías relacionadas con la satisfacción laboral, las cuales se pueden agrupar en tres grandes enfoques.

✓ **Teoría de la expectativa**

Propuesta por Victor y Deci (1999), quien argumenta que la satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuo, entre lo que él cree que debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación del mismo.

Como lo expresa Chiavenato (2002: 612) la teoría de la expectativa es contingencial: la motivación para el trabajo está determinada por la percepción del individuo de las relaciones entre esfuerzo y desempeño y el atractivo de las diversas recompensas asociadas a los diferentes niveles de desempeño.

✓ **Teoría de la equidad**

Propuesta por Stacy Adams, cuyos postulados plantean que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Así mismo, se basa en la comparación de las personas entre sus contribuciones y recompensas y las contribuciones y recompensas de las demás personas (Chiavenato, 2002: 610)

✓ **Teoría de la motivación-higiene**

Nombre dado a la teoría de los dos factores propuesta Frederick Herzberg. Según Chiavenato (2002) esta teoría plantea que existen dos tipos de factores motivacionales; un primer grupo, extrínsecos al trabajo, denominados higiénicos entre los que se enumeran: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, administración de la organización y relaciones interpersonales y un segundo grupo, intrínsecos al trabajo, denominados motivadores, entre los que se encuentran: reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía, trabajo en sí y posibilidades de avance.

Esta teoría plantea que los factores motivadores referidos al cargo producen efecto duradero de satisfacción y aumento de productividad. En ese sentido, los primeros son factores que producen efectos negativos en el trabajo si no son satisfechos, pero su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento. En cambio, los segundos son factores cuya satisfacción si motivan trabajar a desplegar un mayor esfuerzo.

Durante el estudio hemos constatado que existen otros enfoques cuya preponderancia hace necesaria mencionarlos, como la teoría de la Jerarquía de las Necesidades de A. Maslow, quien plantea que las necesidades humanas están dispuestas en una pirámide de necesidades: de autorrealización, de estima, sociales, de seguridad y fisiológicas. Así las personas están motivadas por los deseos de satisfacer necesidades. Del mismo modo, la teoría de la Motivación al Logro de McClelland, sus postulados se refieren a la necesidad de logros que es el impulso de alcanzar objetivos y éxitos y la necesidad de afiliación, que es el deseo de establecer relaciones interpersonales amistosas y estrechas (Navarro, 2010: 29).

2.2.5. Medición de la satisfacción laboral

Robbins y Judge (2009) plantean que existe dos métodos conocidos para medir la satisfacción laboral.

- a) **La calificación única y general:** se trata de una especie de encuesta o cuestionario, que consiste en pedir a las personas que respondan a una serie de preguntas como por ejemplo: ¿Qué tan satisfecho te sientes con tu trabajo? En dicha encuesta, se utiliza una escala de Likert del 1 al 5, considerando desde “muy satisfecho” hasta “muy insatisfecho”. Esta primera dimensión es definida por un abordaje unidimensional o abordaje global (Anaya y Suárez, 2010).
- b) **La calificación sumada:** consiste en sumar todas las facetas del trabajo, es decir, se identifican los elementos claves de trabajo y se pregunta al empleado acerca de cada uno de ellos. Por ejemplo, se puede preguntar acerca del salario actual, oportunidades de desarrollo, relación con el equipo de trabajo, condiciones ambientales entre otros.

Estos factores se califican con una escala estandarizada, y luego se suman para dar una calificación general de la satisfacción con el trabajo.

Esta segunda dimensión se caracteriza por un abordaje multidimensional. Se considera que la satisfacción deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, y que es posible medir la satisfacción de personas en relación con cada uno de esos factores. Son varios los autores que hacen referencia a este carácter multidimensional, mencionando dimensiones diversas; sin embargo mencionaremos las dadas a conocer por Anaya y Suárez (2010):

- *Diseño del 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.
- *Condiciones de vida asociadas al trabajo*: 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.
- *Realización personal*: Ésta 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).
- *Promoción y superiores*. Esta dimensión hace referencia a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores.
- *Salario*: Esta última dimensión está singularmente centrada en las recompensas dinerarias del trabajo.

El modelo de 32 facetas, estructuradas en las anteriores cinco dimensiones, pone en evidencia el carácter multidimensional del constructo satisfacción laboral en términos de la importancia otorgada por los profesores a las facetas como componentes del mismo.

2.2.6. Factores demográficos

Los factores demográficos se refieren a datos estadísticos de la situación particular (en diferentes ámbitos) en la que se encuentra inmerso el docente (Chan Hoil, 2008). Para fines de este estudio se pretende relacionarlos con la satisfacción laboral.

- **Género**

Se define como el conjunto de personas con caracteres comunes: hay género masculino y género femenino (Chan Hoil, 2008).

Hernández-Sánchez (2002) dice sobre el género que en diversos contextos las mujeres están más felices con su trabajo mientras otras demuestran lo contrario. Los hombres al parecer no muestran interés absoluto en ciertos aspectos del trabajo. A las mujeres les gusta tener un buen jefe y sentir gusto por su trabajo, mientras los hombres con desventajas se preocupan más por la oportunidad de demostrar su utilidad y contar con un trabajo seguro.

Por otro lado, las mujeres sienten más interés por la calidad de las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

- **Años de experiencia**

Es la antigüedad que tiene el docente en su desempeño de las labores propias del magisterio (Salazar, 2001). MacMillan (citado en Delgado, 2003) encontró que los años de experiencia tienen significación estadística negativa en la satisfacción laboral de los docentes. Los docentes de más años experimentan menor satisfacción laboral. Salazar (2001) y Delgado (2003) encontraron que los años de experiencia docente es un factor demográfico predictor de la satisfacción laboral de los docentes.

- **Nivel de estudios**

Se refiere a la situación académica del docente (Chan Hoil, 2008). Hernández-Sánchez (2002) menciona que varias investigaciones han comprobado que mientras más alto sea el nivel de estudios se experimenta más satisfacción general con el trabajo.

2.2.7. Perspectiva de género

2.2.7.1. Genero

El género, en un sentido amplio, se refiere a los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres (Chávez, 2004: 179).

Así, el género es una construcción social y no un término destinado a explicar la separación de roles natural e inherente a la condición biológica de los sujetos, características anatómico-fisiológicas, por lo que la analogía o sinonimia semántica entre los términos género y sexo sería errónea.

2.2.7.2. Enfoque de género

La perspectiva de género es una categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres, lo que identifica lo femenino y lo masculino (Chávez, 2004: 179), que supone la existencia de una desigual distribución de poder entre géneros en todas las clases sociales.

Esta perspectiva sería un constructo social que busca examinar el impacto del género en las oportunidades de las personas, sus roles sociales y las interacciones que llevan a cabo con otros. La perspectiva de género pretende desnaturalizar, desde el punto de vista teórico y desde las intervenciones sociales, el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros y mostrar que los modelos de varón o de mujer, así como la idea de heterosexualidad obligatoria son construcciones sociales que establecen formas de interrelación y especifican lo que cada persona, debe y puede hacer, de acuerdo al lugar que la sociedad atribuye a su género.

La perspectiva de género en investigación supone reconocer las relaciones de poder que se establecen entre los géneros, que dichas relaciones de poder, han sido construidas de manera social por lo general favoreciendo a los hombres, y que éstas actúan de manera

transversal en todo el entramado social, influyendo en otras relaciones como las de clase, etnia, raza, preferencias sexuales, etc.

Los estudios de género suponen una aproximación más real a los problemas sociales, ya que se le asigna responsabilidad a elementos de la cultura específica de cada sociedad en el desarrollo de las diferencias entre mujeres y hombres, y sobre todo a la asignación de las diferentes funciones que cada uno tiene.

Según Gamba (2010) la perspectiva de género “aunque no constituye una categoría cerrada, sino en pleno desarrollo, favorece el ejercicio de una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y transformar la situación de las personas. Se trata así de crear nuevas construcciones de sentido para que hombres y mujeres visualicen su masculinidad y femineidad a través de vínculos no jerarquizados ni discriminatorios.

2.3. Glosario de términos básicos

- ✓ **Satisfacción Laboral:** es la actitud general del individuo hacia su trabajo. La persona satisfecha mostrará actitudes positivas, mientras que una persona insatisfecha mantendrá actitudes negativas.
- ✓ **Diseño del trabajo:** Hace referencia al nivel de 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.
- ✓ **Condiciones de vida asociadas al trabajo:** Se refiere a los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor y las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, y con los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al mismo.
- ✓ **Realización personal:** Para efectos de este trabajo, probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento

personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción (el ajuste persona-trabajo).

- ✓ **Relación con los superiores:** Esta dimensión hace referencia a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores.
- ✓ **Salario:** Compensación que los empleados reciben a cambio de su labor y que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.

2.4. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCION LABORAL	Diseño del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Participar activamente en el establecimiento de objetivos. - Participar en el diseño del puesto de trabajo. - Tener autonomía en el desarrollo de las actividades. - Tener una opinión propia. - Tener un plan de trabajo claro. - Variedad en las actividades del trabajo. - Participación en programas de perfeccionamiento. - Posibilidad de actualización permanente. - Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos. - Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades. - Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Muy alto - Alto - Medio - Bajo - Muy bajo

SATISFACCION LABORAL	Condiciones de vida asociadas al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Disponer de suficiente tiempo libre. - Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo. - Poder establecerse en una localidad determinada. - Disponer de suficiente tiempo para la familia. - Tener un horario flexible. - Disponer de una buena seguridad social. - Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo. 	
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Sentir que está realizando algo valioso. - Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas. - Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres. - Encontrar motivador el trabajo que realizas. - Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo. - Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades. - Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos. - Sentir que el trabajo es el adecuado para ti. 	<ul style="list-style-type: none"> - Muy alto - Alto - Medio - Bajo - Muy bajo
	Relación con superiores	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades. - Tener buenas relaciones con los superiores. - Tener superiores competentes y justos. 	

		<ul style="list-style-type: none"> – Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes. 	
	Salario	<ul style="list-style-type: none"> – Obtener un buen salario. – Reconocimiento económico del rendimiento laboral. 	

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es no experimental cuantitativa, ya que como lo dijera Hernández, Fernández y Baptista (2010:149) se trata de estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Así mismo, corresponde al diseño transversal descriptivo que tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, en este caso se investigará sobre la satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno.

3.2. Población y muestra de investigación

La población de investigación está constituido por todos los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.

Cuadro N° 1

Población de docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno

INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS	NÚMERO DE DOCENTES
70029 MARÍA AUXILIADORA	43
70010 GRAN UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS	43
71013 GLORIOSO SAN CARLOS	42
Total	128

Fuente: Agendas escolares de las instituciones educativas 2013

Elaboración: la investigadora

La muestra está conformada por los docentes que tengan la responsabilidad de dirigir a un grupo de estudiantes (correspondiente a cada grado y sección), ya que son los

profesionales que están en constante contacto con una determinada población y que en gran manera es responsable de los logros, dificultades y limitaciones de la formación de los estudiantes en las aéreas de formación básica, es este sentido para fines de la presente investigación serán considerados los docentes de aula.

Cuadro N° 2

Población de docentes de aula de las Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno encuestados en la investigación

INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS	NÚMERO DE DOCENTES
70029 MARÍA AUXILIADORA	34
70010 GRAN UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS	30
71013 GLORIOSO SAN CARLOS	20
Total	84

Fuente: Agendas escolares de las instituciones educativas 2013

Elaboración: la investigadora

En este sentido, se realizó la encuesta a 84 docentes de aula del nivel primaria.

3.3.Ubicación y descripción de la población

La región de Puno está situado en el extremo sureste de Perú, que limita al este con Bolivia, al sur con las regiones de Tacna y Moquegua, al oeste con Arequipa y Cuzco y al norte con Madre de Dios. Posee una extensión de 71.999 km², y su capital es Puno.

La ciudad de Puno está situada a 3.827 m de altitud. Las instituciones parte del “Programa Nacional de Recuperación de las Instituciones Públicas Educativas Emblemáticas y Centenarias” en la ciudad de Puno son: Institución Educativa Primaria 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos, Institución Educativa 71013 Glorioso San Carlos y la Institución Educativa 70029 María Auxiliadora, cuyos datos de estadística básica se expresa en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 3

Datos generales de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas

Dirección de la I.E.P.	Código geográfico	Centro poblado	Área	UGEL	Características
	DD-PP-DI				
Jr. Manco Capac 149	Puno	Azoguine	Urbano Residencial	Puno	Polidocente completo
Jr. Carabaya S/N	Puno	Porteño	Urbano Residencial	Puno	Polidocente completo
Av. El Sol S/N	Puno	Centro Puno	Urbano Residencial	Puno	Polidocente completo

Fuente: UGEL Puno (2010). Instituciones Educativas de Educación Primaria EBR con datos de estadística básica

A continuación, se da a conocer las características específicas de las unidades de estudio:

- **Institución Educativa 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos**

En la I.E.P. 70010 como integrante de la GUE “San Carlos” de Puno, plantel bolivariano fue creado el 7 de agosto de 1825 por su supremo mando No 25 por el gran libertador Simón Bolívar y Palacios con el nombre de Colegio de “Ciencias y Arte” de Puno, cambiando después de la denominación a colegio matemático, colegio mineralógico de Socabaya, hasta que en 1856 en el gobierno del libertador Ramón Castilla y Marquesado se crea la Universidad de San Carlos de Puno, funcionando de manera conjunta con el Colegio secundario tomando el mismo nombre y la misma infraestructura y con el paso de los años y los diferentes gobiernos se crean la sección primaria al empezar el siglo XX, según la memoria leída por el director Dr. Oscar Greunlinch, pedagogo suizo en el año de 1912, el jefe de la sección primaria era el normalista Luis Alemán Cornejo de los años de 1910 a 1912.

Debido al crecimiento del alumnado el local del Parque Pino “Vieja Casona”, resulta pequeño y lóbrego, por el cual la junta de notables y padres de familia adquirieron un terreno

amplio en el jirón El puerto y con el advenimiento de la política educativa del general Manuel Odría (presidente de la república) se construyó un moderno local elevándose a la categoría de Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno.

En 1973 la Escuela de segundo grado “Glorioso 896” y por disposición del gobierno militar a nivel nacional cambio de nomenclatura en las escuelas: donde adquiere la denominación EEPP N 70010 actualmente Institución Educativa N° 70010, ya en 1999 se incurre al plantel como fecha de aniversario el 7 de agosto de acuerdo a la RD. 1980 DREP, que a la fecha continua trabajando indesmayablemente en beneficio de la sociedad de Puno, teniendo una imagen y considerada la primera escuela de la ciudad, departamento y la región donde han egresado alumnos que en la actualidad son representantes de las diferentes ramas profesionales, ocupando sitios de prestigio. En la actualidad, según R.M. N° 0376-2009-ED de fecha 22 de diciembre del 2009 se reconoce como institución “emblemática y centenaria”.

- **Institución Educativa 71013 Glorioso San Carlos**

En virtud al decreto N° 311 del 07 de agosto de 1825, dado por el libertador Simón Bolívar, es creado como “Colegio de Ciencias y Artes”, ratificado por el Congreso Nacional Constituyente el 31 de mayo de 1828. Por razones coyunturales, en 1829 se le denomina “Colegio de Ciencias y Matemática”, siendo su primer Rector Fray Mariano Andía le sucedió el presbítero Melchor Montes de Oca en 1828.

Por decreto supremo N° 48 de fecha 07 de noviembre de 1963 del presidente arquitecto Fernando Belaunde Terry, determina la transformación de la Gran Unidad Escolar “San Carlos” en Colegio Nacional “San Carlos”; al mismo tiempo establece la creación de la G.U.E. José Domingo Choquehuanca.

El 20 de mayo de 1964 se produce el retorno a la institución “Vieja Casona” del parque Manuel Pino. En virtud del mismo D.S. N° 48 por ley N 16251 se ratifica la reapertura del colegio. Ese mismo año por D.S. N 66 toma la denominación de “Glorioso Colegio Nacional

de Varones San Carlos de Puno”. En el D.S. en su artículo N° 03 especifica que los archivos de administración del colegio que corresponden a los años anteriores a 1957 serán devueltos al colegio. Este mismo año se crea el club “Royal Carolino” que posteriormente toma el nombre “Real Carolino” hasta la actualidad.

Así mismo, bajo los dispositivos legales D.S. N 021-2003-ED y R.M. N° 0302-2004-ED es seleccionado como “Institución Educativa Emblemática” dentro del programa de emergencia educativa del país y de la región imparte enseñanza en los siguientes niveles: educación inicial, educación primaria y educación secundaria.

- **Institución Educativa 70029 María Auxiliadora**

La Institución Educativa “María Auxiliadora” de Puno en un principio fue una quinta abandonada llamada “Quinta Garcés”, que el gobierno había comprado para la construcción de otras empresas, como el terreno era accidentado nadie quería construir dicho predio, entonces fue entregado a la Congregación Salesiana para que ellos hicieran construir una “granja” escolar para las niñas pobres indígenas, con el objetivo de mejorar las condiciones del hogar, el cultivo del campo y la cría de animales domésticos.

El gobierno de turno de ese entonces al hacer la entrega del terreno llamado “Quinta Garcés” a la Congregación Salesiana mediante las autoridades de la Corte de Justicia de Puno, siendo fiscal el Dr. Adrián Cáceres Olazo, quien conocedor del terreno hizo entrega al Ing. Arq. Rev. Padre Francisco Paglia todos los límites de terreno, según escritura pública.

En el 1963 fue elevado a Escuela Normal Superior María Auxiliadora, por R.S. N° 603 del 28 de noviembre, promulgada por Ley N° 149327 contando con diferentes especialidades en Educación secundaria, ante la necesidad de que las futuras profesoras realizarán sus prácticas profesionales, se crea el Colegio de Aplicación María Auxiliadora y posteriormente Jardín de Infancia con el mismo nombre. La labor realizada por las hijas de María Auxiliadora, por la niñez y juventud puneña fue hasta el año 1974, fecha en que se retiraron de la ciudad de Puno, teniendo como última Directora a la Hermana Religiosa Sor Yolanda Rivera Nieva y

quedando como Directora Seglar la señora Profesora Blanca Siles de Romero, durante muchos años solo fue Colegio Secundaria de Señoritas y con el pasar de los años se convirtió en Colegio Mixto en aplicación de la Coeducación. A partir del año 1995, es elevado a categoría de Complejo Educativo "María Auxiliadora", donde funciona los niveles de: Jardín de Infancia María Auxiliadora N° 195, I.E.P. N° 70029 María Auxiliadora e Institución Educativa Secundaria "María Auxiliadora". Bajo R.M. N° 0318-2010 ED es considerada como institución educativa emblemática.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, conformado por una escala tipo Licker para determinar los niveles de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas del nivel primaria que son consideradas emblemáticas.

✓ Instrumento de recolección de datos

Para la recogida de información se empleó la Escala de Satisfacción Laboral–Versión para Profesores que fue propuesta por Anaya y Suárez (2007), que evalúa la satisfacción laboral a tres niveles global, dimensional y de faceta a partir del grado expresado en el que el sujeto considera que en su actual trabajo como profesor se dan los hechos correspondientes a las facetas constitutivas del modelo que la cimienta. Además, cuenta con datos muy positivos referentes a validez convergente y discriminante.

3.5. Plan de tratamiento de datos

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

- a) Se analizó, ordenó, clasificó, codificó los cuestionarios por grados y secciones y se constató con la relación de docentes totales de cada institución educativa.

- b) Se incorporó toda la información en la base de datos generales, en primera instancia datos de carácter sociodemográfico.
- c) Seguidamente, se procesó la información cuantitativa de la escala utilizada para la obtención de información, para tal efecto se utilizó el paquete estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).
- d) Luego, se realizó el respectivo procesamiento, obtención de tablas, gráficos y la descripción de los datos, en función de los objetivos propuestos.

3.6. Diseño estadístico

- **Distribución porcentual de los datos en cuadros estadísticos:**

Se realizó una distribución de los datos en cuadros de distribución de frecuencias de doble entrada, los que sirven para determinar los porcentajes en cada una de las categorías establecidas en los instrumentos de medición.

- **Interpolación de gráficos:**

Se realizó una interpolación de los datos en gráficos de barras los cuales son de mayor comprensión y sencillez para el entendimiento de la naturaleza de los resultados.

Las estadísticas descriptivas utilizadas son la Media, porcentajes, desviación estándar y coeficiente de variabilidad.

Media Aritmética: Medida de tendencia central que nos permitió encontrar el promedio de los datos obtenidos de los grupos de estudio

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Dónde: Σ = Sumatoria de los datos a considerarse

X_i = dato considerado

n = número de datos a considerarse

Desviación estándar: Para medir la variabilidad del promedio de las observaciones alrededor de la media aritmética.

Mediante la siguiente fórmula:

Desviación estándar muestral

$$S = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

Coefficiente de Variación: El coeficiente de variación nos permitió medir el grado de variabilidad de los datos en porcentajes.

$$C.V. = \frac{S}{\bar{x}} (100)\%$$

Dónde: C. V. = Coeficiente de variación.

S = Desviación estándar de los datos

\bar{X} = Media Aritmética de los datos

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta los objetivos propuestos para la investigación y después de realizar el análisis oportuno y pertinente, se señala los resultados sobre la situación de los docentes de educación primaria, visibilizar quiénes son los profesionales que están a cargo de las aulas en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno. Ello implica conocer características sociodemográficas, percepción de 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. Es decir, acciones que buscan mejorar la calidad de la educación mediante el incremento y fortalecimiento de la calidad docente.

En este sentido, primeramente se da a conocer las características de los docentes de las instituciones educativas como género, estudios alcanzados y años de experiencia; luego se realiza el análisis de los resultados referente a las dimensiones de la satisfacción laboral desde la perspectiva de género, finalmente se presenta los resultados globales sobre el problema de investigación.

4.1. Características socio-demográficas

En la realidad docente es necesario precisar algunas características que nos permitirá entender quiénes son los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, de manera tal se comprende aún más su dinámica, así como los procesos concretos que determinan la formación de los grupos docentes.

Cuadro N° 4

Población de docentes; según género, estudios alcanzados y años de experiencia de los docentes de las instituciones educativas primarias emblemáticas, 2013

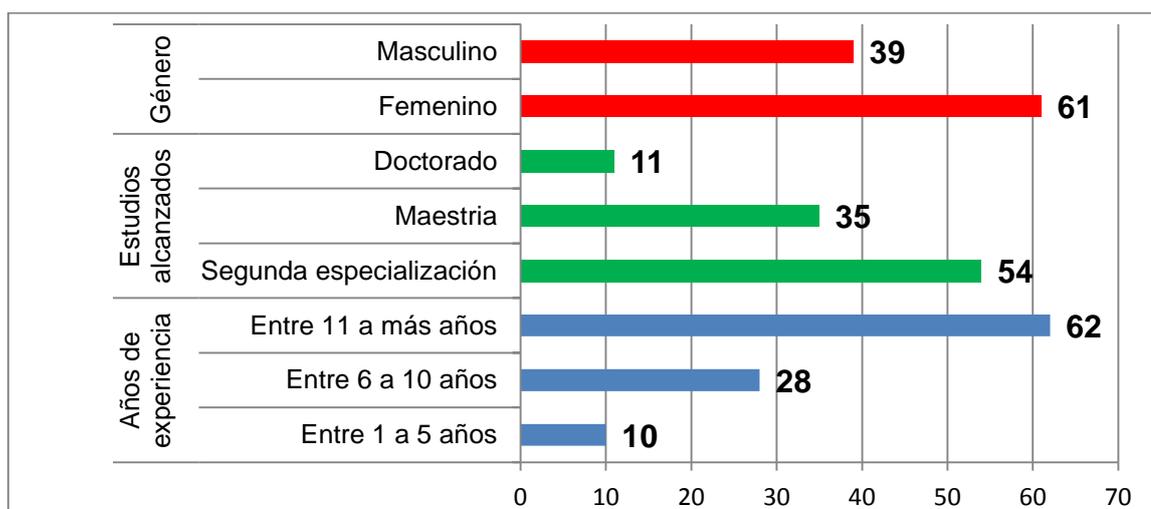
Datos socio-demográficos	Abs.	%
Género		
Femenino	51	61
Masculino	33	39
Estudios alcanzados		
Segunda especialización	45	54
Maestría	30	35
Doctorado	9	11
Años de experiencia		
Entre 1 a 5 años	8	10
Entre 6 a 10 años	24	28
Entre 11 a más años	52	62

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.
Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 1

Población de docentes; según género, estudios alcanzados y años de experiencia en las instituciones educativas emblemáticas, 2013

(Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno 2013.
Elaboración: La investigadora.

En el cuadro N° 4 y gráfico N° 1, población de docentes según género, estudios alcanzados y años de experiencia de los docentes de las instituciones educativas primarias emblemáticas, se observa que la población docente del nivel primario en un 61% (51 docentes) es de género femenino, y sólo 39% (33 docentes) masculino. Ello afirma que en el sector de educación, existe predominancia de mujeres que desarrollan su carrera profesional.

Del mismo modo, se aprecia los estudios alcanzados que se refiere a la situación académica del docente, en la que resalta la segunda especialización con 45 docentes que representa al 54%, estudios de maestría 35% (30 docentes) y estudios de doctorado 11% (9 docentes).

Además, respecto a los años de experiencia, siendo esta la antigüedad que tiene el docente en su desempeño de las labores propias del magisterio, los docentes de instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno, en un 32% es decir 52 docentes encuestados expresan tener entre 11 a más años de labor docente, seguidamente 29% (24 docentes) manifiestan entre 6 a 19 años de experiencia y solo el 10% (8 docentes) entre 1 a 5 años de labor docente. Sin lugar a duda en las Instituciones Educativas Emblemáticas 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos, 71013 Glorioso San Carlos y la Institución Educativa 70029 María Auxiliadora contamos con docentes de amplia trayectoria en el sector educativo.

4.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

4.2.1. Diseño del trabajo

El diseño del trabajo es 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.

Cuadro N° 5

Nivel de satisfacción con el diseño del trabajo, según género de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013

Escala	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		TOTAL	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Femenino	11	22	20	39	16	31	4	8	-	-	51	100
Masculino	3	9	19	58	11	33	-	-	-	-	33	100
MEDIA	7	15	20	49	14	32	2	4	-	-	42	100

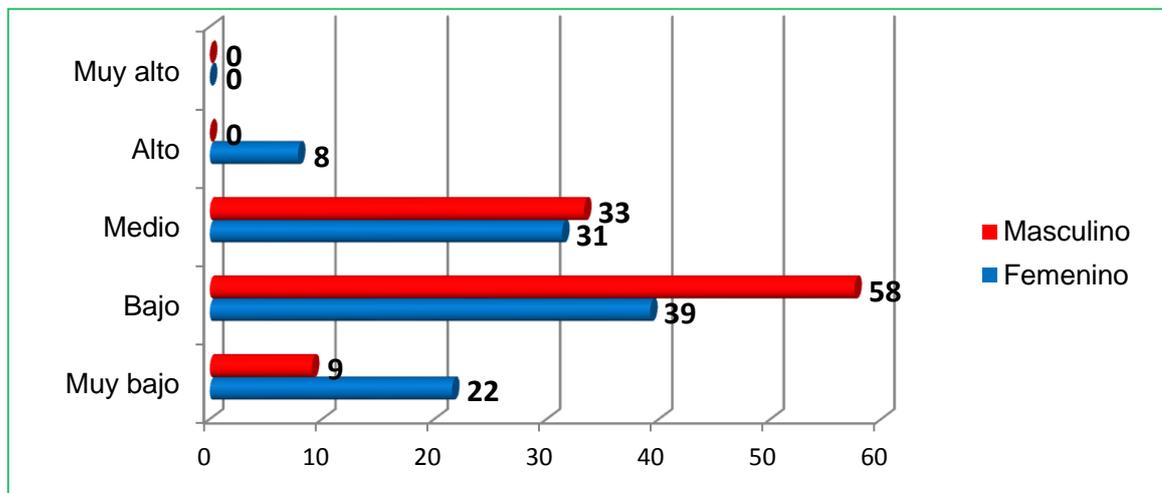
Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 2

Nivel de satisfacción con el diseño del trabajo, según género de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013

(Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.

Elaboración: La investigadora.

En el cuadro N° 5 y gráfico N° 2, sobre niveles de satisfacción con el diseño del trabajo, según género de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, se observa que en su gran mayoría se encuentra en niveles bajo y medio. Los docentes de género masculino se hallan en los niveles más bajos de satisfacción con 58% (19 docentes), mientras las mujeres 39% (20 docentes). Del mismo modo, 11 docentes de género masculino que

corresponde al 33% y 16 docentes de género femenino que representan al 31% están en el nivel medio de satisfacción con el diseño del trabajo.

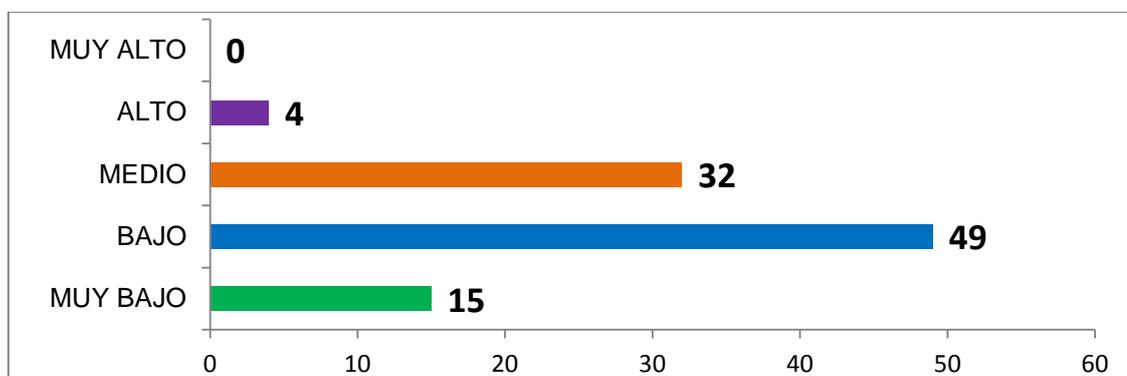
En el nivel de satisfacción muy bajo, son los docentes de género femenino quienes tienen el 22% (11 docentes) a diferencia del 9% que representa a 3 docentes de género masculino.

Por otro lado, 4 docentes de género femenino que representan al 8% se encuentran en el nivel satisfacción laboral alto con el diseño del trabajo. En relación al nivel de satisfacción laboral muy alto, no se tiene a ningún docente que haya considerado sentirse plenamente satisfecho con esta dimensión de la satisfacción laboral.

Posterior a analizar los datos según género, también podemos apreciar en el siguiente cuadro los niveles globales de satisfacción laboral con el diseño del trabajo de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno.

Gráfico N° 3

Nivel de satisfacción con el diseño del trabajo de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013 (Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

En el gráfico N° 3, denominado nivel de satisfacción con el diseño del trabajo de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, se aprecia que en general los docentes tienen un nivel de satisfacción laboral bajo con un 49%, sigue el 32% de un nivel

medio de satisfacción, 15% de los docentes se hallan en un nivel de satisfacción con el diseño de trabajo muy bajo, 4% de docentes en un nivel alto y ninguno expresa nivel muy alto de satisfacción en las Instituciones Educativas Emblemáticas 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos, 71013 Glorioso San Carlos y la Institución Educativa 70029 María Auxiliadora.

Es preciso poner atención al diseño del trabajo ya que en su gran mayoría no está satisfecho con la dimensión que rige la forma de trabajo docente en función a objetivos, programas, planes, actividades de perfeccionamiento docente, desarrollo de habilidades, materiales educativos y autonomía en las aulas.

4.2.2. Condiciones de vida asociadas al trabajo

Esta dimensión tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, con los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al mismo.

Las condiciones de vida asociadas al trabajo tienen que ver con la calidad de vida laboral, que se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización.

Cuadro N° 6

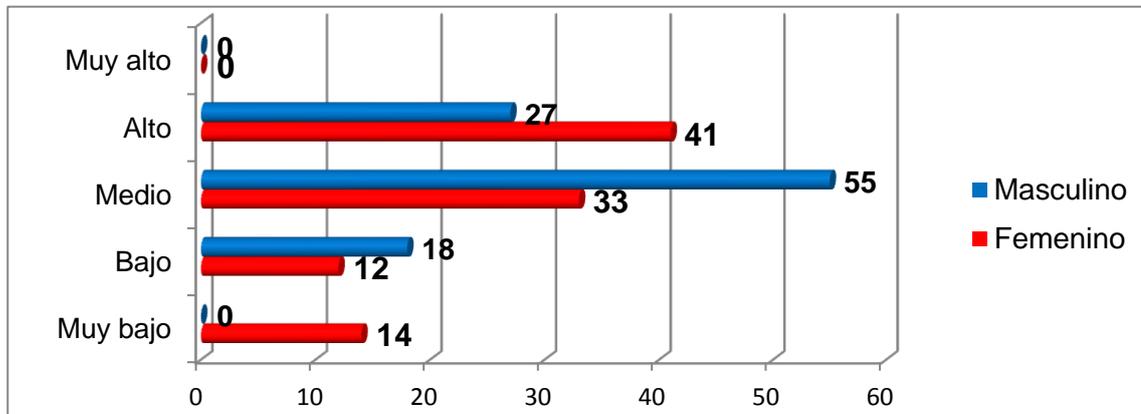
Nivel de satisfacción con las condiciones de vida asociadas al trabajo, según género de los docentes, 2013.

Escala	Muy bajo				Bajo				Medio				Alto				Muy alto				TOTAL	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%		
Género																						
Femenino	7	14	6	12	17	33	21	41	-	-	51	100										
Masculino	0	0	6	18	18	55	9	27	-	-	33	100										
MEDIA	4	7	6	15	18	44	2	34	-	-	42	100										

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.
Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 4

Nivel de satisfacción con las condiciones de vida asociadas al trabajo, según género de los docentes, 2013 (Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.
Elaboración: La investigadora.

En el cuadro N° 6 y gráfico N° 4, sobre las condiciones de vida asociadas al trabajo, según género; se aprecia que 18 docente (55%) de género masculino tienen un nivel de satisfacción medio, mientras que en el caso de docentes de género femenino es de 17 docentes (33%); existe bastante predominio del nivel medio en ambos géneros, en especial del género masculino.

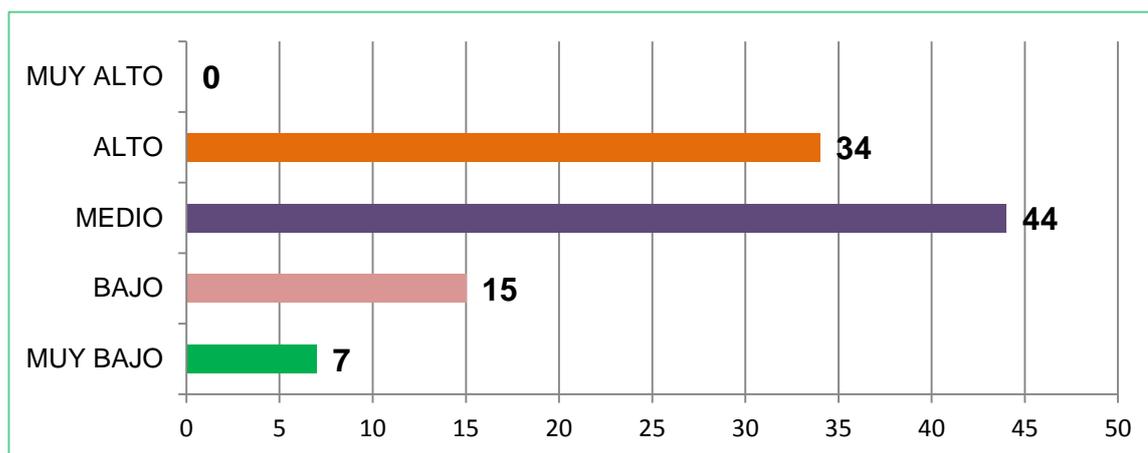
Así mismo, se aprecia en el nivel de satisfacción alto, son las docentes quienes tienen mayor porcentaje, siendo 21 docentes (41%); en caso de docentes de género masculino solo son 9 que representa el 27%.

Por otro lado, se observa que 6 docentes femeninos que representa al 12% y otros 6 docentes de género masculino que representa al 18%, se hallan en el nivel bajo de satisfacción con las condiciones de vida asociadas al trabajo.

En cuanto al nivel de satisfacción muy bajo, solo 7 docentes de género femenino se hallan en dicha escala; y ningún docente de género masculino se encuentra en el nivel de satisfacción muy bajo. Referente al nivel de satisfacción muy alto, ningún docente se encuentra dentro de dicho nivel, situación que refleja que no hay conformidad plena con las condiciones de vida asociadas al trabajo, elemento fundamental para determinar la calidad de vida laboral. Ahora veamos cual es el nivel global en la dimensión de condiciones de vida asociadas al trabajo.

Gráfico N° 5

Nivel de satisfacción de los docentes con las condiciones de vida asociadas al trabajo, 2013
(Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

Se observa en el gráfico N° 5, resultados globales de la satisfacción laboral de los docentes con las condiciones de vida asociadas al trabajo, en la que existe porcentajes de alguna manera positivos, en vista de que observamos que el 44% de docentes se encuentra en un nivel medio de satisfacción, 34% en un nivel alto de satisfacción con las condiciones de vida laboral en las Instituciones Educativas Emblemáticas 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos, 71013 Glorioso San Carlos y la Institución Educativa 70029 María Auxiliadora.

Posteriormente, observamos algunos porcentajes, 15% de docentes que expresan nivel bajo, 7% nivel muy bajo de satisfacción y ningún docente de las instituciones emblemáticas de encuentra con un nivel de satisfacción muy alto.

La dimensión de condiciones de vida asociadas al trabajo es fundamental en vista de que tiene que ver con la seguridad social, horario flexible, desplazamiento entre el hogar y centro de trabajo, suficiente tiempo libre para la familia, seguridad e higiene en el trabajo. En esta dimensión se halla los mejores resultados ya que en general se encuentran en los niveles medio y alto, esto tiene que ver con el hecho de que los docentes laboran en la zona urbana y centro de la ciudad de Puno, para la cual tienen acceso a los diferentes servicios de movilidad y las instituciones por ser emblemáticas cuentan con todos los servicios básicos.

4.2.3. Realización personal y profesional

Ésta 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).

A continuación se aprecia el cuadro N° 7 y gráfico N° 6, sobre la realización personal y profesional, considerando el género; que explica los niveles de satisfacción de los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno, todo ello en base a las percepciones que tienen los docentes sobre su propio centro laboral en la que viven y conviven con los estudiantes de nivel primario.

Cuadro N° 7

Nivel de satisfacción con la realización personal y profesional, según género de los docentes de instituciones emblemáticas, 2013.

Escala	Bajo		Medio		Alto		Muy alto		TOTAL			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%		
Muy bajo												
Género	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Femenino	-	-	9	18	21	41	21	41	-	-	51	100
Masculino	-	-	19	58	14	42	-	-	-	-	33	100
MEDIA	-	-	14	38	18	42	2	21	-	-	42	100

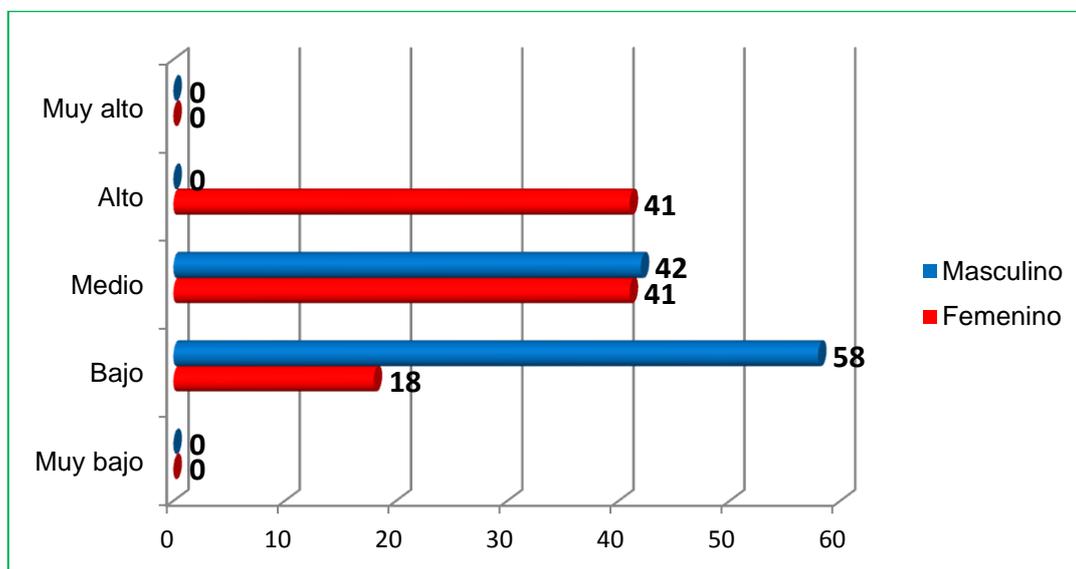
Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 6

Nivel de satisfacción con la realización personal y profesional, según género de los docentes, 2013

(Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

En el cuadro N° 7 y gráfico N° 6, se halla resultados que sin lugar a dudas pueden ser de mucho análisis y discusión, se encuentra diferencias en cuanto a lo que perciben docentes de género femenino y masculino.

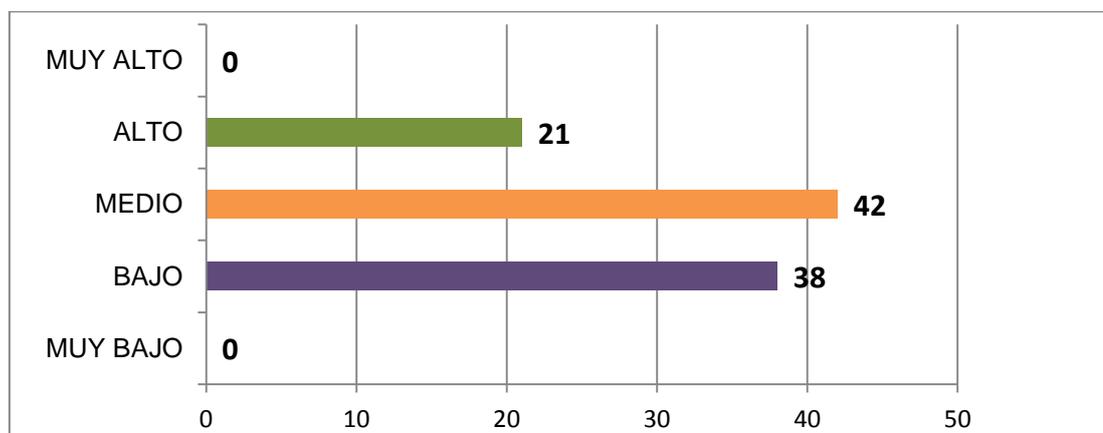
Se observa que en general son los docentes de género masculino quienes se muestran menos satisfechos con la realización personal y profesional. De esta manera, 19 docentes que representa el 58% tienen un nivel de satisfacción bajo, 14 docentes que representa al 42% tienen un nivel de satisfacción medio con la realización personal y profesional.

En cambio, docentes de género femenino muestran niveles de satisfacción más favorable con la dimensión de realización personal y profesional, 21 docentes que representa el 41% expresa sentir un nivel medio de satisfacción, otro mismo porcentaje expresa alto nivel de satisfacción y solo 9 docentes es decir 18% manifiesta un nivel bajo de satisfacción laboral en relación a la dimensión considerada.

Para docentes de género femenino desempeñarse en la carrera docente tiene mayor significado y satisfacción laboral que docentes de género masculino, la carrera docente es una gran oportunidad para las mujeres.

Gráfico N° 7

Nivel de satisfacción con la realización personal y profesional de los docentes
(Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

El nivel de satisfacción de los docentes con la realización personal y profesional, indica la percepción que los docentes tienen respecto a lo que la profesión docente le ha brindado y le brinda, ya que la profesión a la cual se dedican desempeña un papel fundamental en la realización personal. En este sentido, se aprecia en el gráfico N° 7, que en su gran mayoría de los docentes se hallan en el nivel medio de satisfacción con 42%, seguidamente 38% de los docentes manifiestan nivel de satisfacción bajo, 21% satisfacción alto y ningún docente se ubica en el nivel de satisfacción muy alto ni muy bajo.

Los datos obtenidos expresan que la labor docente en la actual situación y condición en la que se encuentra genera niveles de satisfacción medio en su gran mayoría.

4.2.4. Relación con los superiores

Esta dimensión hace referencia a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y equidad de los superiores.

El análisis que se realiza con cuadros comparativos considerando el género nos permite visualizar la existencia o no de diferencias en cuanto a las percepción de docentes de género masculino y género femenino, realizar este tipo de análisis nos orienta incluso a realizar generalización en otros centros educativos y en la realidad docente en general, ya que a nivel nacional la profesión docente de instituciones básicas, el género femenino va teniendo protagonismo.

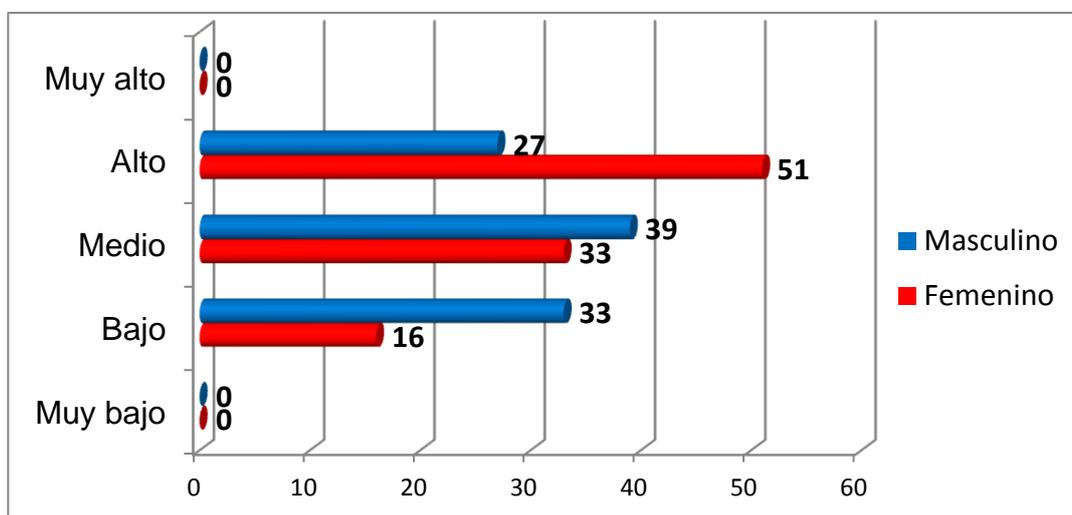
Cuadro N° 8

Nivel de satisfacción con la relación con los superiores, según género de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013

Escala	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		TOTAL	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Género												
Femenino	-	-	8	16	17	33	26	51	-	-	51	100
Masculino	-	-	11	33	13	39	9	27	-	-	33	100
MEDIA	-	-	10	25	15	36	2	39	-	-	42	100

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.
Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 8
Nivel de satisfacción con la relación con los superiores, según género de los docentes, 2013.
 (Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

En el cuadro y gráfico N° 8, referente al nivel de satisfacción con la relación con los superiores, según género; se aprecia que 26 docentes de género femenino que representa el 51% tiene un nivel de satisfacción alto, a diferencia de los docentes de género masculino que son 9 docentes que representa a 27%. Del mismo modo, 13 docentes que representa el 39% de docentes de género masculino, expresan un nivel satisfacción laboral medio; en este mismo nivel las docentes tienen nivel medio en un 33% (17 docentes).

En relación al nivel bajo, se aprecia claramente que 11 docentes de género masculino, que representa el 33% están en este nivel y 8 docentes de género femenino (16%) se encuentran en niveles bajos.

Así, se puede concluir con el análisis de este cuadro que en su mayoría son docentes de género femenino, quienes se encuentran más satisfechas con la relación con los superiores a diferencia del nivel de satisfacción expresado por cada uno de los docentes de género

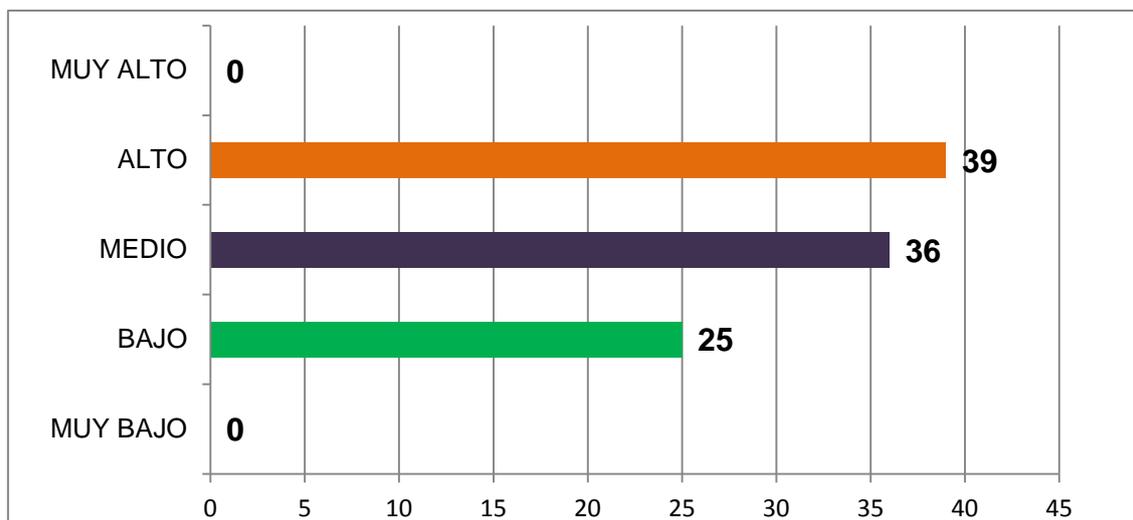
masculino. Es preciso mencionar, que no se registra respuestas en el nivel muy alto ni muy bajo en ningún grupo.

En este sentido, ahora se presenta el cuadro que resume los resultados globales sobre el nivel de satisfacción con la relación con los superiores en las Instituciones Educativas Emblemáticas 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos, 71013 Glorioso San Carlos y la Institución Educativa 70029 María Auxiliadora.

Gráfico N° 9

Nivel de satisfacción con la relación con los superiores de los docentes de instituciones educativas emblemáticas, 2013.

(Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.
Elaboración: La investigadora.

En el gráfico N° 9, nivel de satisfacción con la relación con los superiores de los docentes de instituciones educativas emblemáticas; se aprecia que en general los docentes manifiestan en un 39% tener satisfacción alta, 36% satisfacción media, 25% satisfacción baja y no existe niveles en cuanto al nivel muy alto ni muy bajo. Estos datos reflejan que en gran manera las relaciones con los superiores son aceptables y buenas en su mayoría.

4.2.5. Salario

Esta última dimensión está singularmente centrada en las recompensas dinerarias del trabajo, sin lugar a duda es una dimensión que nos llama bastante la atención en relación a los resultados, ya que en los últimos tiempos existe bastante demanda por mejoras salariales por parte de los docentes.

A continuación se observa el nivel de satisfacción con el salario, según género, que nos permitirá ver diferencias significativas en relación a esta dimensión, como se había mencionado anteriormente en el sector de educación básica, docentes de género femenino van teniendo protagonismo en las aulas de instituciones del nivel primario, una característica básica de la población docente a considerar en la planificación de políticas educativas laborales.

Cuadro N° 9

Nivel de satisfacción con el salario, según género de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013

Escala	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		TOTAL	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Femenino	21	41	17	33	13	25	-	-	-	-	51	100
Masculino	11	33	16	48	6	18	-	-	-	-	33	100
MEDIA	16	37	17	41	10	22	-	-	-	-	42	100

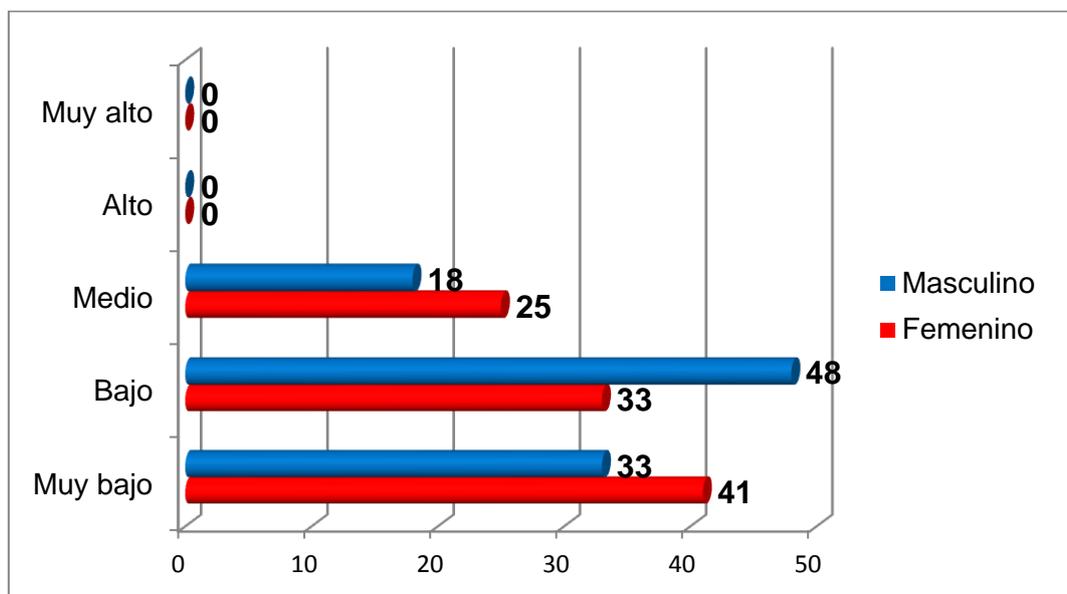
Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 10

Nivel de satisfacción con el salario, según género de los docentes de instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013

(Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

Se observa que existe altos porcentajes en niveles bajo y muy bajo en la satisfacción con el salario de los docentes de instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno, que son parte en el sector público.

De esta manera, 16 docentes de género masculino que representa el 48%, y 17 de género femenino que representa el 33% se encuentran en el nivel bajo de satisfacción con el salario que perciben.

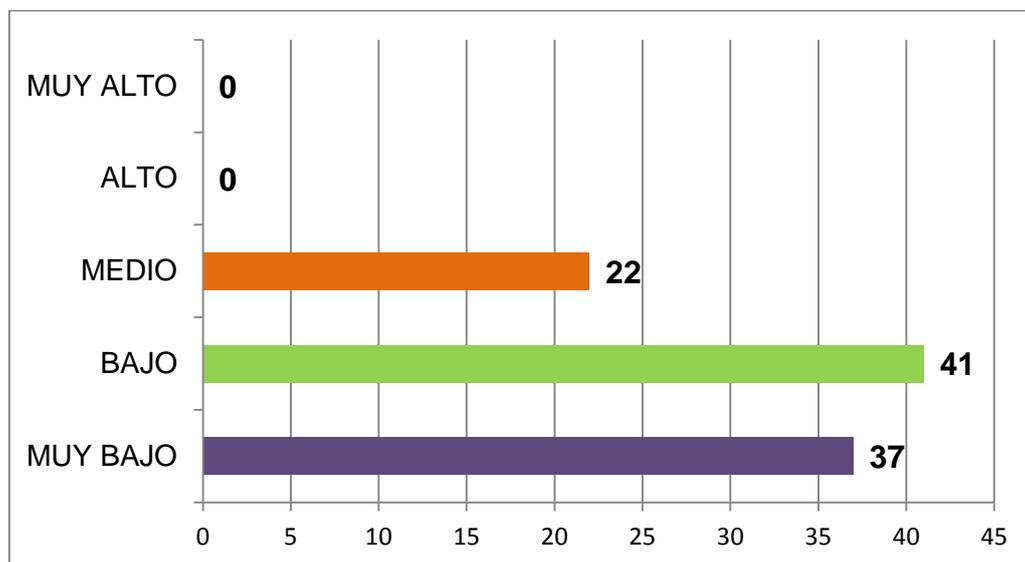
Del mismo modo, 21 docentes es decir 41% de docentes mujeres manifiestan estar en un nivel muy bajo de satisfacción y 11 docentes varones que representa el 33% expresan niveles de satisfacción muy bajo.

También hay docentes que se encuentran en un nivel medio de satisfacción con el salario, 13 docentes femeninas es decir 25% y 6 docentes de género masculino que representa 18%. No existe porcentaje alguno en cuanto al nivel de satisfacción alto y muy alto de satisfacción con el salario que percibe mensualmente cada docente.

Gráfico N° 11

Nivel de satisfacción de los docentes con el salario, 2013

(Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

En el gráfico N° 11, denominado nivel de satisfacción de los docentes con el salario, se muestra los resultados globales en la que se observa que en su gran mayoría con 41% de los docentes se encuentra con un nivel bajo de satisfacción, 37% de los docentes expresa niveles muy bajos, 22% se encuentra en un nivel medio de satisfacción y no se cuenta con ningún porcentaje en los niveles alto y muy alto.

Los datos nos da a conocer que los docentes tienen niveles bajos de satisfacción con el salario que perciben producto de su labor educativa en las instituciones educativas

emblemáticas de la ciudad de Puno, aspecto que sin duda es una percepción que puede ser generalizada a otros espacios del sector educativo.

4.3. Satisfacción laboral en docentes del nivel primario

La satisfacción laboral docente es la suma de maneras de percibir y actuar hacia la tarea de la escuela. Representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el educador dentro del entorno laboral y está en función de apreciaciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que sucede.

Por ello, en la presente investigación se trabaja con las percepciones que cada docente tiene referente a su satisfacción con cada una de las dimensiones: diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal y profesional, relación con los superiores y salario. Para la cual se realizó la respectiva encuesta a los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno, siendo estas la Institución Educativa Primaria 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos, Institución Educativa 71013 Glorioso San Carlos y la Institución Educativa 70029 María Auxiliadora.

En este sentido, considerando los objetivos de la investigación se dio a conocer las dimensiones de la satisfacción laboral de manera detallada, ahora se pretende dar a conocer los resultados de la investigación sobre satisfacción laboral de manera global, por lo que a continuación se presenta cuadros que responden a los enunciados de investigación y visualiza el cumplimiento de los objetivos planteados en el proyecto de investigación.

Cuadro N° 10

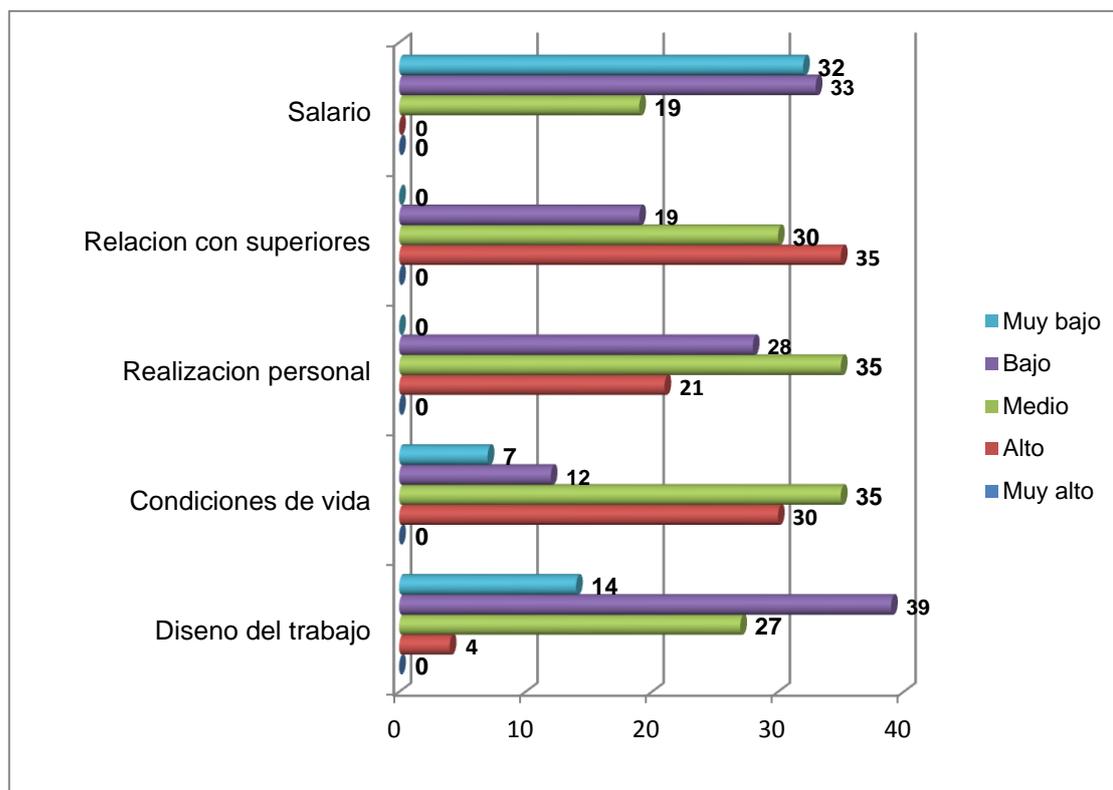
Nivel de satisfacción con las dimensiones laborales en docentes de instituciones emblemáticas, Puno 2013

Dimensiones	Diseño del trabajo	Condiciones de vida	Realización personal	Relación con superiores	Salario
Escala					
Muy alto	-	-	-	-	-
Alto	4	30	21	35	-
Medio	27	35	35	30	19
Bajo	39	12	28	19	33
Muy bajo	14	7	-	-	32

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.
Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 12

Nivel de satisfacción con las dimensiones laborales en docentes de instituciones educativas emblemáticas, Puno 2013



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.
Elaboración: La investigadora.

En el cuadro N° 10 y gráfico N° 12, nivel de satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno, se observa que a nivel del diseño del trabajo existe preponderancia en los niveles bajo con 39 docentes y medio con 27 docentes (del total de 84 docentes).

Referente a la dimensión de condiciones de vida asociadas al trabajo se tiene uno de los porcentajes altos en el nivel alto de satisfacción con 30 docentes y en el nivel medio con 35 docentes, ello muestra que la población de estudio en general están satisfechos con las condiciones de vida laboral.

La dimensión realización personal y profesional nos llama la atención en vista de que existen porcentajes altos en el nivel medio con 35 docentes y 28 docentes tienen un nivel bajo de satisfacción con este elemento de fundamental importancia para todo profesional, solamente se tiene 21 docentes que tienen un nivel de satisfacción alto.

Referente a la relación con los superiores, se encuentra resultados positivos en vista de que 35 docentes tienen un alto nivel de satisfacción, 30 profesionales de la educación se encuentran en un nivel medio y 19 docentes en el nivel bajo de satisfacción.

El salario, se aprecia en el cuadro que es uno de los aspectos con los cuales los docentes están menos satisfechos, 33 docentes expresan un nivel bajo de satisfacción, 32 docentes muy baja satisfacción, 19 profesionales del sector educativo se encuentra en el nivel medio de satisfacción con el salario que perciben.

Los resultados nos muestran grandes indicios de niveles medio y bajo sobre satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria. Para analizar este aspecto se presenta el siguiente cuadro que indica de manera precisa los niveles de satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas emblemáticas.

Cuadro N° 11

Nivel de satisfacción laboral en docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013

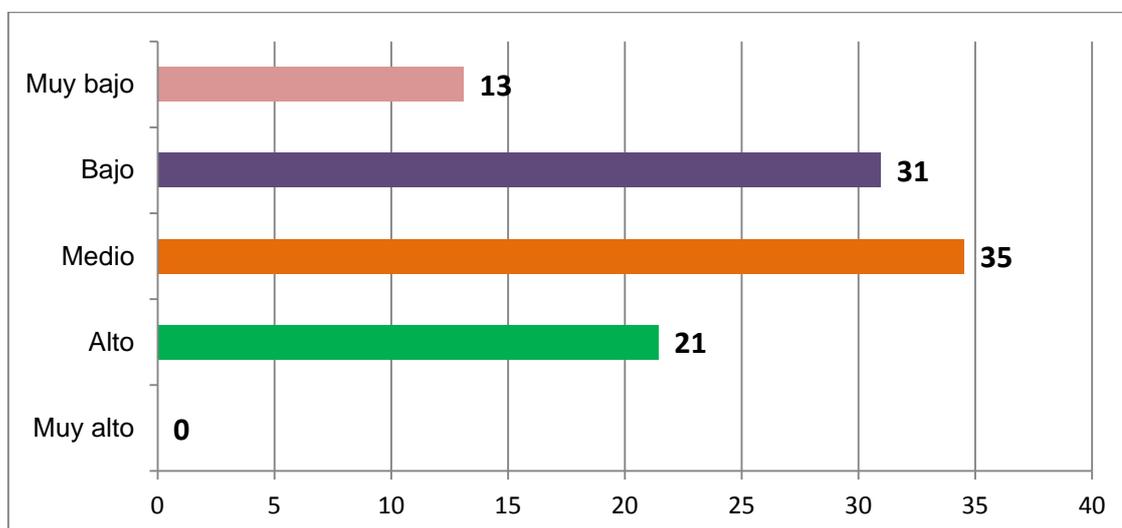
Escala	Media	Porcentaje	Desviacion Estandar	Coficiente de variabilidad
Muy alto	-	-	-	-
Alto	18	21	14	77
Medio	29	35	6	21
Bajo	26	31	10	37
Muy bajo	11	13	12	108
TOTAL	84	100		

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.
Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 13

Nivel de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas emblemáticas, Puno 2013

(Porcentaje)



Fuente: Encuesta realizada a los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno, 2013.

Elaboración: La investigadora.

En el cuadro N° 11 y gráfico N° 14, nivel de satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno, 29 docentes que representa al 35% se encuentra en el nivel medio de satisfacción laboral, 26 docentes es decir el 31% con bajo nivel de satisfacción con su trabajo; ambos datos estadísticos resaltan respecto a los demás ya que también son los que presentan menores índices de dispersión (6 y 10 respectivamente), y con un coeficiente de variabilidad más adecuado, los docentes con satisfacción en el nivel medio tienen una variación de 21, es decir es homogéneo; y quienes expresan nivel bajo de satisfacción laboral 37 de coeficiente de variabilidad, que indica que es heterogéneo, sin embargo la variabilidad es menor respecto a los demás niveles de satisfacción laboral.

Por otro lado, también se observa que 18 docentes que representa el 21% se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral, pero con un coeficiente de variabilidad muy alto, ello también ocurre con aquellos docentes con nivel muy bajo de satisfacción 13% (11 docentes) con niveles de dispersión y variación alto, que nos indica que es un grupo heterogéneo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los docentes en un 35% se encuentran en el nivel medio de satisfacción laboral, 31% con bajo nivel de satisfacción con su trabajo; ambos datos estadísticos resaltan respecto de los demás ya que también son los que presentan menores índices de dispersión (6 y 10 respectivamente), y con un coeficiente de variabilidad más adecuado, los docentes con satisfacción en el nivel medio tienen una variación de 21, es decir es homogéneo; y quienes expresan nivel bajo de satisfacción laboral 37 de coeficiente de variabilidad, que indica que es heterogéneo, sin embargo la variabilidad es menor respecto a los demás niveles de satisfacción laboral.

SEGUNDA: Referente al diseño del trabajo de los docentes de instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno, se aprecia que en general los docentes tienen un nivel de satisfacción laboral bajo con un 49%, sigue el 32% de un nivel medio de satisfacción, 15% de los docentes se hallan en un nivel de satisfacción con el diseño de trabajo muy bajo, 4% de docentes en un nivel alto y ninguno expresa nivel muy alto de satisfacción en las Instituciones Educativas Emblemáticas.

TERCERA: Sobre las condiciones de vida asociadas al trabajo, el 44% de docentes se encuentra en un nivel medio de satisfacción, 34% en un nivel alto de satisfacción en las Instituciones Educativas Emblemáticas.

CUARTA: Referente a la realización personal y profesional, los docentes se hallan en el nivel medio de satisfacción con 42%, seguidamente 38% de los docentes manifiestan nivel de satisfacción bajo, 21% satisfacción alto y ningún docente se ubica en el nivel de satisfacción muy alto ni muy bajo.

QUINTA: La satisfacción con la relación con los superiores de los docentes de instituciones educativas emblemáticas; en general los docentes manifiestan en un 39% se tiene una alta satisfacción, 36% satisfacción media, 25% satisfacción baja y no existe niveles en cuanto al nivel muy alto ni muy bajo. Estos datos reflejan que en gran manera las relaciones con los superiores son aceptables y buenas en su mayoría.

SEXTA: Referente a la satisfacción de los docentes con el salario, se muestra los resultados globales en la que se observa que en su gran mayoría con 41% de los docentes se encuentra con un nivel bajo de satisfacción, 37% de los docentes expresa niveles muy bajos, 22% se encuentra en un nivel medio de satisfacción y no se cuenta con ningún porcentaje en los niveles alto y muy alto.

SUGERENCIAS

- PRIMERA:** A la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, se recomienda propiciar un plan de capacitación a todo el personal supervisor docente, para orientarlos en cuanto a la instrucción, motivación y apoyo de los docentes. La capacitación a los supervisores puede hacerse al principio del año escolar. Esto con el fin de explicar de manera detallada al docente lo que el supervisor inmediato espera de él. Con esta capacitación se espera que el supervisor ponga a disposición del docente el material didáctico que necesite, así como orientarlo, motivarlo y apoyarlo en el cumplimiento de sus tareas.
- SEGUNDA:** A cada institución educativa primaria, elaborar un plan institucional de estímulo al personal docente, en el cual se reconozca públicamente al final de un trimestre escolar su trabajo a través de certificados, menciones honoríficas, trofeos etc. Además, que se puede implementar el programa “El docente del mes”, que consistiría en un programa para estimular al docente que lo amerite, previos requisitos dictados y previstos por la Dirección. El reconocimiento podría hacerse en el periódico mural, página de Internet, etc. Esto formaría parte de su portafolio profesional.
- TERCERA:** 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.

CUARTA: A los estudiantes universitarios de la Escuela Profesional de Educación Primaria, realizar estudios similares sobre satisfacción laboral en otras instituciones para compararlas con los resultados de esta investigación. Proponer un proyecto para la motivación de los docentes a través de un programa estructurado de estímulo a la labor docente.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana (Tesis de doctorado)*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 11 de abril del 2013 en:

http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2007/alvarez_fd/pdf/alvarez_fd.pdf
- ✓ Anaya, D. y Suárez, J.M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. Un estudio a nivel nacional. España: *Revista de Educación*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Recuperado el 01 de abril del 2013 en:

www.doredin.mec.es/documentos/00820103010831.pdf
- ✓ Anaya, D. y Suárez, J. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio a nivel nacional*. España: *Revista de Educación*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Recuperado el 01 de abril del 2013 en: www.doredin.mec.es/documentos/00220103010932.pdf
- ✓ Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Perú: ESAN
- ✓ Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- ✓ Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción laboral de los directores de escuelas secundarias públicas de la región Jacobina*. Bahía-Brasil: Universidad Autónoma de Barcelona. Bahía-Brasil.
- ✓ Careaga, G. y Ortega, J. (2001). *Libro de memorias: Género y salud reproductiva*. UADY.
- ✓ Chan Hoil, M. (2008). *Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus Planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez. (Tesis doctoral)*. México: Universidad de Montemorelos. Recuperado el 10 de abril del 2013 en:

www.mexdin.um.es/tesis/0082011.pdf

- ✓ Chávez, J. (2004). *Introducción. Perspectiva de Género*. México: Plaza y Valdés.
- ✓ Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- ✓ Chiavenato, I. (2004). *Administración de los Nuevos Tiempos*. México: McGraw – Hill Interamericana. S.A.
- ✓ Delgado, M. (2003). *Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas que estudian por verano en la Universidad de Montemorelos*. Montemorelos. Nuevo León, México: Universidad de Montemorelos.
- ✓ Dinham, S. y Scott, C. (2000). *Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction*. Australia: Hacer Press.
- ✓ Fernández, M. (2010). *Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: Tres estudios fácticos*. Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- ✓ Fernández, M. (1999). *Recursos humanos: organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- ✓ Gamba, S. (2010) *¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? En Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Argentina: Editorial Biblos.
- ✓ Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.)*. Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- ✓ Puno, G. R. (2006). *Proyecto Educativo Regional Concertado Puno 2006-2015*. Recuperado el día 12 de julio del 2012 en: <http://www.care.org.pe/wp-content/uploads/2015/06/Proyecto-educativo-regional-concertado-Puno-2006-2015.pdf>
- ✓ 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
- ✓ Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México, D. F.: McGraw-Hill
- ✓ Hernández Sánchez, M. (2002). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*. Recuperado el 30 de mayo de 2013, de <http://www.monografias.com/trabajos13/emetex/emetexshtml>

- ✓ Menéndez, M, y Concha O. (2006). *Ergonomía para docente: análisis del ambiente de trabajo y prevención de riesgos*. Barcelona España: Editorial GRAO.
- ✓ Moré, L.; Carmenate V.; y Junco C. (2005). *La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial*. Chile: Ministerio de Transporte.
- ✓ Navarro, C. (2010). *Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo. Venezuela (tesis de maestría)*. Venezuela, Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Recuperado el 11 de abril del 2013 en:

http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/T184D.pdf
- ✓ Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall.
- ✓ Sahili, L. (2010). *Psicología para docentes: consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica docente magisterial*. México: Universidad de Guanajuato.
- ✓ Salazar, A. (2001). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras Beliceñas al inicio del milenio 2002 (Tesis doctoral)*. Nuevo León, México: Universidad de Montemorelos.
- ✓ Saravia, L. (2010). *Educación escolar, realidad en el Perú*. Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- ✓ Schermerhorn, J; Hunt, J y Osborn, R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. (1ª ed.). México: Limusa.
- ✓ Vroom, V. y Deci, E. (1999). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
 "SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS EMBLEMÁTICAS DE LA CIUDAD DE PUNO – 2013"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS
SATISFACCIÓN LABORAL	Socio-demografía	Genero Estudios realizados Años de experiencia	1. Femenino 2. Masculino 1. Segunda especialización 2. Maestría 3. Doctorado 1. Entre 1 a 5 años 2. Entre 6 a 10 años 3. Entre 11 a más años	Definiciones general ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno-2013? Definiciones específicas ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en relación al diseño del trabajo de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno? ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en relación a las condiciones de vida asociadas al trabajo de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno? ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en relación a la realización personal de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno? ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral referida a la relación con los superiores de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno?	Objetivo general Conocer el nivel de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno Objetivos específicos <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el nivel de satisfacción laboral en relación al diseño del trabajo de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno. • Determinar el nivel de satisfacción laboral en relación a las condiciones de vida asociadas al trabajo de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno. • Determinar el nivel de satisfacción laboral en relación a la realización personal de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno. • Precisar el nivel de satisfacción laboral referida a la relación con los superiores de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno. • Precisar el nivel de satisfacción laboral en relación al salario de los docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.
	Diseño del trabajo	Participar en el diseño del plan de trabajo Tener autonomía en el desarrollo de las actividades Posibilidad de actualización permanente Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo		
	Condiciones de vida asociadas al trabajo	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo Disponer de suficiente tiempo para la familia Tener un horario flexible Disponer de una buena seguridad social.			
	Realización personal	Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres Encontrar motivador el trabajo que realizas Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.			
	Relación con superiores	Tener buenas relaciones con los superiores Tener superiores competentes y justos Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes			
	Salario	Obtener un buen salario Reconocimiento económico del rendimiento laboral			

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION PRIMARIA**

“La presente encuesta, tiene como finalidad obtener información sobre la satisfacción laboral de docentes del nivel primario. La información será eminentemente confidencial, agradecemos anticipadamente su apoyo y sinceridad en las respuestas brindadas”

Lea cuidadosamente y marque con “X” donde corresponda

- 1. Sexo
 - a. Femenino ()
 - b. Masculino ()
- 2. Estudio alcanzados
 - a. Segunda especialización ()
 - b. Maestría ()
 - c. Doctorado ()
- 3. Años de experiencia
 - a. Entre 1 a 5 años ()
 - b. Entre 6 a 10 años ()
 - c. Entre 11 a más años ()

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

¿En qué grado (1 = muy bajo;2 = bajo;3 = medio;4 = alto;5 = muy alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos?, marca con “X” donde corresponda.

ALTERNATIVAS	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
	1	2	3	4	5
FACETAS DE LA SATISFACCION LABORAL					
1.Encuentra motivador el trabajo que realizas					
2. Obtiene un buen salario					
3.Participa en el diseño del puesto de trabajo					
4.Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades					
5. Dispone de suficiente tiempo para la familia					
6. Siente que estás realizando algo valioso					
7. Recibe reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres					
8. Tiene posibilidad de actualización permanente					
9. Recibe reconocimiento económico del rendimiento laboral					

10. Tiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo					
11. Siente que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas					
12. Trabaja bajo políticas de personal consistentes e inteligentes					
13. Siente que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades					
14. Dispone de una buena seguridad social					
15. Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades					
16. Dispone de suficiente tiempo libre					
17. Puede establecerse en una localidad determinada					
18. Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo					
19. Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos					
20. Tiene un horario flexible					
21. Participa activamente en el establecimiento de objetivos					
22. Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo					
23. Tiene variedad en las actividades del trabajo					
24. Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos					
25. Tiene un plan de trabajo claro					
26. Participa en programas de perfeccionamiento					
27. Tiene superiores competentes y justos					
28. Tiene una opinión propia					
29. Tiene buenas relaciones con los superiores					
30. Siente que el trabajo es el adecuado para ti					
31. Cuenta con posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades					
32. Hay facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo					