

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



**“Estudio de la Satisfacción Laboral de los docentes de la UGEL
Melgar, región de Puno - Perú”**

**Trabajo de Investigación
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro
en Educación

Autores:

Bach. Paucar Condori, Yenny Sorayda.

Bach. Paucar Condori, Alan Gabriel.

Director:

Mag. Justo Valencia, María Dolores

TACNA – PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

DEDICATORIA

Con especial sentimiento.

A los seres que nos dieron el aliento de vida Jorge Paucar Chañi y María Condori Ttito, porque son la alegría de nuestros corazones y nuestra vida misma.

A nuestros hermanos, Jimmy, Sonia, Ronnie, Juana, Gladys y Helbert; a quienes agradecemos por las pequeñas y pequeños Sayhuri, Addien, Danna, Lian, Lutcian, Alejandra y Ronnie Gael que pequeñas gotas de luz que renuevan nuestras ganas de vivir.

A nuestro director y asesor que nos encaminada en el arte del argumento y de la verborrea.

Yenny Sorayda Paucar Condori

Alan Gabriel Paucar Condori

AGRADECIMIENTOS

A la Escuela de Post grado NEWMAN, por habernos otorgado la oportunidad de poder aprender y mejorar nuestras competencias y capacidades en el ejercicio de nuestra profesión.

A las docentes de la Escuela Profesional de Educación de Post grado NEWMAN por brindarnos la orientación incondicional y lograr nuestros sueños de ser formadores en la Educación.

Finalmente, es nuestro más anhelado deseo dar gracias a Dios, a nuestras familias, a esos seres humanos que nos heredaron sus sueños y consagraron sus vidas, que hoy nos permiten realizarnos con libertad para buscar nuestro futuro.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1. Título del Tema.....	13
1.2. Planteamiento del Problema	13
1.3. Objetivos de la Investigación	18
1.3.1. Objetivo General	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. Justificación.....	18
1.5. Principales definiciones	21
1.5.1. Satisfacción laboral	21
1.5.2. Insatisfacción laboral.....	21
1.5.3. Docente	21
1.5.4. Educación	22
1.6. Alcances y limitaciones.....	23
1.6.1. Importancia social	23
1.6.2. Importancia económica	24
1.6.3. Limitaciones de tiempo.....	24
1.7. Limitaciones de espacio o territorio	25
1.7.1. Limitaciones de recursos.....	25

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Conceptualización de las variables o tópicos clave	26
2.1.1.	Satisfacción laboral	26
2.1.2.	El docente, ¿quién es?.....	41
2.1.3.	La escuela como centro de labores	43
2.2.	Importancia de las variables o tópicos clave	46
2.2.1.	Medición de la satisfacción laboral	47
2.3.	Análisis comparativo.....	49
2.3.1.	Investigaciones sobre la satisfacción laboral en la profesión docente	
	52	
2.4.	Análisis crítico.....	52

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

3.1.	Reseña histórica.....	56
3.2.	Filosofía organizacional	58
3.3.	Diseño organizacional.....	59
	<i>Organigrama UGEL- MELGAR.....</i>	<i>59</i>
3.4.	Productos y/o servicios	60
3.5.	Diagnóstico organizacional	61

CAPÍTULO IV

ESTUDIO DE CASO

4.1.	Marco metodológico	65
4.1.1.	Tipo y diseño de Investigación.....	65
4.1.2.	Técnicas e Instrumentos	67

4.3. Población y muestra	69
4.3.1. Población	69
4.3.2. Muestra	70
4.4. Resultados (Según objetivos)	70
4.4.1. Analisis descriptivo del estado de satisfacción laboral del docente primario en la literatura internacional y nacional	71
4.4.2. Analisis estadístico exploratorio acerca de la percepción del docente de primaria acerca del aumento o disminución del compromiso, participación, el ausentismo o el conflicto laboral.....	77
4.4.3. Analisis cualitativo de una propuesta para incrementar la satisfacción laboral del docente del nivel primaria.....	97

CAPÍTULO V

SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diagnóstico de satisfacción laboral por categoría	77
Tabla 2 Contexto Humano	78
Tabla 3 Frecuencia categoría contexto humano	78
Tabla 4 Contexto de la organización.....	80
Tabla 5 Frecuencia categoría contexto humano	81
Tabla 6 Contexto más amplio	82
Tabla 7 Frecuencia categoría contexto más amplio	83
Tabla 8 Categoría el trabajo.....	84
Tabla 9 Frecuencia categoría el trabajo	85
Tabla 10 Categoría pago.....	86
Tabla 11 Frecuencia de pago	87
Tabla 12 Categoría ambientes de trabajo.....	89
Tabla 13 Frecuencia ambientes de trabajo.....	89
Tabla 14 Categoría supervisión	91
Tabla 15 Frecuencia supervisión	92
Tabla 16 Categoría compañeros de trabajo	93
Tabla 17 Frecuencia compañeros de trabajo	94
Tabla 18 Frecuencia satisfacción en general	96

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución global de la categoría "contexto humano"	79
Gráfico 2 Distribución global de la categoría "contexto de la organización"	81
Gráfico 3 Distribución global de la categoría "contexto más amplio"	83
Gráfico 4 Distribución global de la categoría "trabajo"	85
Gráfico 5 Distribución global de la categoría "pago"	87
Gráfico 6 Distribución global de la categoría "ambientes de trabajo"	90
Gráfico 7 Distribución global de la categoría "supervisión"	92
Gráfico 8 Distribución global de la categoría "compañeros de trabajo"	95
Gráfico 9 Distribución global de la categoría "satisfacción general"	96

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se orientó a percibir la Satisfacción Laboral de los docentes de la UGEL Melgar, región de Puno – Perú- 2022, se profundizó en como el docente de educación en el nivel primario de la Educación Básica Regular siente su satisfacción laboral en diferentes indicadores y como ello influye en aumentar o disminuir los conflictos y ausentismo laboral. Tuvo como objetivo Analizar la satisfacción laboral que perciben los docentes del nivel primario del distrito de Ayaviri, provincia Melgar, región Puno-Perú para presentar propuestas destinadas a incrementar su satisfacción - 2022. La metodología utilizada fue de un enfoque cuanlitativo, de tipo no experimental y con el diseño corresponde a una investigación descriptiva simple. La población de estudio estuvo conformada por 187 docentes del nivel primario de la UGEL- Melgar del distrito de Ayaviri. La muestra es de 54 docentes de la población. Se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario y se hizo uso de la escala de tipo Likert para analizarla. Como resultado principal de la investigación se determina que, existe un nivel intermedio de percepción en los docentes del nivel primario respecto a su satisfacción laboral durante el periodo 2022, debido que el 52% de los docentes presentan un nivel algo satisfecho, así como un 31% de los docentes se encuentran en un nivel satisfecho y un 17% de los docentes se encuentran en un nivel insatisfechos.

Palabras Clave: Satisfacción laboral, insatisfacción laboral, docente.

ABSTRAC

The present research work was oriented to perceive the Labor Satisfaction of the teachers of the UGEL Melgar, region of Puno - Peru- 2022, it was deepened in how the education teacher at the primary level of Regular Basic Education feels their job satisfaction in different indicators and how this influences the increase or decrease of conflicts and work absenteeism. Its objective was to analyze the job satisfaction perceived by teachers at the primary level of the Ayaviri district, Melgar province, Puno-Peru region to present proposals aimed at increasing their satisfaction - 2022. The methodology used was a quantitative approach, of a non-experimental type. and with the design it corresponds to a simple descriptive investigation. The study population consisted of 187 teachers of the primary level of the UGEL-Melgar district of Ayaviri. The sample is 54 teachers from the population. The survey whose instrument was the questionnaire was used as a data collection technique and the Likert-type scale was used to analyze it. As the main result of the research, it is determined that there is an intermediate level of perception in primary level teachers regarding their job satisfaction during the 2022 period, due to the fact that 52% of teachers present a somewhat satisfied level, as well as 31 % of teachers are at a satisfied level and 17% of teachers are at a dissatisfied level.

Keywords: Job satisfaction, job dissatisfaction, teacher.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral del docente establece la salud de una escuela porque afectará la calidad de su servicio a los estudiantes. Los investigadores definen que la satisfacción laboral es un sentimiento emocional positivo condición derivada del placer encontrado en el trabajo. El papel del docente en la vida de la organización (Institución Educativa), por lo tanto, debe ser atractiva y contribuir al trabajo en eficiencia, productividad y evitar el ausentismo y los conflictos laboral por lo menos amenguarlos. La satisfacción laboral puede definirse como el grado de afecto de un empleado hacia el trabajo.

El trabajo juega un papel central en la organización. Así, la satisfacción laboral es un atributo crítico del trabajador que con frecuencia medido por las organizaciones.

Un trabajador con un alto nivel de satisfacción tiene más probabilidades de continuar en su empleo. El nivel de satisfacción de necesidades en el lugar de trabajo y la equidad de estas recompensas conducen a una actitud hacia el trabajo. Esta actitud define la satisfacción laboral general del individuo.

En el capítulo I, que abarca al título del tema, al planteamiento del problema (descripción y definición). Asimismo, está referido al planteamiento de los objetivos. también a la descripción de la justificación, principales definiciones, alcances y limitaciones.

En el capítulo II, que comprende las bases teóricas de las variables y/o tópicos, análisis comparativo de las bases teóricas y análisis crítico de las bases teóricas.

En el capítulo III, que incluye la reseña histórica, filosofía organizacional, diseño organizacional, productos y/o servicios y diagnóstico organizacional.

En el capítulo IV, que considera el marco metodológico (tipo y diseño de estudio, población, muestra, instrumento) y los resultados (según objetivos).

Por último, en el capítulo V, se menciona las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos respectivamente.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1. Título del Tema

“Estudio de la Satisfacción Laboral de los docentes de la UGEL Melgar, región de Puno - Perú”.

1.2. Planteamiento del Problema

Cuando decidimos plantear el problema de investigación y para ello hemos de buscar ayuda en respuestas a preguntas como: ¿Dónde? ¿Cuándo? y ¿Cómo?

Empezaremos, a darle claridad a la primera. El problema se encuentra enmarcada dentro de las Instituciones Educativas de la UGEL Melgar de la región Puno - Perú.

La segunda interrogante, nos menciona el momento o intervalo de tiempo en donde ha de darse el nacimiento de nuestra investigación. Entonces, nuestra investigación se realiza en el año 2022.

La tercera pregunta nos dará a detallar el proceso para llegar a plantear el problema. Para ello empezaremos seleccionando el tema. Es decir, buscaremos un fenómeno a estudiar dentro del ámbito educativo. A continuación, delimitamos a la amplitud de la investigación teniendo en cuenta el espacio, temporalidad y el método teniendo siempre en consideración los distintos enfoques. Encontrar un problema dentro del fenómeno y dentro de los límites de la investigación, que motive a encontrar una solución que aporte un descubrimiento a través del conocimiento y la verdad comprobada.

Es de vital importancia considerar los procedimientos y acciones dentro de una entidad viva como es la Institución Educativa para la búsqueda de la dinámica laboral que pretenda buscar su crecimiento en la capacitación y la administración correcta de las prestaciones o beneficios que se les otorgan a los docentes, para lograr dentro de este una actitud de compromiso e implicación para la mejora de la calidad educativa para ello es necesario desarrollar proyectos para mejorar los problemas emergentes que pudieran obstaculizar los objetivos de la entidad relacionadas a la satisfacción laboral del docente.

Para dar la debida correspondencia de la búsqueda y exposición de nuestro problema es que nos permitimos presentar algunos porcentajes que darán la debida motivación para continuar con el presente proyecto de investigación poniendo un cimiento para su desarrollo.

Para tener un contraste global de como la satisfacción laboral se vislumbra. Se presenta estas acotaciones a nivel internacional, que refiere Randstad, (como se cito en Calderón y Raymundo 2019):

“En Europa, un 23% está “muy satisfecho” y un 46% está “satisfecho”; mientras que 69% de los consultados se siente estable en su puesto de trabajo. En el caso de Dinamarca y Noruega, más de 35% de los empleados, indican niveles muy altos de satisfacción se relaciona con un mayor compromiso de los mismos con su empresa”.

Si vemos la situación en Latinoamerica. En Chile, la insatisfacción laboral hace que uno de cada tres profesionales cambie de trabajo frecuentemente, refiriendo no contar con expectativas de ascenso o bien

tener jefes que no conocen o que no les dicen cuáles son los objetivos de la empresa son algunos de los principales motivos.

En el caso nacional la revista Economista América Perú. En una entrevista que se hizo a Luis Olavarría coordinador de Psicología Organizacional de la Universidad Privada del Norte 2018, como se citó en Calderón y Raymundo, 2019 donde mencionó:

Que el 60% de trabajadores en el Perú sufre de estrés, según el último reporte del instituto de integración, y están propensos a desarrollar el síndrome de burnout o desgaste profesional por un progresivo agotamiento físico, mental y psíquico, además de la falta de motivación. Seis de cada diez personas señalan que su trabajo ha sido estresante en el último año. Se recomienda que las empresas desarrollen planes de seguridad para evitar la pérdida de productividad y rendimiento.

Mientras tanto Zuasnabar (2018) al respecto: "hallo que el índice de 16 satisfacción laboral en docentes presenta un indicador de 67.4 de 100 mientras que el nivel de estrés laboral presenta un indicador de 29 de 100".

A partir de la exploración de datos del 2009 para docentes de sexto grado de primaria recogidos en el estudio SERCE en una muestra de países de Latinoamérica y el Caribe (LAC), Murillo y Román:

Encontraron que los docentes peruanos mostraban los menores niveles de satisfacción profesional frente a sus pares de la región. Asimismo, eran los que, en mayor proporción, querían cambiar de escuela, y los que dedicaban la menor parte de su tiempo a actividades como planificar y preparar sus clases, corregir evaluaciones de sus estudiantes o reunirse con sus colegas. Entre los países que participaron en el

SERCE, se recogió información sobre la satisfacción en 15 aspectos relacionados con el trabajo de los docentes¹. En todos ellos, los docentes peruanos muestran menor satisfacción que el promedio de los otros países. En particular, los menores niveles de satisfacción se asocian al apoyo de las autoridades educativas, del director y de sus colegas a su labor como docentes; también destacan, entre los aspectos con menor nivel de satisfacción, el reconocimiento por su trabajo, el vínculo con la comunidad, la libertad para realizar su trabajo y la relación con los otros docentes en las instituciones educativas en las que trabajan.

Por otro lado, se encuentra que el 49% de los docentes peruanos cambiaría de escuela si pudiese hacerlo, frente al 22% en el promedio de países del estudio. La situación es bastante más crítica en las zonas rurales, donde el 71% de los docentes peruanos quisieran cambiar de escuela, frente al 32% para el promedio de países en el estudio. (2012)

El presente Proyecto de Investigación pretende realizar un estudio de la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas Públicas de la jurisdicción de la UGEL Melgar específicamente en la ciudad de Ayaviri, distrito de Melgar, Puno-Perú. Con ello se podrá explicar como la satisfacción laboral ha de desempeñar un papel importante respecto a los comportamientos que se dan dentro de las Instituciones y los relacionados al docente para mejorar su competencia laboral en beneficio de los objetivos trazados por la Institución.

La Investigación subyace en la idea de que si dentro de una Institución Educativa el trabajador cuenta con una alta satisfacción laboral, este tomara

¹ Los aspectos sobre los que se recogió información en SERCE son los siguientes: el salario; la posibilidad de desarrollo profesional; la relación con sus colegas docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad; el apoyo recibido en temas pedagógicos tanto por parte de la dirección del centro educativo como de las autoridades educativas; la libertad para realizar su trabajo; el apoyo de sus colegas; el respeto mostrado por los estudiantes en el aula; el reconocimiento del director por su trabajo; las oportunidades de trabajo en equipo con sus colegas; y su trabajo dentro del aula

comportamientos y actitudes que permitan valorar su desempeño laboral permitiendo el logro de objetivos trazados por la Institución permitiendo a ambos entes obtener beneficios como efecto de una relación que subyace en la satisfacción. Ahora bien, una asociación negativa entre la Institución y sus trabajadores donde no este presente la satisfacción laboral podría devinir en comportamientos en los trabajadores como la sensación del fracaso, agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal, estrés, etc., que provocarían un menor rendimiento del trabajador y por ende la no realización de los objetivos trazados por la Institución. La importancia de los hallazgos del Proyecto de investigación, permitirán a futuro que las declaraciones de satisfacción ofrecen información útil para predecir comportamientos y actitudes futuras para proporcionarlas al desarrollo de nuevas investigaciones en el campo de lo laboral permitiendo un mejor desempeño del trabajador al cubrir sus expectativas creando una sensación de satisfacción y este pueda desempeñarse optimamente logrando los objetivos buscado por la Institución en el campo educativo claro esta.

Aunque la satisfacción laboral de los docentes. depende de variables universales como, naturaleza del trabajo, pago, supervisión, trabajo entorno, compañeros de trabajo y otros factores relacionados con lo laboral, se tiene que tomar en cuestión el hecho de que la satisfacción laboral es un indicador que corresponde a una descripción relacionado a las características de cada sociedad vista desde una perspectiva cuantitativa. Por lo tanto, la satisfacción laboral esta en constantes cambios y ha de depender de cada contexto social. En este estudio explora el tema en la coyuntura de un país como el Perú, con énfasis en los docentes del distrito de Ayaviri, provincia de Melgar-Puno.

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar la satisfacción laboral que perciben los docentes del nivel primario del distrito de Ayaviri, provincia Melgar, región Puno-Perú para presentar propuestas destinadas a incrementar su satisfacción.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Examinar el estado de la satisfacción laboral del docente de primaria en la literatura internacional y peruana.
- Averiguar si la satisfacción laboral que percibe la muestra de docentes de primaria aumenta o disminuye el compromiso, la participación, el ausentismo y los conflictos basándonos en el análisis de opinión.
- Presentar propuestas con la finalidad de incrementar la satisfacción laboral

1.4. Justificación

En la actualidad el trabajo es parte fundamental e inherente a todo ser racional sobre nuestro planeta. El trabajo supone la condicionante más importante para la subsistencia de todo ser humano y al mismo tiempo conlleva a un bienestar en su realización como ente contribuyente de una comunidad o sociedad. Sin embargo, si bien el trabajo puede traer consigo un bienestar este también puede generar condiciones de insatisfacción dentro de su realización y como consecuencia en la psicología del trabajador, su salud o el bajo rendimiento dentro de los objetivos del trabajador.

Una expresión certera y precisa nos la da Alastruey et al., (2012):

La etiología del cuadro, basada en la insatisfacción y la frustración laborales, se complica con otras condiciones de penosidad laboral (por ejemplo, el salario o la turnicidad), con su carácter insidioso y con la habitual negativa de los afectados a reconocer su padecimiento (o hacerlo en fase ya irreversible). (p. 149)

En nuestro proyecto de investigación pretendemos probar que la satisfacción laboral aumenta o disminuye comportamientos o actitudes en el docente de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular. Ya que, son en estas instituciones donde se presenta la carencia de muchas condiciones para lograr de forma eficiente y eficaz el proceso de enseñanza aprendizaje. De no existir satisfacción laboral podría generar una desmotivación laboral, productividad laboral, bajo rendimiento laboral, problemas de salud o psicológicos en el trabajador en nuestro caso del docente. El presente estudio buscará servir de aporte al sector educativo, de nuestro país que muchas veces no cuenta con estudios y políticas que preserven el bienestar laboral del profesorado. El Estado y la sociedad han dejado de visualizar que dentro de la concepción de la educación juegan dos partículas importantes para su desarrollo: el alumno y el docente. Esta dicotomía solo podrá fusionarse si ambos agentes tienen todas las condiciones para su bienestar y cada una la refleje en la interacción que se lleva dentro de las aulas. El Estado siempre ha estado pendiente del alumnado. Pero, muchas veces a olvidado al profesor, dejando de otorgarle los incentivos y condiciones necesarias para su realización como docente creando insatisfacción laboral que a la larga trae perjuicio al logro de los objetivos estratégicos enmarcados en nuestro Sistema Educativo Curricular.

El estudio de la satisfacción laboral enfatiza y justifica la apertura a datos e información respecto al contento o descontento del profesorado en cuanto a ciertos factores laborales que podrían estar generando la existencia del fenómeno. Se enfoca en la búsqueda de aportar información que sirva de base para comprender las necesidades del profesorado y lograr un bienestar laboral y por ende el logro de una educación de calidad de la mano del profesor.

Por ello, conocer la satisfacción laboral de los docentes permitirá a los que se inmiscuyan en la educación. Buscar formas de aminorar los efectos que podrían originar una posible insatisfacción laboral. Este proyecto de investigación expondrá un esbozo acerca de los elementos o condiciones que pueden existir durante la labor pedagógica del maestro y que generan satisfacción o insatisfacción laboral representado por el estado en que se encuentra, reconociendo cifras valorativas desde donde podamos observar una realidad ante un fenómeno.

Además, se justifica para la aplicación de algunos métodos y técnicas de investigación, la investigación cuantitativa y cualitativa. Desde un enfoque cuantitativo se obtendrá estadísticas descriptivas observadas. Esto se hace para obtener una mirada general sobre cómo el profesorado percibe la satisfacción laboral dentro de su práctica educativa. Se evaluará los datos recogidos sobre los factores de satisfacción laboral y así obtener datos confiables para generar datos teóricos.

Para finalizar diremos que el proyecto justifica su necesidad en la búsqueda de soluciones para el buen desempeño y satisfacción laboral del profesor y poder con esa información mejorar su labor dentro de las aulas de la Educación Básica Regular a través de un diagnóstico.

1.5. Principales definiciones

En la presente investigación podemos observar tópicos las misma que están determinadas como: tópicos clave de estudio contenidos dentro de los objetivos: la satisfacción laboral y los docentes de Educación Básica Regular.

1.5.1. Satisfacción laboral.

De igual manera, Arnold y Feldman (1986) describieron la satisfacción laboral como: “la cantidad de afecto general que los individuos tienen hacia su trabajo” (p. 86).

1.5.2. Insatisfacción laboral.

Con el fin de comprender el concepto de insatisfacción laboral, exponiendo a Carazas (2006) citado por Cardozo y Zabaleta es definido:

Como el malestar que es experimentado por un trabajador con su labor realizada dentro de una organización, influenciado por factores como el salario no correspondiente, labor bajo presión, la falta de incentivos monetarios y/o motivacionales por parte del empleador quien no satisface las necesidades del colaborador, entre otros; y factores psicosociales que conllevan a experimentar malas relaciones interpersonales, tales como la ausencia de participación e inestabilidad laboral. (2017, p. 13)

1.5.3. Docente.

Según el Artículo 56 de la Ley N° 28044 (Ley General de Educación):

El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su

función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes. Le corresponde:

a) Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran. b) Participar en la Institución Educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional. c) Percibir remuneraciones justas y adecuadas y también las bonificaciones establecidas por ley; estar comprendido en la carrera pública docente; recibir debida y oportuna retribución por las contribuciones previsionales de jubilación y derrama magisterial; y gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones. d) Participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente. e) Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa. f) Integrar libremente sindicatos y asociaciones de naturaleza profesional; y g) Los demás derechos y deberes establecidos por ley específica.

1.5.4. Educación.

Nos vendría bien tomar la definición de Educación conforme lo que manifiesta Villareal et al.:

La educación es el organismo que reproduce al sistema social en lo indispensable al formar a las personas desde lo moral, pasando por el intelecto hasta la ciudadanía. Es la institución que debe desarrollar los aspectos humanos que garanticen que lo material se reproduzca para la convivencia humana al dar respuesta a una serie de desafíos que se le presenta al construir y en la reproducción material y moral, como comunidad humana, entendida como el proyecto de socialización de un pueblo (2015, p. 22)

De la misma forma es necesario tomar el Artículo 36 de la Ley N° 28044 (Ley General de Educación):

La Educación Básica Regular es la modalidad que abarca los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria. Está dirigida a los niños y adolescentes que pasan, oportunamente, por el proceso educativo de acuerdo con su evolución física, afectiva y cognitiva, desde el momento de su nacimiento.

1.6. Alcances y limitaciones

Dentro de los alcances de nuestro proyecto de investigación tenemos:

1.6.1. Importancia social

El presente proyecto de investigación busca probar en que medida los factores de satisfacción laboral determinan el compromiso, la participación, el ausentismo y conflictos de los docentes del del distrito de Ayaviri, provincia Melgar y región Puno. Mediante el estudio pretendemos que la sociedad pueda comprender de mejor forma el rol que cumple el docente y como este tiene que lidiar con las carencias de recursos, infraestructura o condiciones laborales que

muchas veces crean insatisfacción laboral trayendo consigo problemas no solo en la salud sino también en su desenvolvimiento dentro del trabajo. Para ello, será necesario recabar datos que mediante un diagnóstico aseguran proponer una propuesta de alternativa de mejora a las dificultades presentes sobre la satisfacción laboral del docente.

1.6.2. Importancia económica

En el aspecto económico el conocer más acerca de la satisfacción laboral cumplirá un rol fundamental en relación a la labor educativa dentro del proceso educativo, su adecuado estudio permitirá generar información mediante su comprensión a cabalidad con lo cual podrá incrementar la productividad del docente en su práctica pedagógica y a futuro como efecto lograr un mayor rendimiento en el desarrollo educativo que como efecto traerá ciudadanos competitivos que impulsen el desarrollo económico del país.

Respecto a las limitaciones se podrá manifestar lo siguiente:

1.6.3. Limitaciones de tiempo

La investigación se empezará a realizar desde el mes de agosto del 2022 y se pretende terminarla en el mes de mayo del 2023, tiempo para realizar un estudio necesario tomando en cuenta las características del mismo. Sin embargo, se tiene limitantes en el horario de trabajo de los docentes ya que solo trabajan hasta mediados de diciembre del 2022 y retornan a su labor educativa en marzo 2023.

1.7. Limitaciones de espacio o territorio

El estudio se realizará dentro del ámbito del distrito de Ayaviri, provincia de Melgar y la región Puno no teniendo muchas limitaciones para su desarrollo.

1.7.1. Limitaciones de recursos

El proyecto será autofinanciado por los propios autores. Por ello, es que no se cuenta con el dinero suficiente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptualización de las variables o tópicos clave

2.1.1. Satisfacción laboral

El Artículo 4 de la Ley 28044 establece que:

El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional.

Al ser el docente un servidor público es una agente que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que presta servicios en beneficio de su sociedad como empleado del sector público. Por ende, su eficacia y eficiencia en su trabajo estará connotada por la satisfacción que sienta dentro de ella.

Es pertinente dar un alcance de lo que significa la satisfacción laboral en términos de conocedores que nos darán las pautas en su real naturaleza.

La satisfacción laboral ha sido definida como “sentimientos o respuestas afectivas a facetas de la situación (del lugar de trabajo)” (Smith, Kendall y Hulin, 1969, p. 6)

Es por ello que al estar el trabajo relacionado con el estado emocional, es necesario que el docente sienta un bienestar emocional dentro de su

espacio laboral, que sienta expectativas de participación y compromiso en las actividades que desarrolla dentro de la institución educativa y que le generen un desarrollo personal y profesional, para al final alcanzar no solo sus metas como docente, sino la finalidad que tiene la profesión de docente que es lograr el desarrollo y objetivos de nuestro sistema educativo en los estudiantes que verán su aprendizaje connotada de calidad en los logros por competencias.

Brief y Weiss sugirieron que los informes de los empleados sobre el afecto en el trabajo pueden usarse para medir el desempeño laboral y satisfacción, y que las experiencias afectivas en el trabajo también son causa de satisfacción laboral. En otras palabras, la satisfacción laboral de los empleados es el estado afectivo de los empleados con respecto a múltiples facetas de sus trabajos (2002, p.1)

Es valioso estudiar la satisfacción en el lugar de trabajo por múltiples razones: (a) se sugiere que una mayor satisfacción está relacionada con una mayor productividad, y (b) promover la satisfacción de los empleados tiene un valor humanitario inherente (Smith et al., 1969, como se citó en Cook, L., 2008, p. 3)

Los autores integran dos aspectos genuinos en todo ser humano la emoción y el pensamiento. Sin duda que el docente como ser humano esta provisto de estas dos herramientas, y siendo el trabajo actividades sistematizadas y organizadas para llegar a una meta. Es necesario, que el docente tenga un ambiente idóneo para poder desenvolverse en su trabajo reduciendo conflictos o perturbaciones que ocasionen una afectación en su psicología, de la misma forma el docente ha de poder desarrollarse

intelectualmente y que le permita crear dentro de su estructura mental el concepto de que su trabajo le crea bienestar y plenitud.

La declaración de que: “El trabajo es una actividad humana con propósito, dirigida a la satisfacción de las necesidades humanas y deseos” es excelente para nuestra discusión (Best, 1973, p. 2). Entonces, la satisfacción laboral del sujeto solo ha de conseguirse si este logra concretizar las expectativas que buscaba en su trabajo en un momento inicial. Por ello, será necesario recurrir a un conjunto de estrategias y recursos que deberán estar a disposición del titular en su búsqueda por lograr sus objetivos laborales.

2.1.1.1. *Compromiso laboral*

Dentro del presente proyecto un indicador importante para la satisfacción laboral es el compromiso laboral y por ello tomamos lo manifestado por Salancik (1977), actuar es comprometerse. En esta definición, establece que cuanto más se actúa de cierta manera, más obligada estará esa persona a actuar de esa manera en el futuro. Otra definición de compromiso propuesta por Lincoln y Kalieberg (1990) citado en Lloyd (s.f.), presenta la perspectiva más actitudinal del compromiso: “El compromiso organizacional implica la identificación con una organización y aceptación de sus metas y valores como propios” (p. 7).

En esta declaración podemos entender al compromiso como el deber, responsabilidad, etc., que se tiene hacia la institución llevada través de la inclinación emocional de manera que reflejen en su actuar a buscar el desarrollo de la institución.

Pero es necesario entender que el término de compromiso connota diversas acepciones dependiendo de la categoría a la que hace referencia.

En nuestro caso vamos a llevar el indicador de compromiso laboral al ámbito educativo donde el docente ha de exteriorizar su obligación laboral y como ello ha de contribuir en su satisfacción laboral.

Dado este parámetro tomaremos lo declarado por Aranya, Pollock y Amernic (1981) y Aranya et al. (1986) intentaron aclarar la relación teórica entre compromiso organizacional y profesional. Reconocer el compromiso organizacional como la fuerza relativa con la que un individuo se identifica con una organización, definieron el compromiso profesional como "la fuerza relativa de [de un individuo] identificación con, y participación en la profesión de uno" (pag. 445).

Dicho de esta manera, el docente para tener un apego hacia la institución donde ha de desenvolver su formación profesional, su práctica docente, las estrategias y metodologías aprendidas ha de sentir el encuentro con el interés y motivación en las metas de la institución y en ese proceso el potenciar sus competencias y porque no magnificarlas a través de la sensación de un bienestar dentro de sus actividades que lo llevará a desarrollarlas cada vez con más eficacia sus actividades.

Morrow 1983, como se citó en en Abdul Salam, 2009 define el compromiso con el trabajo docente como: "sentimientos y prácticas en su vida diaria hacia su ocupación y estar satisfecho con el trabajo docente y luchar más por hacer lo mejor en la escuela y estar orgulloso de su escuela". (p. 8)

Estos investigadores suscribirían la declaración de Thornton (1970) de que "simultáneamente el compromiso tanto con la profesión como con la organización parece deseable y, de hecho, esencial" (p. 425)

De ahí que si buscamos un compromiso laboral del docente este debe sentirse identificado con el propósito filosófico de la institución. Siendo la filosofía de la institución "la filosofía del educador" que conlleva a crear un ecosistema único, con rasgos propios que logrará en el pensamiento y sentimiento del educador la capacidad de integrarse y buscar el desarrollo de ese entorno, con la firme decisión de poner en práctica sus competencias y capacidades logrando en la educación una vida laboral placentera.

Ya entendido el compromiso laboral dentro de una institución u organización merece traer a importancia lo propuesto por O'Reilly y Chatman (1986) diferenciaron entre identificación, internalización y cumplimiento al explicar el constructo de compromiso. Definieron el compromiso como "el apego psicológico que siente la persona por la organización; reflejará el grado en que el individuo internaliza o adopta características o perspectivas de la organización" (p. 493).

Mowday, Porter y Steers (1982) definieron actitudes y compromiso de comportamiento de la siguiente manera:

El compromiso actitudinal se centra en el proceso mediante el cual las personas llegado a pensar en su relación con la organización. En muchas maneras, se puede considerar como una mentalidad en la que los individuos consideran hasta qué punto sus propios valores y los objetivos son congruentes con los de la organización. Conductual compromiso, por otro lado, se relaciona con el proceso por el cual los

individuos quedan encerrados en una determinada organización y cómo se ocupan de este problema. (p. 26)

Según Meyer y Allen (1997), el compromiso afectivo es “el apego emocional, la identificación y la participación del empleado en la organización” (p.11).

El compromiso afectivo a de ser necesario para tener una obligación con la institución y a la par sentir una satisfacción al identificarse con las metas y objetivos de la misma. Por ello, será necesario el cariño o inclinación que se genere dentro del docente hacia su escuela y como producto este podrá desarrollar un comportamiento que lo movilice a permanecer en la institución siguiendo los valores y la filosofía de la escuela. Esta ha de expresarse en una satisfacción donde se vea al docente feliz y comprometido con su trabajo.

Meyer y Allen (1997) definen el compromiso de continuidad como “conciencia de los costos asociados con dejar la organización” (p. 11).

Tetrick (1995) apoya la noción de beneficio al describir el concepto de compromiso organizacional continuo como “un marco de intercambio, mediante el cual se ofrecen desempeño y lealtad a cambio de beneficios y recompensas materiales” (p. 590). Por lo tanto, para retener a los empleados comprometidos con la continuidad, la organización necesita prestar más atención y reconocimiento a aquellos elementos que elevan la moral del empleado para estar comprometidos afectivamente.

Este tipo de compromiso se corresponde con las oportunidades que tiene el docente para poder realizarse en otro campo laboral o por el tiempo, dinero y esfuerzo realizado para el desarrollo y crecimiento de la escuela. En esta circunstancia es necesario que nuestro sistema educativo promueva el

nombramiento de los docentes que les permite un prolongado tiempo de permanencia en las escuelas donde puedan desarrollarse profesionalmente y comprometerse en la resolución de los problemas de la escuela al desarrollar proyectos educativos en el logro de una educación de calidad.

Meyer y Allen (1997) definen el compromiso normativo como “un sentimiento de obligación de continuar el empleo” (p. 11).

Wiener y Vardi (1980) describen el compromiso normativo como “el comportamiento laboral de los individuos, guiados por un sentido del deber, obligación y lealtad hacia la organización” (p. 86).

Para el compromiso normativo ha de ser de vital importancia el conocer las normas, reglas y lineamientos de la escuela relativos a la función como docente. Una estrategia importante para desarrollar este compromiso son las reuniones colegiadas donde se comparten los derechos, deberes y políticas educativas que ayudan en la labor docente tanto en el ámbito personal como institucional.

El docente al saber como desenvolverse dentro de la administración educativa de mejor forma en el ámbito laboral evitando dificultades o posibles problemas laborales que lo llevaran a comprometerse en su deber como docente y al final sentir el bienestar laboral deseado anhelado dentro de la psique de todo individuo. El confort en el trabajo y la felicidad en la vida.

Sin duda que se tienen que tomar en cuenta una variedad de variables para determinar el nivel de compromiso del docente con su escuela. Sin embargo, no hay duda en que la relación casi simbiótica que exista entre el docente y el estudiante, los logros alcanzados por el docente en su escuela, y un clima laboral ameno logran que el docente adopte como suyos las metas,

objetivos y valores de la escuela y por ende sentirse identificado con ella ello reflejara su satisfacción laboral.

2.1.1.2. Participación laboral

La participación laboral puede definirse como “los diferentes modos de integración activa de los individuos en la estructura de la organización a distintos niveles de acción o funcionamiento” (Quintanilla y Bonavia, 1993, p.22).

Entendido de este modo la participación, del docente deberá unir, incorporar y articular sus funciones y capacidades de liderazgo para asumir un efectivo rol de docente que al final logre compenetrarse con los fines de la escuela y lograr su satisfacción laboral. Ello, se logrará al poner al docente como agente interventor en uno de los más importantes lineamientos de desarrollo de las organizaciones, “la toma de decisiones”.

La toma de decisiones es una cuestión inherente a las personas, y siendo la persona la maquinaria esencial en toda organización, es necesaria su participación para el buen funcionamiento de la institución en nuestro caso de la Institución Educativa. Es por ello que tomamos la idea de Mangunda (2003) también afirma que “la gestión participativa garantiza que los miembros de la organización se apropien de la decisión y estén dispuestos a defender la toma de decisiones a través de medios colaborativos” (p. 48). Esto significa que la gestión participativa se traduce en un gran sentido de compromiso y propiedad de las decisiones.

De lo mencionado nuestro sistema educativo gira en torno del estudiante, quien es la sustancia. Sin embargo, el docente es el principal medio

a través del cual dicha sustancia ha de ser modelada en un organismo capaz de crear y producir no solo conocimiento, técnica o ciencia sino el escenario social necesario para el desarrollo humano en equidad, paz y justicia. Por ello, la necesidad de que el docente participe dentro de la toma de decisiones de una institución educativa ya que es el agente transformador y se podrá lograr los objetivos y lineamientos de las políticas educativas buscadas.

En la mayoría de los casos la responsabilidad de lograr los objetivos escolares depende de los docentes. En este sentido, Mohrman et al. (1992) afirma que, la participación de los docentes en la toma de decisiones permite productos y servicios de mayor calidad, menor ausentismo, menor rotación, mejor resolución de problemas y menor sobrecarga de cabeza, en definitiva, mayor eficacia de la organización (p.347).

Además, Pashiardis (1994) sugiere que “aumentar la cantidad de participación de los docentes en la toma de decisiones y ampliar su participación en el proceso de decisión general para que la política y la gestión escolar respondan mejor a las necesidades de la sociedad” (p. 14).

Esta claro que el autor comprende la función que cumple el docente en el desarrollo social de la sociedad y el cambio que puede producir si su desempeño se cumple a cabalidad con la propuesta curricular en la búsqueda de lograr la tan ansiada “Educación” que será el pináculo para la transformación hacia una sociedad en igualdad de oportunidades, libertad en todas sus expresiones y sentido de productividad funcional y humanitaria.

Ivancevich et al, (1990) también señalaron que "la participación del maestro en el proceso de toma de decisiones puede conducir a resultados de mayor nivel de satisfacción y eficiencia, mientras que las decisiones

tomadas unilateralmente no contribuyen al desarrollo o cambio del desempeño escolar" (p 242).

El ser humano y por ende el docente, solo puede lograr algún grado de desarrollo en el trabajo colaborativo y en ese lineamiento la participación es relevante. Ello, ha de imprimir en el individuo una identidad institucional que se caracteriza por la búsqueda del desarrollo institucional.

White citado en Algoush, (2010) encontró cinco beneficios principales del impacto de una mayor autoridad para la toma de decisiones en la vida laboral de los docentes; (a) mejorar la moral de los maestros, (b) maestros mejor informados, (c) mejorar la comunicación de los maestros dentro y entre la escuela, (d) mejorar la motivación de los estudiantes (e) y aumentar los incentivos que sirvan para atraer y retener a maestros de calidad. (pág. 17).

Entendiendo, que para el logro eficaz de metas y objetivos de una institución educativa ha de ser necesario que los directivos transfieran ciertas responsabilidades a sus docentes a fin de lograr comprometerlos y buscar la unidad institucional como un equipo capaz de comprometerse y generar su satisfacción profesional dentro de su trabajo.

Si entendemos la participación del docente en su labor educadora debemos de entender que siendo el universo donde se desenvuelve una organización viviente es necesaria la colaboración compartida entre cada ente de este universo de tal forma que al concentrar las ideas, opiniones y estrategias estas mejoren la efectividad de la escuela y por efecto el aprendizaje de los estudiantes.

Si se lleva al docente a cumplir su rol de forma efectiva este no dudara en participar de forma voluntaria e incondicional. Y si la institución educativa tiene a sus agentes educativos trabajando en equipo para colaborar con la institución educativa, la escuela respondera a las demandas, necesidades y expectativas de los estudiantes. Sin duda, que la responsabilidad de mejorar la educación de los estudiantes deviene en el trabajo organizacional, pero es el docente quien conoce de forma inmediata a sus estudiantes quien tendrá la mayor responsabilidad en cuanto a participar para la toma de desiciones adecuadas para su implementación, y de esto devendría una responsabilidad del docente en cuanto a la adopción de los procedimientos y los resultados. Tomar en cuenta al docente otorgándole participación le genera confianza y engrandece la importancia de su rol terminando lograr un bienestar en su labor pedagógica.

Para concluir debemos indicar que la relación entre la satisfacción laboral del docente tiene que tener un vinculo muy íntimo con su participación en la toma de desiciones como parte de su trabajo. Y esta relación va a contribuir un mejor rendimiento estudiantil al unificar la participación personal en una participación colectiva y cumplir com los estandarés de aprendizajes trazados. Y no solo ello, sino que aumentará la moral de los maestros al otorgarles la confianza para cambiar y potenciar la institución educativa respecto a sus fines.

2.1.1.3. Ausentismo laboral

Como rasgo antagónico al compromiso y participación que debe tener un docente no solo en bien de la Institución Educativa para con sus fines, sino

como generador de su propia satisfacción laboral, nos encontramos con el ausentismo docente que muchas veces se produce con mayor frecuencia en las zonas rurales.

El Oxford Advanced Learners Dictionary (2010, p.5) define el ausentismo como estar frecuentemente fuera del trabajo o la escuela, especialmente sin buenas razones.

Amalu y Abang (2016) examinaron el ausentismo escolar entre los maestros de escuela primaria en el estado de Cross River. El estudio utilizó un cuestionario estructurado para evaluar a los encuestados que se obtuvieron a través de un muestreo estratificado. El hallazgo reveló que las limitaciones financieras, la falta de interés y las enfermedades eran las principales causas del ausentismo entre los docentes.

Las causas dentro de nuestro entorno versa más por las limitaciones financieras. Estas limitaciones generan el poco compromiso con la organización ya que el docente tiene que generar mejores ingresos económicos para poder generar bienestar dentro de sus hogares.

De acuerdo con Pitts (2010, p. 6), el término ausencia se refiere a cualquier período de tiempo que requiera que un maestro utilice algún tipo de licencia laboral. Los términos ausencia y ausentismo se utilizarán como sinónimos para indicar el uso de la licencia del trabajo.

No es ajeno a nuestro entender que si los docentes faltan a sus labores pedagógicos el principal afectado es el estudiante. Sin embargo, es un hecho que, llegado el momento de presentar los logros de los estudiantes, el docente vive los logros si son positivos le rodea un sentimiento de satisfacción y ego.

Por el contrario, si los logros son negativos pueda que sienta insatisfacción y un poco de frustración.

Según Mthombeni (2010):

El ausentismo o solo implica la ausencia total de los empleados del lugar de trabajo, sino que también se produce si un empleado está en el trabajo, pero no en su puesto de trabajo real. Significa que el maestro está en el trabajo, pero no está involucrado en absoluto en las actividades de enseñanza y aprendizaje. (p. 21)

Es así que, será de vital importancia un liderazgo competente y la calidad de enseñanza de los docentes factores que otorgarán la calidad de educación que se ofrece en cada institución educativa. Pero, la calidad de enseñanza del docente no podrá ser concretada si se atestigua cierta desmotivación de asistir a las aulas o si dicha desmotivación se refleja en actividades simples y poco significativas.

Nos dice Leithwood (2006):

Lo que los maestros realmente hacen en sus escuelas y aulas depende de cómo los docentes perciban y respondan a sus condiciones de trabajo” (p.8). Estas dos últimas condiciones no podrán ser realizadas si el docente se ausenta ya sea físicamente o respecto a su rol como docente. Eventualmente generara una baja demanda laboral y por tanto un malestar respecto a su efectividad en el trabajo.

También afirma que:

Donde el maestro es incapaz de lidiar con el estrés, a menudo faltan, y esto también afecta a la escuela como los estudiantes a quienes enseñan. Lo mencionado es muy importante en cuanto a la satisfacción

del docente y evitar el ausentismo. Ello debido a que si el docente encuentra un ambiente desagradable en la Institución Educativa ello va generar un desánimo que muchas veces los impulse evitar asistir a la escuela.

En conclusión, acerca del ausentismo laboral docente podemos aseverar que para evitar que los docentes no asistan a su trabajo, es necesario buenas prácticas de organización, proveer al docente de los recursos necesarios para satisfacer sus requerimientos laborales, establecer una cantidad de responsabilidades asignadas al trabajo coherente, provocarán en el docente sentimientos positivos hacia su trabajo y por tanto su satisfacción respecto a este.

2.1.1.4. Conflicto laboral

Acerca del conflicto tomaremos lo señalado por Aja, (2013, p. 2009) como “una oposición o competencia entre dos o más fuerzas que surgen de la búsqueda de objetivos incompatibles o de una clase de opiniones rivales”

Oboegbulem y Alfa (2013) ven el conflicto como “una lucha por valores o reclamos de estatus, poder y recursos escasos en la que los objetivos de las partes en conflicto no son solo obtener los valores deseados, sino también neutralizar, lesionar o eliminar a los rivales” (p. 91).

Entonces el conflicto nace cuando hay divergencias de intereses en los objetivos a ser alcanzados. Dentro de esta divergencia confluyen opiniones, intereses y sentimientos que se polarizan. Sin embargo, dicha polarización ha de ser necesaria para una adecuada toma de decisiones, debido a que la

variedad de posturas conlleva al buscar el adecuado caudal para llegar al cauce correcto de los objetivos.

Los conflictos son inherentes a la vida en general, y siendo que una institución educativa con vida ficticia también ha de generar conflictos en su proceso de desarrollo. Por ello, los directivos deben ver al conflicto no solo como un fenómeno siempre recurrente, sino como una oportunidad para mejorar a través de la identificación de dificultades y amenazas para luego superarlas, sin duda, que esta es una visión positiva de ver los conflictos en una organización.

Bateson y Ruesch (1984, p. 13) afirman que “la comunicación es la matriz en la que se encajan todas las actividades humanas”

Con respecto a los estudios de conflicto, Morley argumentó que las negociaciones solo pueden ser apreciados cuando se examinan dentro de "los contextos históricos de los que forman parte y que ayudan a producir" (Morley, 1992, p. 205).

Como se evidencia si bien el conflicto puede ser vista como una oportunidad para mejorar, no se puede negar que trae consigo su lado negativo que son generados por condiciones como: roles ambiguos, intereses en conflicto, barreras de comunicación (distancia, tiempo, prejuicios), diferenciación de la organización, necesidad de consenso, regulación del comportamiento reglas y conflictos previos no resueltos.

Respecto a esta línea el conflicto esta dotado de emociones por tanto pueden provocar la toma de erradas decisiones respecto a la institución educativa provocando interrupciones, desorden y con lo cual se genera una disminución de la productividad y la eficiencia de la labor educativa.

En consecuencia, podemos afirmar que los conflictos dentro de una institución educativa estarán latentes. Sin embargo, es necesario comprender sus aspectos positivos y negativos. Positivos al lograr canalizar y entender las dificultades o discrepancias para convertirlas en fortalezas tendientes a lograr los fines y metas buscados por la institución que es un aprendizaje de calidad para la organización. Y negativos al corromper a los agentes en la búsqueda de sus intereses individuales. Reconocer los errores o discrepancias de manera oportuna y por medio de la comunicación adoptar decisiones que favorezcan a la resolución de los conflictos y generar espacios de diálogo en busca de mejorar la calidad educativa dentro de la escuela genera ver a los conflictos como oportunidades.

2.1.2. El docente, ¿quién es?

Valencič Zuljan (2001) definió el desarrollo profesional de los docentes como:

...el proceso de aprendizaje significativo y de por vida, en el cual los docentes desarrollan sus concepciones y cambian su práctica docente; es un proceso que involucra al maestro en su dimensión personal, profesional y social y representa el progreso del maestro hacia toma de decisiones y comportamiento críticos, independientes y responsables. (2001, p. 131)

Este concepto claramente propone al docente como ente capaz de ser parte de su propio rol educador logrando para sí su propio progreso y por ende su satisfacción laboral.

Entonces respondiendo a la interrogante, ¿quién es? Podemos señalar que, el docente es el recurso principal de un sistema educativo ya que en el descansa el deber y la posibilidad de lograr el desarrollo de las instituciones educativas respecto al aprendizaje de los estudiantes conforme a estándares de calidad. Por ello, el docente debe adoptar un compromiso con su Institución Educativa, con su profesión y con el éxito de los estudiantes. Lo que le permitirá tener una mayor participación dentro de su rol de docente en la escuela.

Según Voss, Kunter y Baumert (2011) la competencia pedagógica es: Una competencia que determinará el éxito del proceso de enseñanza y aprendizaje y también los resultados de aprendizaje de los estudiantes. La competencia pedagógica es la capacidad del docente para gestionar el aprendizaje de los estudiantes desde la planificación, ejecución y evaluación del proceso y el resultado del aprendizaje. (p. 13)

De esta manera solo podríamos entender que el docente es capaz de integrar lo cognitivo, afectivo y cultural si este se encuentra en un estado de bienestar personal, social y ambiental. Es así, que temenos que recordar que el docente al igual que el niño requiere de cierta estabilidad ya sea emocional, salarial y profesional para desenvolverse dentro del salón de clases. Si ve a su trabajo con felicidad se verá en la necesidad de transformar el entorno donde labora. Es decir, se proyectará hacia su comunidad y su país.

2.1.3. La escuela como centro de labores

A menudo se habla de la escuela en términos de su relación con la comunidad, lo que sugiere que la escuela es parte de la comunidad. De hecho, la escuela existe dentro de un mosaico de comunidades superpuestas y es, en sí misma, capaz de funcionar como comunidad. Una comunidad es un grupo de personas asociadas entre sí que comparten valores comunes. La geografía no hace comunidad, ni la pertenencia ni la afiliación casual. Cuando la escuela funciona como una comunidad y no dentro de una comunidad, sus constituyentes (estudiantes, padres, maestros, personal) se asocian entre sí y comparten valores comunes sobre la educación de los niños. En el fondo, los miembros de la comunidad escolar asumen la responsabilidad unos de otros. Esos niños se convierten en nuestros hijos, y los padres no son agentes externos sino socios plenos en la educación de sus hijos y de los hijos de los demás. Los docentes no son practicantes aislados de la pedagogía, sino profesionales integrados en la red de la comunidad y animados por un propósito común. (Sam Redding, 1991. P. 9)

La inclusión es definida por Luhmann como “la oportunidad para la consideración social de las personas” (Luhmann 1997:2013, p. 17). La sociedad asigna a las personas a posiciones “donde pueden sentirse como en casa como individuos” (Ibid., p. 18). La inclusión es el lado determinado de una distinción: la inclusión existe sólo si la exclusión es posible, es decir, si hay personas que no pueden ser incluidas.

Esto lleva a dos consecuencias importantes. Primero, la inclusión depende de oportunidades diferenciadas de comunicación, que no pueden coordinarse de manera centralizada. En segundo lugar, la exclusión de un

sistema funcional (por ejemplo, sin trabajo, sin protección legal, sin relaciones íntimas, sin educación) tiene repercusiones importantes en los otros sistemas funcionales.

Como consecuencia de estas dos condiciones, la diferenciación funcional determina una "lógica totalitaria" de inclusión en la sociedad basada en una provisión generalizada de oportunidades para la inclusión personal, con importantes consecuencias para la autoconcepción individual. Cuando pierden posiciones sociales claras y estables, los individuos deben explicar quiénes son y la construcción de la identidad personal se convierte en un problema.

En este contexto, la culpa y la insatisfacción comunicadas por una inclusión insuficiente se vuelven más probables, mientras que la autorrealización individual se idealiza junto con la comprensión mutua y la solidaridad. Cualquier forma de exclusión se vuelve problemática no sólo para los sistemas psíquicos, sino sobre todo para la sociedad funcionalmente diferenciada. En esta sociedad, se asigna al sistema educativo la importante función de la plena inclusión de las personas.

En este contexto, la culpa y la insatisfacción comunicadas por una inclusión insuficiente se vuelven más probables, mientras que la autorrealización individual se idealiza junto con la comprensión mutua y la solidaridad. Cualquier forma de exclusión se vuelve problemática no sólo para los sistemas psíquicos, sino sobre todo para la sociedad funcionalmente diferenciada. En esta sociedad, se asigna al sistema educativo la importante función de la plena inclusión de las personas.

Tomando esta percepción la escuela es un ecosistema donde sus

agentes confluyen para lograr el propósito por el que se dio nacimiento a este organismo que es el aprender a pensar y disfrutar aprender por parte de los estudiantes. Entonces, la escuela se convierte en un espacio de trabajadores para buscar tal meta donde ellos deberán cumplir sus roles establecidos en una secuencia normativa y además buscar sus expectativas de desarrollo a través de sus creencias y visión tanto personal como profesional.

Para tal modelo donde se presentan individuos que tienen un mismo objetivo pero con distintos panoramas acerca de como lograrlo será necesario la interacción de las expectativas, necesidades y demandas latentes dentro de la Institución Educativa.

Se tiene en cuenta que cuando el docente realiza su rol de forma pertinente y efectiva, mayor ha de ser la satisfacción en el trabajador dotándole de una actitud positiva y de fortaleza.

El compromiso organizacional dentro del contexto del rol de un maestro puede pensarse como un vínculo entre un maestro y la organización que consta de tres partes: un sentido de identificación con la misión de la organización, voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en nombre de la organización, y un sentido de lealtad y un fuerte deseo de mantener pertenencia a la organización (Mowday et al., 1982).

De tal forma que la escuela se convierte en un centro laboral donde sera necesario que exista un compromiso de participación de los agentes (directivos, docentes y estudiantes), pero en especial del docente que es el agente integrador de la metodologia educative a desarrollarse dentro de la Institución Educativa. Por ello, es necesario cuidar el aspect emocional y

personal de este a fin de que ello se sientan inspirados a tener éxito dentro de la escuela, a sentir una actitud de pertenencia cuando se le da la opción de tomar decisiones a través de su participación logrando un fuerte compromiso hacia la organización y con ello una satisfacción laboral que generará un clima institucional en armonía y bienestar.

2.2. Importancia de las variables o tópicos clave

Vroom (1995) se refiere a la satisfacción laboral como “orientaciones afectivas por parte de los individuos hacia los roles laborales que están ocupando actualmente. Las actitudes positivas hacia el trabajo son conceptualmente equivalentes a la satisfacción laboral y las actitudes negativas hacia el trabajo son equivalentes a la insatisfacción laboral” (p. 115)

Por ende, se comprende que la satisfacción laboral es un estado emocional que es el resultado del aprecio por la puesta en práctica de la formación profesional y la experiencia laboral del docente. Por lo tanto, la satisfacción laboral del docente puede mejorar su rendimiento, motivación y comportamiento en su trabajo y reducir aspectos negativos como, el agotamiento, apatía o el ausentismo.

Smith argumentó que:

Un trabajo no es solo una fuente principal de ingresos, sino también un dominio importante de la vida de otras maneras. “El trabajo ocupa gran parte de la jornada de cada trabajador, es su principal fuente de pie, ayuda a definir quién es una persona y afecta la salud tanto física como mental. Debido al papel central del trabajo en la vida de muchas personas, la satisfacción con el

trabajo de uno es un factor importante, componente del bienestar general. (2007)

Entonces el trabajo como componente esencial en la vida del docente debe ser agradable y de disfrute. Si se logra desarrollar en esta forma el docente encontrara en el trabajo una satisfacción denotada en placer que le otorgara identidad y salud.

Shann afirma que: “la satisfacción laboral ayuda a retener a los docentes y hace que se comprometan con su trabajo y a través de esto también hace que sus escuelas sean muy efectivas” (2001).

En síntesis, la satisfacción laboral del docente contribuye a su propio bienestar y gozar de docentes felices por sus trabajos y en sus trabajos originaran escenarios educativos que contribuyan al logro de la mejora de la enseñanza, el aprendizaje de los estudiantes y que los docentes logren un desarrollo profesional y personal en compromiso con su institución educativa.

2.2.1. Medición de la satisfacción laboral

Medir la satisfacción laboral es de vital importancia dentro del logro de nuestros objetivos, lo que permitirá juzgar el éxito de las metas y los argumentos denotando una diversidad de razones: una de ellas podría ser el medir la satisfacción laboral para medir la práctica docente y el logro de los lineamientos buscados por la institución educativa con relación a sus docentes. Otra, razón importante podría devenirse en conocer el nivel de satisfacción laboral para conocer las consecuencias de dicha satisfacción y la percepción que genera en los docentes en como visionan su labor pedagógica. Y además de ello, conocer que porcentaje de la población muestral esta satisfecho y en

que medida para proponer alternativas de mejora y elevar el grado de satisfacción.

Zubieta y Susinos (1992):

En primer lugar esta sustitución de la formulación de una pregunta directa sobre la satisfacción profesional por un conjunto de ítems referidos a sus diversas dimensiones: satisfacción con la tarea, satisfacción por pertenecer a una organización particular, satisfacción con el prestigio, el salario, los compañeros, etc. (...) O también es posible estudiar las distintas variables exógenas y endógenas que afectan a la satisfacción en el trabajo, así como el tipo de consecuencias e implicaciones sociales y personales asociadas a los distintos niveles de satisfacción en el trabajo (1992, p. 13)

Sin embargo, estando presentes dentro del individuo una serie de sentimientos hacia la profesión, ya que su trabajo refleja gran importancia en los estratos social y económico donde fluyen un conjunto de sensaciones de respeto, la identidad social, la amistad, etc, que generan una respuesta positiva hacia su experiencia laboral. Por ello, mediremos el grado de percepción de la satisfacción laboral para poder obtener un nivel de dicha satisfacción sin sesgar en gran medida la posición del encuestado.

Desde la psicología positiva se considera que el concepto de bienestar subjetivo, relacionado con satisfacción y felicidad, tiene capacidad para ser medido, existe consenso en aceptar que el bienestar tiene por una parte una dimensión básica o general que es subjetiva y por otra parte esta compuesto de dos facetas; una afectiva emocional que provoca estados de ánimo; y otra

cognitiva.valorativa, referida a las evaluaciones de satisfacción que hace el sujeto de su propia vida (Cuadra y Florenzano, 2003).

Aceptando que la satisfacción es un constructo susceptible de cuantificar, antes de decidir la metodología con la que abordarla, hay que hacer varias consideraciones. En primer lugar, plantear el enfoque desde el que se hará la aproximación, eso determinará el instrumento de recogida de datos. Ya que, si se hace desde un enfoque cualitativo, se utilizarán instrumentos como la encuesta, la entrevista en profundidad, la discusión de grupos o las historias de vida. Mientras que si se hace desde el enfoque cuantitativo se pasará un cuestionario de actitudes (González y Armesto, 2012) p .139 citado por Luisa Guell Malet (2014).

En segundo lugar, hay que decidir cómo se va obtener la información, es decir como se va preguntar sobre la satisfacción o que afirmaciones utilizar buscando el respectivo método.

2.3. Análisis comparativo

Dentro de la temática de nuestro proyecto de investigación se analiza la satisfacción laboral y como contraparte se analizará la insatisfacción laboral.

Herzberg (1959) afirma que la ausencia de factores extrínsecos (de higiene) son los impulsores de la insatisfacción laboral entre los trabajadores. Considerando que, la presencia de satisfactores o factores intrínsecos (motivadores) son los impulsores de la satisfacción laboral entre los trabajadores. Las actitudes y creencias que impulsan estos dos conceptos dan como resultado el bienestar del empleado en el trabajo, por lo que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral están vinculadas a varias

variables, incluido el desempeño laboral, el ausentismo de los empleados y la rotación de empleados. P. 52 citado por Chase J. Raymond (2018).

De ahí que es necesario comprender a cabalidad la concepción de estos términos:

La satisfacción laboral también podría ser considerada como el resultado de "la interacción de los valores de los empleados y su percepción hacia su trabajo y entorno" (Locke, 1976 citado en Tek Yew, s.f., p.32).

Vuong et al. (2021, p. 204) reitera esta noción y agrega más que cuando los empleados están satisfechos en el lugar de trabajo, "siempre estarán hombro con hombro con la organización, incluso en tiempos de absoluta dificultad".

Un ejemplo es cuando el placer en el lugar de trabajo refleja la actitud de la persona y se basa en la percepción de una persona a través de la autorrealización para maximizar las habilidades y el potencial (Ilyas & Abdullah, 2016, p. 31, como se citó en Falcón, 2020)

Entonces las condiciones básicas de bienestar laboral deben darse dentro del escenario educativo no solo en su parte física sino en todos los factores asociados al desarrollo del trabajo. Ello provocará una actitud positiva del trabajador hacia su desempeño laboral y por ende como efecto positivo en su interacción institucional como: las condiciones de trabajo, el reconocimiento de la capacidad, el salario y la seguridad laboral.

Entonces, el docente ha de tener satisfacción laboral cuando ha de mostrar una actitud positiva en su bienestar emocional, económico y social como resultado del reconocimiento de su rol en la educación.

Por el contrario, la insatisfacción laboral, que obviamente es lo opuesto a la satisfacción laboral, es definida por Nwobia y Aljohani (2017, p. 137) como “un estado emocional desagradable o negativo relacionado con el estrés que resulta de una reevaluación del propio trabajo o de las experiencias laborales”.

Ramlawati et al. (2021) revelan que la insatisfacción laboral ocurre cuando las expectativas de un empleado no son satisfechas por su trabajo actual y comienza a tener pensamientos de dejar su trabajo, creyendo que al dejar su trabajo obtendrá otro trabajo que le brindará una mejor satisfacción laboral.

El segundo estudio, realizado por Miskel, encontró que “los docentes tienen una menor tolerancia a la presión laboral que a los directores” y “los docentes tienen un mayor deseo de seguridad laboral” (Lunenburg y Ornsten, 2008, p. 99). En otro estudio de Miskel, el investigador encontró que los maestros insatisfechos pueden “debilitar el programa educativo” (Lunenburg y Ornsten, 2008, p. 99).

Por lo mencionado líneas arriba, son los aspectos negativos que menoscaban el desarrollo personal, económico y social del docente, y como este agente no va solo en la empresa educativa, sino que esta estrechamente relacionado con otro agente medular de la educación que es la niña o el niño. Será de mucha importancia buscar reducir el porcentaje de insatisfacción laboral para lograr la satisfacción laboral y con ello cambios positivos dentro de la Institución Educativa que tiene por finalidad predominante el logro de aprendizajes de las niñas y los niños conforme al Sistema Educativo Curricular propuesto por el Ministerio de Educación.

2.3.1. Investigaciones sobre la satisfacción laboral en la profesión docente

En este contexto la satisfacción de los docentes va tomando relevancia como ámbito de estudio: Enguita (2009) apunta que la satisfacción de los profesores varia según el aspecto que valoramos, de ese modo si atendemos a las condiciones de trabajo, podemos considerar que el ser docente tiene muchas ventajas: están bien pagados, disfrutan de un horario y vacaciones envidiables, tienen libertad para usar su tiempo de trabajo, gozan de autonomía, y en ocasiones su condición de funcionarios de la escuela pública les da seguridad y estabilidad. Sin embargo, si destacamos cuestiones mas personales y de autorealización el nivel de satisfacción parece decaer, los docentes sienten que no tienen reconocimiento social, que no se respeta su trabajo, que cualquiera se considera capacitado para juzgar su labor y que sufren agravios en comparación con otros grupos profesionales. Consecuencia de ello son los sentimientos de malestar que denuncian estos profesionales, hablan de frustraciones, inseguridad, soledad, patologías ocupacionales y de tensiones asociadas al trabajo.

2.4. Análisis crítico.

La satisfacción laboral en un empleado crea aspectos positivos hacia el compromiso y participación para lograr un desarrollo dentro de su institución.

Anderson sugiere que: “la alta participación de los docentes da como resultado el liderazgo de los docentes y que la participación real dependía del deseo individual y de las características del maestro” (2002).

La participación del docente además de estar influenciado por aspectos extrínsecos como la motivación y el escenario confortable para el

desenvolvimiento laboral. Implica que el docente tenga aspectos intrínsecos como la voluntad y deseo de involucramiento en su rol como docente direccionada a la búsqueda de la obtención de las metas de la Institución Educativa y con los logros alcanzados por su escuela, el propio logro en la satisfacción de ser parte de una meta alcanzada.

Sidner también encontró que: “el proceso de toma de decisiones compartida podría acelerar el cambio en una cultura organizacional y aumentar la comunicación, y que la toma de decisiones compartida podría redistribuir la autoridad y fomentar hábitos de trabajo colaborativo entre profesionales” (1994).

Esta claro que para el logro de la satisfacción laboral del docente ha de ser necesario que la organización fluya en aguas tranquilas para llegar a puerto seguro. Por ello es necesario la concertación de ideas y opiniones para la toma de desiciones de forma acertada y ello se logra a través del trabajo colegiado donde prima la colaboración para lograr el objetivo común que es el aprendizaje de calidad de los estudiantes. De formalizar este deseo cada docente de la organización encontrara en su participación un alto grado de satisfacción laboral.

Afirmaciones más recientes en la literatura de toma de decisiones compartida sugirieron que los maestros deben hacer más que simplemente participar, también deben brindar liderazgo. Por lo tanto, parece obvio que los docentes deben estar capacitados para hacer esto. (Taylor y Tashakkori, 1997)

En ocasiones, los docentes carecen de liderazgo y por ende no se promueve en ellos estrategias para promover su participación de lo que deviene en ausencias tanto físicas o ausencias en su rol de docente.

El efecto de las ausencias docentes se vio claramente en Perú, donde el ausentismo docente puede haber afectado adversamente a las escuelas públicas en términos de elección de los padres, porque donde había una alta medida de ausentismo en una escuela pública, siempre había una escuela privada cerca donde había un nivel reducido de estudiantes. (Chaudhury, et al., 2006)

Además, es menester señalar que dentro de la educación peruana el ausentismo se genera con más gradualidad en las zonas rurales, ya que estas zonas alejadas de las urbes manifiestan carencias tanto de infraestructura, recursos educativos, etc., lo que provoca que los docentes sientan estrés, apatía y falta de compromiso terminando al final en una insatisfacción laboral que conduce al ausentismo por la falta de compromiso con su escuela.

Según Buitendach y De Witte:

La satisfacción laboral es un constructo complejo y es influido por factores del entorno laboral, así como por las características de disposición de un individuo. Estos factores se han ordenado de acuerdo con dos dimensiones, a saber, extrínsecos y factores intrínsecos. (2005)

“Los factores extrínsecos incluyen aspectos como salario, oportunidades de promoción, compañeros de trabajo y supervisión. Los factores intrínsecos incluyen personalidad, educación, inteligencia y habilidades, edad y estado civil” (Mullins, 1999). “Se observa que los factores extrínsecos e intrínsecos a menudo trabajan juntos. para influir en la satisfacción laboral” (Spector, 1997).

Carazas, define la insatisfacción laboral como: “el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo”, por consiguiente, se

concreta que es una respuesta negativa del empleado frente a los factores organizacionales de la compañía (2006).

La insatisfacción laboral que sufre el docente conlleva consecuencias negativas haciendo que el docente no se sienta agusto con su labor dentro de la Institución Educativa afectando su bienestar social, físico y emocional. Los docentes insatisfechos no solo se ven afectados así mismo, sino que también se ve reflejado en el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes y todo ello conlleva a que nuestro Sistema Educativo este en colapso para al final tener un desarrollo económico y social paupérrimo llevandonos a ser considerados un país en vías de desarrollo.

Entonces, las organizaciones educativas deben de buscar disminuir la insatisfacción laboral para lograr la satisfacción laboral en todos los agentes educativos desarrollando un ambiente positivo, donde el trabajador disfrute de su labor y busque desempeñarse optimamente, por ello será necesario y vital enfocarse en la promoción del bienestar social, emocional y físico de los trabajadores educativos.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

3.1. Reseña histórica

Debido a que dentro de nuestro proyecto tomamos como grupo muestral a tres instituciones educativas del nivel primario y que estas se circunscriben dentro de la entidad estatal denominada Unidad de Gestión Local de Melgar desarrollamos la reseña histórica de esta última por ser la entidad que brinda apoyo administrativo y logístico a las instituciones educativas públicas (IEP) de su jurisdicción, a quienes asesoran (en su gestión pedagógica y administrativa), regulan y supervisan.

Por Decreto Ley N° 14209 se da paso la regionalización educativa del Perú, instalándose cuatro Direcciones Regionales de Educación entre ellas se crea en el mes de diciembre de 1963, que posteriormente por R.M. N° 5046-72-ED, se instala las Zonas Educativas que en nuestro ámbito fue la Zona de Educación N° 72 con sede en la ciudad de Azángaro, entidad desconcentrada del Ministerio de Educación teniendo como ámbito jurisdiccional a las provincias de Azángaro, Carabaya y Melgar.

Años más tarde entre 1974 y 1975 se crearon los Núcleos Educativos Comunes y las Supervisiones Sectoriales, con la finalidad de administrar los ámbitos educativos de los distritos de la provincia de Melgar, posteriormente se instaló la Supervisión de Educación Provincial de Melgar con sede en la ciudad de Ayaviri y las Supervisiones Sectoriales en los distritos de Orurillo, Santa Rosa y Pucará.

En el año de 1986 en mérito al D.S. N° 012-86-ED se crearon la Unidades de Servicios Educativos (USES), en lugar de la Zonas de Educación

y Supervisiones Educativas, siendo la USE de Melgar, junto con la USE de Yunguyo, las primeras en instalarse a nivel nacional, autorizadas por R.M. N° 471-86-ED del 25 de Julio de 1986 como órganos desconcentrados por el Ministerio de Educación y responsables de lograr la calidad y eficiencia del servicio educativo en estos ámbitos del departamento.

Por R.D. N° 1296-DREP del 14 de Julio de 1995 la USE Melgar fue convertida en Área de Desarrollo Educativo (ADE) con un CAP muy reducido de 20 plazas a comparación de la Ex-USE que fue de 60 plazas. Cabe resaltar que la creación de las ADE lejos de descentralizar las decisiones técnico pedagógicas y administrativas ha dado lugar a la centralización de todas las acciones del personal, administrativas, resolutivas y otras en la DREP, con la consecuente congestión de docentes, padres de familia y usuarios en general quienes se veían obligados a constituirse en aquella sede institucional con el abandono continuo de los alumnos, lo que traía consigo la pérdida de tiempo y gastos innecesarios.

En el marco de la modernización y descentralización del estado se ha dado el D.S. N° 015-2002-ED el cual aprueba el reglamento de organización y funciones de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa (UGE), como respuesta a la centralización que ha generado múltiples dificultades en la gestión educativa del departamento de Puno, por esta razón según R.D. N° 9817 de fecha 03 de Octubre del 2003, se instala la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE MELGAR, con su ámbito jurisdiccional de la Provincia de Melgar, como órgano descentralizado del MINEDU y que hasta la fecha viene funcionando al servicio de la educación.

3.2. Filosofía organizacional

Como menciona Nosnik (2005) “La filosofía corporativa de la organización es una construcción ideada de dentro hacia fuera de la organización, independiente del entorno externo, y está compuesta por sus principios y valores organizacionales y por los objetivos de su misión. y valores.

De este modo es natural que como organización la UGEL Melgar de la Región de Puno tenga un constructo acerca de lo que quiere lograr fundamentada en principios y valores que han de direccionar su camino hacia su meta.

Entonces es necesario tomar en consideración la Visión y tomaremos lo mencionado por Maestres, define la Visión como: “el camino al cual se dirige la empresa a mediano plazo y sirve de rumbo para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento, diversificación y competitividad, y atender a los diferentes grupos de interés que gravitan alrededor de la organización” (2015).

Entonces, la visión que busca la UGEL Melgar es de dirigir a sus instituciones educativas por medio de estrategias al logro del aprendizaje tal como lo señala:

La Unidad de Gestión Educativa Local Melgar tiene como visión, que las personas de la comunidad educativa y personal institucional sean capaces de desenvolverse en la sociedad asegurando docentes competitivos y ofertas educativas pertinentes de calidad, incorporando las nuevas tecnologías y retos futuros.

De igual manera, Maestres, indica respecto a la Misión: “es el propósito, razón de ser y fin de una organización, define lo que pretende

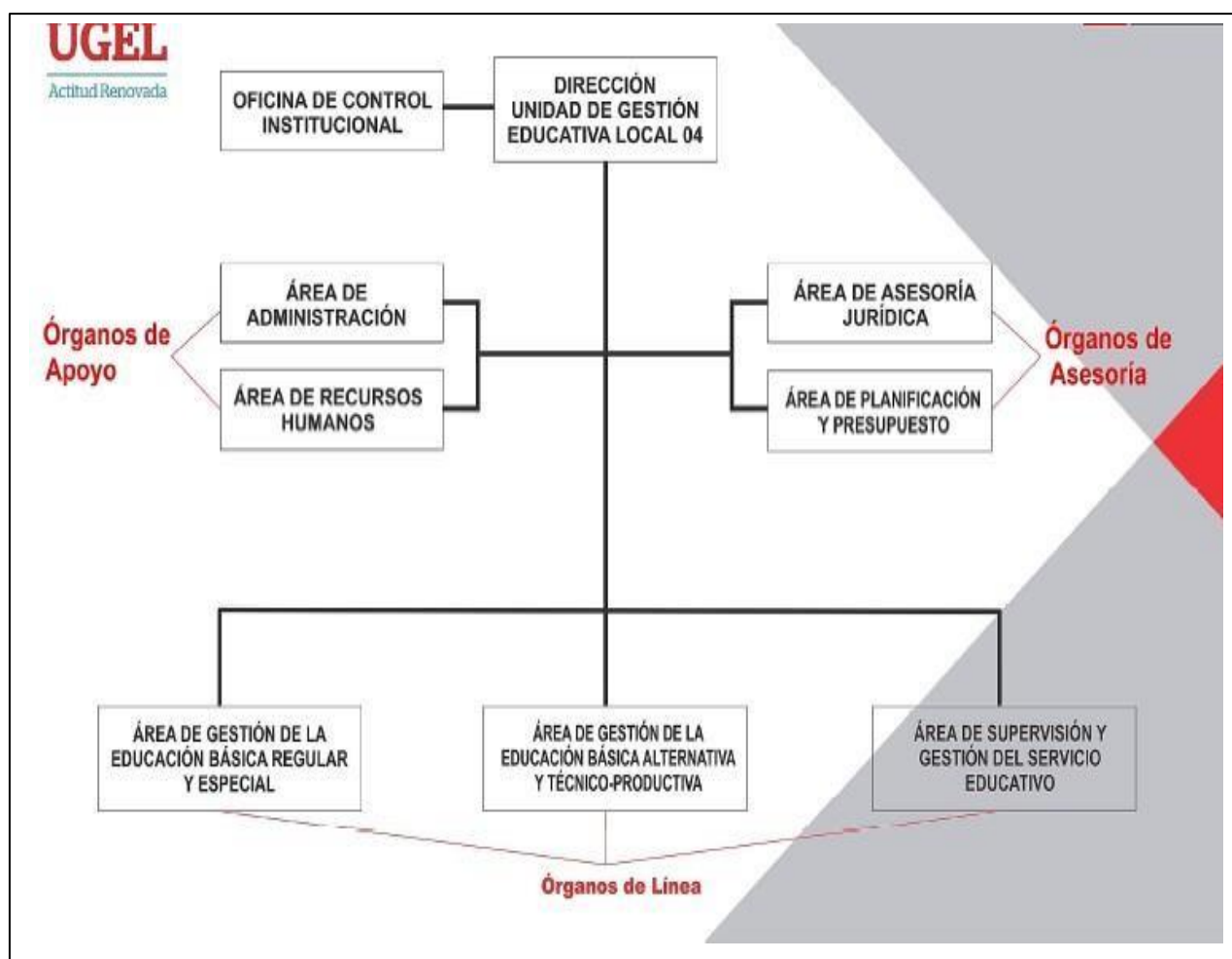
cumplir en un entorno específico. Es lo que la empresa hace en el presente y la manera como atiende a diferentes grupos de interés, tales como accionistas, colaboradores, consumidores, comunidad y gobierno, entre otros (2015).

Con respecto, a su Misión la UGEL Melgar es garantizar el Derecho a la Educación de calidad y gratuita en coordinación con instituciones del sector público y privado tal como lo señala de la siguiente forma:

La Unidad de Gestión Educativa Local Melgar, es una instancia descentralizada que brinda el servicio y gestión educativa asegurando y garantizando un servicio educativo de calidad en todos los niveles y modalidades del ámbito de su jurisdicción.

3.3. Diseño organizacional

Organigrama UGEL- MELGAR



3.4. Productos y/o servicios

Villegas, define: “el servicio público como “toda actividad directa e indirecta de la Administración Pública, cuyo objeto es la satisfacción de las necesidades colectivas por un procedimiento de derecho público” (1950).

Entonces es así como muchos toman esta definición para creer que la Educación en realidad es un servicio, y es así como también la define en cierto grado la Ley N° 28044 que menciona en su artículo 4:

Gratuidad de la educación La educación es un servicio público; cuando lo provee el Estado es gratuita en todos sus niveles y modalidades, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política y en la presente ley. En la educación inicial y primaria se complementa obligatoriamente con programas de alimentación, salud y entrega de materiales educativos.

Sin embargo, en nuestra coyuntura muchos toman lo estipulado por nuestra Carta Magna en sus artículos 13 y 16 donde la Educación va más allá de un servicio público y toma su naturaleza en idoneidad a sus principios teniendo así su esencia de Derecho:

La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

(...) La educación es un derecho humano fundamental que garantiza el desarrollo de la persona y la sociedad, por lo que el Estado invierte anualmente no menos del 6 % del PBI.

3.5. Diagnóstico organizacional

El diagnóstico es el proceso mediante el cual se logra un conocimiento objetivo de la realidad institucional que servirá de base para fijar las acciones que conlleve a mejorar la calidad de los servicios educativos. Para la formulación del diagnóstico situacional de la UGEL Melgar, utilizaremos la técnica del análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas). Ya que esta técnica nos permite conocer cuales son nuestras fortalezas y de qué manera podemos aprovecharlas en bien del desarrollo institucional, asimismo identificar cuales son las debilidades

Para poder superarlas y erradicarlas, teniendo en cuenta que tanto fortalezas como las debilidades son aspectos internos de la institución.

Permite conocer también nuestras oportunidades que se tienen que aprovechar y las amenazas que se tienen que enfrentar para sensibilizar y minimizar estas que obstaculizan el desarrollo de la institución (ámbito externo).

Análisis interno de la organización e identificación de fortalezas y debilidades

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
POTENCIAL HUMANO	<p>Coordinador del equipo motor de cambio con visión de futuro y desarrollo. Ejerciendo un liderazgo para el desarrollo humano social sostenible, basado en principios de verdad, servicio, justicia y unidad. Relativa voluntad de cambio del personal por asumir los nuevos enfoques de la educación peruana y la práctica del liderazgo para el desarrollo humano.</p> <p>Presencia de algunos profesionales y técnicos con suficientes niveles de capacitación y/o aspectos de gestión pedagógica, administrativa o institucional.</p> <p>Personal relativamente capacitado y/o actualizado por el Ministerio de Educación, así como por los diferentes Entes Ejecutores de capacitación en los nuevos enfoques de la educación peruana en lo que concierne a gestión pedagógica.</p> <p>Sensibilidad latente de los agentes educativos en una convivencia social en valores.</p> <p>Merituables expectativas de superación y desarrollo.</p>	<p>Existencia de algunos usuarios y servidores resistentes a los cambios que se vienen efectuando para mejorar la calidad de la educación peruana.</p> <p>Considerable presencia de actitudes de dependencia de los agentes educativos en los procesos de aprendizaje y desarrollo.</p> <p>Inestabilidad laboral en el cargo.</p> <p>Personal capacitado en forma deficiente y/o no pertinente a las expectativas y demandas que el proceso educativo requiere.</p> <p>Poca identificación del personal, con su labor y su vocación profesional.</p>
RECURSOS MATERIALES	<p>Infraestructura, equipos y mobiliario educativo básicos, para conducir los procesos de aprendizaje en los diferentes centros educativos y programas educativos.</p>	<p>Inadecuada e insuficiente infraestructura, equipos y mobiliario educativo para el nuevo enfoque pedagógico.</p>

	Sede institucional implementada con equipos de computación e informática, equipos de sonido, video cámaras y otros. Vehículos motorizados para efectuar trabajos en bien de la educación.	
RECURSOS DE TECNOLOGÍA AVANZADA	Sistema integrado de administración financiera (SIAF). Software del procasto presupuestario del MEF. Sistema de pagos vía MULTIRED. INTERNET. CORREO ELECTRÓNICO.	Falta capacitación en el afianzamiento de las TICs.
RECURSOS FINANCIEROS	Unidad de Gestión Local con carácter de unidad ejecutora de presupuesto. La programación y ejecución de recursos financieros del Tesoro Público son insuficientes en el rubro (bienes y servicios) para satisfacer.	Poca asignación presupuestal provenientes del Tesoro Público, para cubrir gastos de remuneraciones de personal, pensiones, bienes y servicios. Necesidades y requerimientos de los diferentes centros y programas educativos.

Analisis externo de la organización e identificación de oportunidades y amenazas.

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
SOCIO CULTURAL -	Acceso a la comunicación globalizada vía internet. Modelos pedagógicos accesibles para el desarrollo cultural. Capacidad organizativa de la población asumiendo roles de desarrollo y transformación.	Influencia negativa de los medios de comunicación social en la formación de las personas. La población no valora en su real dimensión el proceso educativo. Perdida paulatina de valores en la convivencia social. Relativa adicción de la población al consumo de bebidas alcohólicas.
ECONÓMICOS	Instituciones privadas, asociaciones, ONGs, proyectos y otros	Creciente desempleo y subempleo dentro de la sociedad peruana.

	identificadas con el que hacer educativo. Cooperación diversa de las municipalidades con el sector educación.	Limitadas condiciones económicas de la población.
POLÍTICOS	Condiciones apropiadas para el surgimiento y desenvolvimiento de líderes sociales.	

CAPÍTULO IV

ESTUDIO DE CASO

4.1. Marco metodológico

4.1.1. Tipo y diseño de Investigación

4.1.1.1. *Tipo de investigación*

Apreciando los objetivos e intereses que subyacen en nuestra investigación que tiene naturaleza de “Estudio de Caso” viene bien traer a definir su esencia. Gerring respecto a ello menciona: “se define mejor como un estudio intensivo de un solo caso (o un pequeño conjunto de casos) con el objetivo de generalizar a través de un conjunto más grande de casos del mismo tipo general” (2017, p. 65). De lo mencionado podemos señalar de una manera más sencilla que el estudio de caso, es ese análisis penetrante, agudo, profundo y apasionado de un fenómeno social para tener como efecto la diversificación o extensión del estudio realizado a un grupo muestral respecto al fenómeno hacia el grupo poblacional y poder buscar una hipótesis en un determinado caso particular.

Continuando con Gerring que argumenta que, de esta definición se deduce que los estudios de casos pueden ser N pequeños grandes (ya que un solo caso puede proporcionar pocas o muchas observaciones), cualitativos o cuantitativos, experimentales u observacionales, sincrónicos o diacrónicos. Lo cual no limita a que los estudios de casos se limiten a un diseño en particular. No existiendo un único tipo de estudio de caso.

Sin embargo, vamos a enrumbar nuestro proyecto de investigación dentro de las causas del paradigma cualitativo, que creemos que proporcionará

una descripción más realista del fenómeno social y desarrollar una teoría a partir de la triangulación de datos y reflexión de ellas.

Denzin y Lincoln respecto a la investigación cualitativa nos comunican:

En este nivel de investigación cualitativa implica un acercamiento interpretativo y naturalista del mundo. Esto significa que los investigadores cualitativos estudian los objetos en sus escenarios naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en términos de los significados que las personas les dan (2005, p.4)

Si tomamos en cuenta que todo paradigma de investigación es trascendental. Sin embargo, se tiene que entender que también presentan cierto porcentaje de eficacia por lo que muchas veces es interesante la complementariedad de diferentes procedimientos. En nuestra investigación el agente a investigarse y en el cual se encuentra el fenómeno a ser estudiado es el docente de educación primaria y desde ya sabemos que las opiniones manifestadas en las encuestas tienen un matiz subjetivo por tanto será motivo para llevarlas a la interpretación. En esta cuestión, no trataremos de lograr una conclusión general de la satisfacción laboral en los docentes a partir los resultados generados en la investigación, lo que pretenderemos es ayudar a la comprensión del fenómeno social en estudio como parte de la realidad planteadas en los objetivos y poder desarrollar una propuesta para la mejora de la satisfacción laboral de los docentes en las Instituciones Educativas en observación.

En definitiva, al adoptar el paradigma cualitativo para nuestra investigación describiremos la realidad de una muestra de los docentes de educación primaria del distrito de Ayaviri, con la intención de comprender su

bienestar en el trabajo y como ello ha de beneficiar a la mejora de su práctica pedagógica en las aulas.

4.1.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación incumbe al diseño de investigación descriptiva simple Sullcaray (2012) refiere:

Que en este diseño el investigador busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio), no presentándose la administración o control de un tratamiento, es decir, no se controla la influencia de variables extrañas, se limita la información que nos proporciona la situación actual.

Nuestra investigación es aquella a la que se le denomina ex post-facto. Se irá a describir un fenómeno social como la satisfacción laboral a partir de datos e información ya estudiada dentro del ámbito educativo. Y que, permitirá comprender a partir de la descripción como se entiende la satisfacción laboral dentro de nuestra muestra y poder buscar alternativas de mejora en sus debilidades.

. Por tanto, este diseño nos ayudará a encontrar datos confiables del fenómeno de investigación dentro del periodo establecido y un contexto demarcado, sin mediar de por medio control alguno sobre variables.

4.1.2. Técnicas e Instrumentos

Para el presente desarrollo del estudio de campo, combinaremos la metodología cualitativa y la cuantitativa

Por tanto, se obtendrá información en distintas etapas de la investigación. En la elaboración del marco teórico se utilizó la metodología cualitativa a través de la revisión bibliográfica esto con el fin de determinar de forma concreta la realidad de la satisfacción laboral de los docentes de educación primaria en un aspecto general. Entonces, se procedió a la exploración y análisis de libros y artículos científicos que recojan con fiabilidad la realidad del fenómeno social en estudio. Así mismo, se utilizará la metodología cuantitativa en la codificación y análisis de datos de la encuesta realizada a los docentes de la muestra.

Las técnicas e instrumentos de investigación fueron los siguientes:

a) Para el objetivo específico I: el método utilizado, ha sido el de la observación documental, por qué nos permitió registrar los datos recogidos a través de la observación, en función del objetivo de la investigación; con respecto a la técnica se utilizó la exégesis, que nos ha permitido conocer a profundidad planteamientos y supuestos sobre los factores que inciden en la satisfacción laboral de los docentes; y en relación al instrumento utilizado ha sido la guía de investigación documental.

b) Para el objetivo II: el método que se ha utilizado, ha sido el de la estadística descriptiva, por qué nos permitió registrar los datos recogidos a través de la encuesta, en función del objetivo de la investigación; con respecto a la técnica se utilizó la encuesta, que nos ha permitido conocer a profundidad planteamientos y supuestos sobre los fundamentos del compromiso laboral, participación laboral, ausentismo laboral y conflicto laboral; y en relación al instrumento utilizado ha sido el cuestionario.

c) Para el objetivo específico III: el método utilizado, ha sido el método comparativo, permitiéndonos descubrir la correlación interna y externa que existe entre el primer objetivo y el segundo objetivo, para efectos de proponer una alternativa de mejora que permita contar con una fórmula teórica que supere el estado real de la satisfacción laboral dentro del grupo muestral; y el instrumento que se utilizó es la ficha de estudio y/o resumen.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Polit y Hungler (1999, p. 37) se refieren a la población como un agregado o totalidad de todos los objetos, sujetos o miembros que se ajustan a un conjunto de especificaciones.

La población es un conjunto de individuos que tienen la misma característica (Creswell 2012, p. 142)

DENOMINACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NÚMERO DE DOCENTES
70515	1
70516	1
70522	1
PEDRO CALVER MATER	8
70617	2
70831	1
72659	8
70844	1
70847	5
70855	1
70477	6
EEPECNE CORAZÓN DE JESÚS	6
70480	46
70484	1
70485	1
70487	16
71011	45

70505	6
71012	28
70512	1
70513	2
TOTAL	187

En este estudio la población son docentes del nivel primario de la Educación Básica Regular del distrito de Ayaviri, provincia de Melgar y región Puno durante el año 2022.

4.3.2. Muestra

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández, 2014).

Arikunto (2002, p. 112) argumenta que, si la población de estudio es menor de 100 en número, el investigador debería tomarlos todos. Si la población es más de 100 números, el investigador puede tomar alrededor de 10%-15% o 20%-25% o 50 % de ellos. Significa que, si la población total es más de 100, el investigador no está en la disponibilidad para el análisis de todos los datos. Por lo tanto, en nuestra investigación tomaremos el 28% de la población. Tomaremos a las instituciones: 71011 (con 35 docentes), 70487 (con 11 docentes) y 72659 (con 8 docentes) haciendo un total de 54 docentes. Ello tomando la cantidad de docentes en proporción al alta, media y baja cantidad de docentes como muestra del total de la población.

4.4. Resultados (Según objetivos)

A continuación, se describe los resultados del procesamiento por cada objetivo:

4.4.1. Análisis descriptivo del estado de satisfacción laboral del docente primario en la literatura internacional y nacional

Investigaciones nacionales sobre la satisfacción laboral en la profesión docente

AUTOR Y AÑO	PROCEDIMIENTOS	RESULTADOS
Escudero (2021)	<p>Factores que inciden en la satisfacción laboral, desde la percepción de los docentes de educación primaria, de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana.</p> <p>El presente estudio busca analizar los factores que inciden en la satisfacción laboral, desde las percepciones de los docentes de educación primaria de una IE pública de Lima Metropolitana; esto implica, identificar y describir los factores internos y externos que inciden en la satisfacción laboral, su implicancia en el desempeño docente y servicio educativo; para orientar la pertinencia de las acciones y programas que implemente el MINEDU; no solamente asistir a la formación continua sino también, cuidar de la satisfacción laboral de los docentes.</p>	<p>Entre los factores internos, se destacan: logro o realización personal y profesional; avance, promoción y ascenso; crecimiento profesional; reconocimiento; trabajo en sí (docencia); y, mayor responsabilidad; y, como factores externos: política y administración de la IE; supervisión de la UGEL, DRE, MINEDU y monitoreo de los directivos de la IE; relación con supervisor de la UGEL, DRE, MINEDU y directivos de la IE; condiciones físicas y laborales de la IE; salario; relación con los compañeros, estudiantes, egresados y padres de familia. Los factores internos generan satisfacción laboral en el docente siempre y cuando se estén cumpliendo en condiciones óptimas. Cuando estos factores se dan de manera inadecuada, insuficiente o simplemente están ausentes, el docente no experimenta satisfacción laboral, pero, tampoco insatisfacción laboral (no satisfacción). Es decir, la satisfacción laboral del docente no está en su máxima expresión, sino, lo suficiente para motivarle a seguir ejerciendo su rol.</p>
Taco (2022)	<p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL WAYTAQUCHA DE PARURO CUSCO 2020</p> <p>La presente investigación tiene como propósito, determinar el nivel</p>	<p>El nivel de satisfacción laboral expresado por los docentes de la Red Educativa Rural de Waytaqucha es regular, de acuerdo a la estadística descriptiva de la tabla 13 y figura 2, en ella se percibe que, el 90,48% de los docentes encuestados estiman que la</p>

	<p>de relación que existe entre el liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes, de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020. La investigación es de tipo teóricobásico, con diseño correlacional transversal, se ha trabajado con una muestra de 44 sujetos muestrales, entre directores, profesores y personal administrativo, el tamaño muestral representa a toda la población de estudio. Para el recojo de datos de ambas variables se ha utilizado el cuestionario de encuesta y los resultados se han procesado aplicando la técnica del Rho de Spearman, del software estadístico del SPSS- v-26</p>	<p>satisfacción laboral se encuentra en el nivel medio o regular y solo el 7,14% de los docentes consideran que es alto o bueno.</p>
<p>Mamani (2022)</p>	<p>EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°70 537 SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS CABANILLAS.</p> <p>El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 70 537 "Sagrado Corazón de Jesús" del distrito de Cabanillas; debido a la poca participación de los docentes, debilidades en la atención a conflictos, inequidad en el trato y desinterés en la presentación de documentos pedagógicos. El estudio se realizó a una población de 22 docentes, la metodología de investigación fue de tipo descriptivo el diseño de investigación es correlacional, se utilizó la prueba no paramétrica de Pearson, la técnica de recolección de datos utilizada fue una encuesta y como instrumento un cuestionario de escala tipo Likert.</p>	<p>Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y satisfacción laboral en docentes en la Institución Educativa N° 70 537 del distrito de Cabanillas, cuyo indicador es el coeficiente de correlación $r = +0,463$; que fundamenta esta conclusión, dicho coeficiente se ubica en el intervalo $+0,40$ y $+0,69$, esto significa que existe una relación positiva moderada. Es decir, el comportamiento organizacional, la capacidad organizativa y dinámica institucional tiene relación directa con la satisfacción laboral en las condiciones del trabajo, significado de la tarea, el reconocimiento y los beneficios económicos. se logra 21.4% explicando que la variable clima institucional es dependiente en un 21.4% a la variable satisfacción laboral, por el contrario, el 78.6% de las variables son independientes</p>
<p>Mamani (2017)</p>	<p>DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I. E. PRIMARIA N° 70550 "LOS LIBERTADORES"</p>	<p>Los resultados obtenidos de la presente investigación con respecto al objetivo nos evidencian que existe una correlación positiva muy alta</p>

	<p>DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO ACADÉMICO 2016</p> <p>El presente trabajo de investigación tiene como propósito de dar a conocer los resultados de la relación que existe entre el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016. El diseño de investigación es descriptivo correlacional- no experimental, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y figuras, tal como lo recomienda las normas estadísticas. A través de la investigación realizada con 40 docentes de la I.E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016, en donde se ha logrado determinar claramente la correlación muy significativamente los entre el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral.</p>	<p>entre la preparación del docente para el aprendizaje de los alumnos y la Satisfacción Laboral, con un coeficiente de Pearson de 0,622**. Además, observamos que el 80% de los docentes se encuentran en la escala valorativa muy bueno, ratificando la correlación entre las variables estudiadas, de donde se deduce que, por una buena satisfacción laboral, eficiente será la preparación del docente para el aprendizaje de los alumnos.</p>
<p>Bellido (2020)</p>	<p>Autoeficacia docente y satisfacción laboral en docentes de IE públicas y privadas</p> <p>El objetivo del presente estudio es determinar si existe una relación entre la autoeficacia docente y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas (IE) particulares como estatales. Para ello, se contó con la participación de 120 docentes de Lima Metropolitana y se utilizó la escala de eficacia percibida de los maestros (TSES) y la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-Educación), así como una ficha sociodemográfica</p>	<p>Los resultados indican que a nivel global las variables de estudio no están relacionadas. Sin embargo, las áreas de motivación y eficacia percibida para el manejo de aula están relacionadas significativamente. También existe una diferencia significativa entre las creencias de autoeficacia percibida y en la eficacia para la implicación de estudiantes entre profesores de IE particulares y estatales. Además, no hay diferencia significativa entre los docentes con más años de experiencia en sus niveles de autoeficacia. Finalmente, sólo en los docentes que provienen de IE estatales, la eficacia para el manejo de aula se vincula significativamente con el área de motivación de la Escala de Satisfacción Laboral. En conclusión, la motivación para enseñar está vinculada al sentido de eficacia para el manejo de aula en entornos escolares más desafiantes.</p>

Investigaciones internacionales sobre la satisfacción laboral en la profesión docente

AUTOR Y AÑO	PROCEDIMIENTOS	RESULTADOS
Ann (2005)	<p>SATISFACCIÓN LABORAL, COMPROMISO Y ESTATUS DOCENTE ENTRE CARRERA ALTERNATIVAMENTE CERTIFICADA Y PROFESORES DE EDUCACIÓN TÉCNICA</p> <p>El propósito de este estudio comparativo causal fue comparar a los participantes en dos programas alternativos de preparación docente de CTE en términos de retención, satisfacción laboral, compromiso organizacional y compromiso profesional. Además del tipo de programa de preparación docente, se incluyeron cuatro variables independientes adicionales que, según sugirió la investigación, pueden afectar las variables dependientes: edad, permanencia en la docencia, nivel socioeconómico de la escuela en la que trabajaba el docente y número de años de ausencia. -Experiencia laboral educativa que tuvo el docente. La retención se definió como el estado docente medido por una combinación de dos factores: (a) si un individuo estaba enseñando o no en el momento del estudio; y, (b) si el individuo expresó o no la intención de dejar la profesión dentro de los próximos 5 años.</p>	<p>Los dos programas alternativos de preparación docente estudiados en esta investigación tenían niveles de retención mucho más altos de lo que se hubiera esperado en base a estudios previos. Los resultados indican que los dos programas funcionan a niveles equivalentes en cuanto a las variables dependientes estudiadas. No se encontraron diferencias significativas entre los dos programas en el estado docente, el compromiso profesional, el compromiso organizacional o la satisfacción laboral de sus participantes. Contrariamente a investigaciones anteriores, la edad y la permanencia en la docencia no tuvieron efectos significativos sobre ninguna de las cuatro variables independientes incluidas en este estudio. Investigaciones previas también sugirieron que los maestros con habilidades o experiencia que podrían proporcionar alternativas de empleo en otros campos tendrían más probabilidades de abandonar la profesión.</p>
Ayegbusi y Ogunlade (2020)	<p>Participación decisoria de los docentes y satisfacción laboral en escuelas secundarias en el estado de Ekiti, Nigeria</p> <p>Este estudio investigó la relación</p>	<p>Con base en los hallazgos del estudio, se extrajeron las siguientes conclusiones: - Los docentes no estaban participando adecuadamente en el proceso de toma de</p>

	<p>entre la participación decisoria de los docentes y la satisfacción laboral en las escuelas secundarias del estado de Ekiti. El estudio también examinó el nivel de participación de los docentes en la toma de decisiones y el nivel de satisfacción laboral. Se adoptó un diseño de investigación descriptivo de tipo correlacional para el estudio, mientras que la población del estudio comprendía todos los docentes que enseñan en las escuelas secundarias públicas en el estado de Ekiti. La muestra estuvo conformada por 270 docentes seleccionados a través de técnicas de muestreo aleatorio simple y polietápico. Los datos fueron recolectados con la ayuda de un cuestionario.</p>	<p>decisiones sobre las diversas variables examinadas en el estudio. Fue como resultado de la gestión escolar que tiende a ser más autocrática, hostil e inaccesible. Y ha provocado la desmoralización de los docentes por el maltrato y el estilo de liderazgo poco complaciente de los directores de las escuelas. El hecho deteriora el interés de los docentes y disminuye la gravedad de la satisfacción laboral.</p>
<p>Keith Daniel (2014)</p>	<p>LA RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL, EL AUSENTISMO DE LOS DOCENTES Y EL RENDIMIENTO ESCOLAR INTERMEDIO EN MATEMÁTICAS Y ARTES DEL LENGUAJE: UN ESTUDIO CORRELACIONAL</p> <p>Este estudio examinó la relación entre el ausentismo de los maestros y el rendimiento de los estudiantes en matemáticas y artes del lenguaje en el entorno rural. La Teoría Económica Clásica se utilizó como base en combinación con la Teoría de la Elección y el Modelo de Aprendizaje para examinar el papel del maestro y cómo la ausencia crónica del maestro afecta la calidad del aprendizaje del estudiante. Se revisó la naturaleza de la enseñanza sustituta y cómo una interrupción en la continuidad de la instrucción, causada por la</p>	<p>El consenso en la literatura y en la percepción pública promueve la idea de que los docentes pierden una gran cantidad de trabajo en comparación con otros profesionales. Esto sigue con el enfoque de sentido común de que los maestros que se ausentan crónicamente no pueden brindar a sus alumnos la misma calidad de educación que se obtendría si rara vez se ausentaran. Aunque alguna evidencia en la literatura concluye que el maestro ausente crónicamente tiene un efecto significativo en el rendimiento general de los estudiantes en el aula, el vínculo exacto con ese mecanismo sigue siendo esquivo con los hallazgos de este estudio. De manera similar, parece que el ausentismo de los docentes tiene poco que ver con la satisfacción laboral de los</p>

	<p>ausencia crónica del maestro, afecta la calidad general del entorno educativo. La cantidad de tiempo que los maestros están ausentes de las tareas de instrucción y se examinaron las razones por las que los profesores faltan a la escuela. Se utilizó un diseño de investigación correlacional para determinar si existe una relación entre el ausentismo de los maestros y el rendimiento de los estudiantes</p>	<p>docentes.</p>
<p>Erdamar y Demirel (2016)</p>	<p>La satisfacción laboral y vital de los docentes y los conflictos que viven en el trabajo y en el hogar</p> <p>Este estudio tuvo como objetivo conocer la satisfacción laboral y vital y los niveles de conflicto trabajo-familia y familia-trabajo de los docentes. La población del estudio consistió en maestros que trabajan en escuelas preescolares, primarias, secundarias y preparatorias públicas y privadas en Ankara. La muestra del estudio fue un total de 406 docentes, 37 de preescolar, 126 de primaria, 89 de secundaria y 154 de bachillerato. Los datos para el estudio se recogieron a través de tres escalas diferentes;</p> <p>Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota, Escala de Satisfacción con la Vida y Escala de Conflictos Trabajo, Familia y Familia-Trabajo.</p>	<p>Los problemas que se enfrentan en el lugar de trabajo causan problemas adicionales como la insatisfacción laboral, el estrés laboral y la falta de compromiso organizacional y también influyen en la vida de uno en el hogar</p> <p>Por lo tanto, es fundamental que los administradores escolares y los políticos tomen las medidas necesarias para garantizar esto. Cuando los niveles de satisfacción laboral de los docentes son altos, sus niveles de satisfacción con la vida también aumentarán. Se requieren estrategias individuales y organizacionales para aumentar la satisfacción laboral y vital de los docentes y disminuir los conflictos que tienen. Los docentes deben aprender a lidiar con el estrés, a cuidar bien su salud física y psicológica y a ser capaces de mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal. Los conflictos que tienen los maestros podrían disminuir si los administradores escolares crean un ambiente de trabajo positivo, apoyan a los maestros para resolver los problemas que enfrentan en el trabajo y los motivan.</p>

4.4.2. Análisis estadístico exploratorio acerca de la percepción del docente de primaria acerca del aumento o disminución del compromiso, participación, el ausentismo o el conflicto laboral.

Tras volcar todos los datos recogidos en la matriz de datos de Excel, interpretaremos la información tomando en cuenta la satisfacción laboral para el aumento o disminución del compromiso, la participación, el ausentismo y los conflictos de los docentes del nivel primaria de la Educación Básica Regular peruana.

Los resultados obtenidos corresponden al procesamiento de los datos recopilados de un total de 54 docentes, es importante indicar que el instrumento considera ítems, estos se describen en cada categoría. Para su interpretación y tabulación se utilizaron los valores establecidos por el instrumento, los cuáles se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1

Diagnóstico de satisfacción laboral por categoría

Nivel de satisfacción	Contexto humano	Contexto de la organización	Contexto más amplio	Trabajo	Pago	Ambientes de trabajo	Supervisión	Compañeros de trabajo	Satisfacción general
SATISFECHO	[15 – 21)	[22 – 28)	[21 – 27)	[35 – 43)	[26 – 36)	[26 – 33)	[30 – 39)	[29 – 37)	[201 – 238)
ALGO SATISFECHO	[9 – 15)	[16 – 22)	[15 – 21)	[27 – 35)	[16 – 26)	[19 – 26)	[21 – 30)	[21 – 29)	[164 – 201)
INSATISFECHO	[3 – 9)	[10 – 16)	[9 – 15)	[19 – 27)	[6 – 16)	[12 – 19)	[12 – 21)	[13 – 21)	[127 – 164)

La muestra se conformó por totalidad de docentes seleccionados, el procesamiento e interpretación de los datos se realizó por cada dimensión, a continuación, se describe los hallazgos:

Categoría contexto humano

La tabla 2, muestra las puntuaciones de las respuestas de la dimensión Contexto humano, los items correspondientes son el 5, 6 y 7, los reactivos se presentan de la siguiente forma:

Tabla 2

Contexto Humano

Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5. No hay discriminación	7	6	5	4	3	2	1
6. No hay maltrato	7	6	5	4	3	2	1
7. No existen conflictos entre docentes y administradores	7	6	5	4	3	2	1

De acuerdo al uso del instrumento, las respuestas individuales se sumaron y tabularon, los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

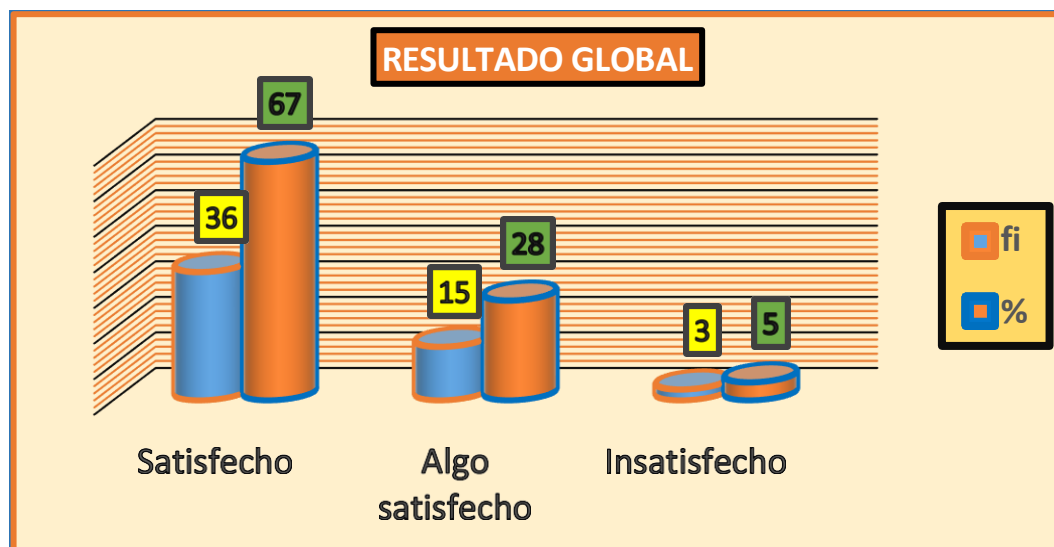
Tabla 3

Frecuencia categoría contexto humano

NIVEL GLOBAL	RANGO	NUMERO DE DOCENTES	
		fi	%
SATISFECHO	[15 – 21)	36	67
ALGO SATISFECHO	[9 – 15)	15	28
INSATISFECHO	[3 – 9)	3	5
TOTAL		54	100

Gráfico 1

Distribución global de la categoría "contexto humano"



Interpretación:

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes (67%) se encuentran satisfechos laboralmente. Asimismo, los resultados indican que un menor porcentaje de docentes (5%) logro un resultado de insatisfecho en su labor, teniendo en cuenta la categoría del "contexto humano".

Lo presentado en la tabla y gráfico anteriores, permite apreciar resultados que señalan la presencia de un alto índice en el nivel de satisfecho; lo cual, supone arribar a una primera afirmación que: existe un alto nivel de satisfacción laboral respecto a la categoría de contexto humano. Es decir, siendo el trabajo uno de los ejes fundamentales de la vida, debido a que este ocupa gran sentido y horas de nuestra vida. Debido a ello es imposible desvincular al hombre del trabajo. De ello, desprendemos que siendo el contexto humano la situación que rodea al entorno del hombre y en nuestro caso su entorno laboral referidos a la discriminación, maltrato y los conflictos.

Los docentes encuentran un bienestar en sus labores pedagógicas al no observar las dificultades referidas.

Categoría contexto de la organización

La tabla 4, muestra las puntuaciones de las respuestas de la dimensión Contexto de la organización, los items correspondientes son el 8,9, 10 y 11, los reactivos se presentan de la siguiente forma:

Tabla 4

Contexto de la organización

Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8. Nuestra institución es fácil de administrar	7	6	5	4	3	2	1
9. Las políticas de la organización apoyan la satisfacción laboral	7	6	5	4	3	2	1
10. Las reglas y regulaciones no son demasiado estrictas	7	6	5	4	3	2	1
11. Los métodos y procedimientos son fáciles de aplicar	7	6	5	4	3	2	1

De acuerdo al uso del instrumento, las respuestas individuales se sumaron y tabularon, los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

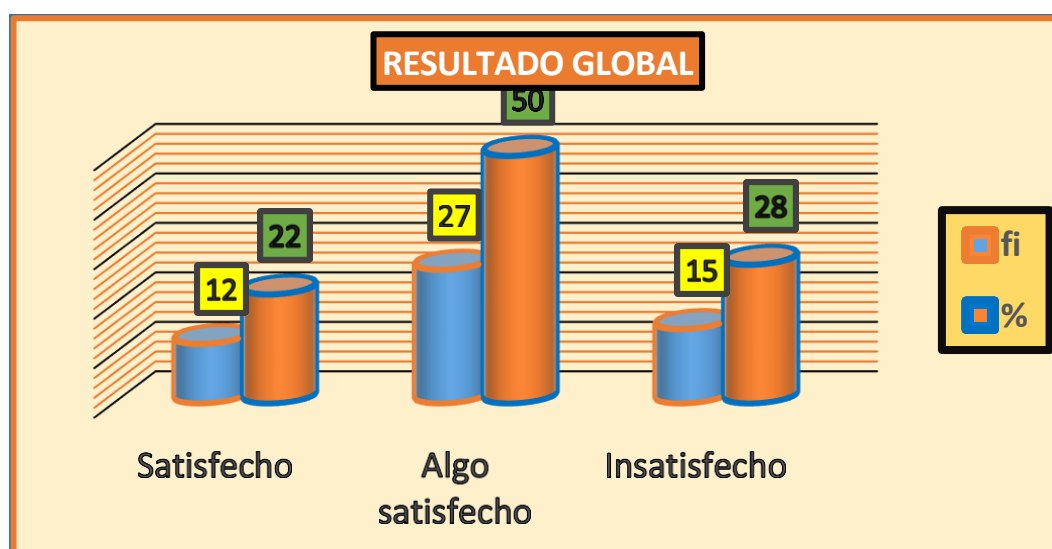
Tabla 5

Frecuencia categoría contexto humano.

NIVEL GLOBAL	RANGO	NUMERO DE DOCENTES	
		fi	%
SATISFECHO	[22 – 28)	12	22
ALGO SATISFECHO	[16 – 22)	27	50
INSATISFECHO	[10 – 16)	15	28
TOTAL		54	100

Gráfico 2

Distribución global de la categoría "contexto de la organización"



Interpretación:

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes (50%) logro un resultado regular en el nivel de algo satisfecho. Además, un grupo menor de docentes (28%) en el nivel de insatisfecho. Lo que indica que los docentes perciben su bienestar laboral de forma regular haciendo referencia al contexto de la organización.

Tenemos que entender que el contexto de la organización es el ecosistema que rodea a una organización tanto en su medio interno como

externo, en nuestro caso en particular dentro de La Institución Educativa donde labora el docente tomando en consideración la administración, las políticas de organización, lo estricto de las reglas, los métodos y procedimientos para llegar a los objetivos de la Institución Educativa y para ello buscar si existe satisfacción laboral en el agente denominado docente.

De los resultados podemos concluir que, los docentes de la muestra sienten una satisfacción laboral de forma regular, es decir en mediana medida. Los docentes perciben que, su psique y comportamientos se ven afectados por las políticas organizacionales en su capacidad de innovación y creatividad.

Categoría contexto más amplio

La tabla 6, muestra las puntuaciones de las respuestas de la dimensión Contexto más amplio, los items correspondientes son el 12,13, 14 y 15, los reactivos se presentan de la siguiente forma:

Tabla 6

Contexto más amplio.

Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
12. El contexto social es de apoyo	7	6	5	4	3	2	1
13. El contexto económico es bueno	7	6	5	4	3	2	1
14. El contexto político es favorable	7	6	5	4	3	2	1
15. El contexto tecnológico esta bien	7	6	5	4	3	2	1

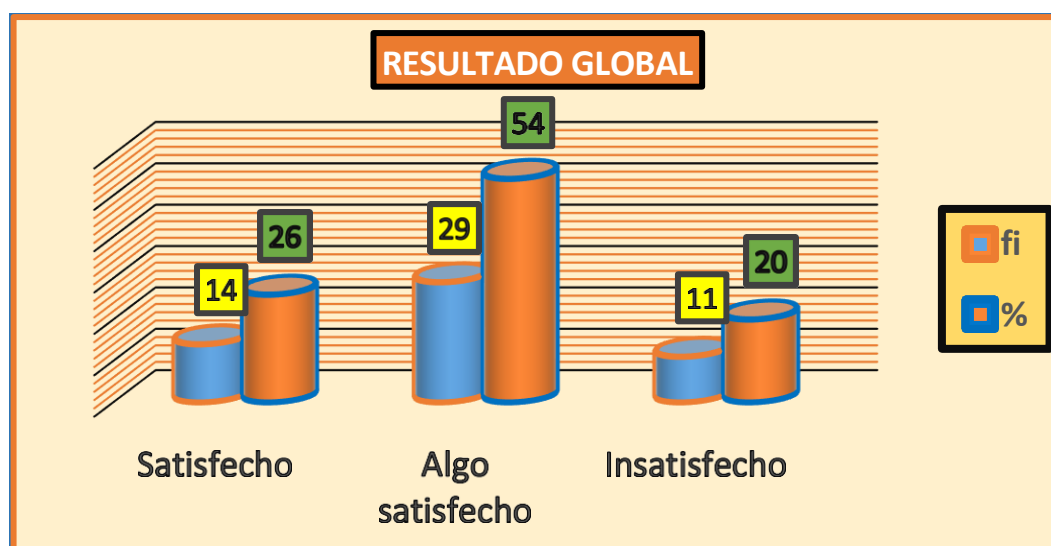
Tabla 7

Frecuencia categoría contexto más amplio.

NIVEL GLOBAL	RANGO	NUMERO DE DOCENTES	
		fi	%
SATISFECHO	[21 – 27)	14	26
ALGO SATISFECHO	[15 – 21)	29	54
INSATISFECHO	[9 – 15)	11	20
TOTAL		54	100

Gráfico 3

Distribución global de la categoría "contexto más amplio"



Interpretación:

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes (54%) logro un resultado regular en el nivel de algo satisfechos. Además, un grupo menor de docentes (20%) en el nivel de insatisfechos. Lo cual podría indicar que el docente del nivel primario percibe una regular satisfacción laboral con respecto a otros contextos como: social, económico, político y tecnológico. Por lo que,

los docentes de la muestra sienten un mediano bienestar en los contextos mencionados.

Categoría Trabajo

La tabla 8, muestra las puntuaciones de las respuestas de la dimensión Contexto de la organización, los items correspondientes son el 16,17, 18, 19, 20 y 21, los reactivos se presentan de la siguiente forma:

Tabla 8

Categoría el trabajo

Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
16. Soy el comandante de mi trabajo	7	6	5	4	3	2	1
17. Mi trabajo es interesante y agradable	7	6	5	4	3	2	1
18. Yo mismo tomo mis desiciones	7	6	5	4	3	2	1
19. Hay suficiente autoridad disponible para llevar a cabo el trabajo	7	6	5	4	3	2	1
20. La satisfacción laboral aumenta el compromiso y la participación	7	6	5	4	3	2	1
21. La satisfacción laboral disminuye el ausentismo y los conflictos	7	6	5	4	3	2	1

De acuerdo al uso del instrumento, las respuestas individuales se sumaron y tabularon, los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

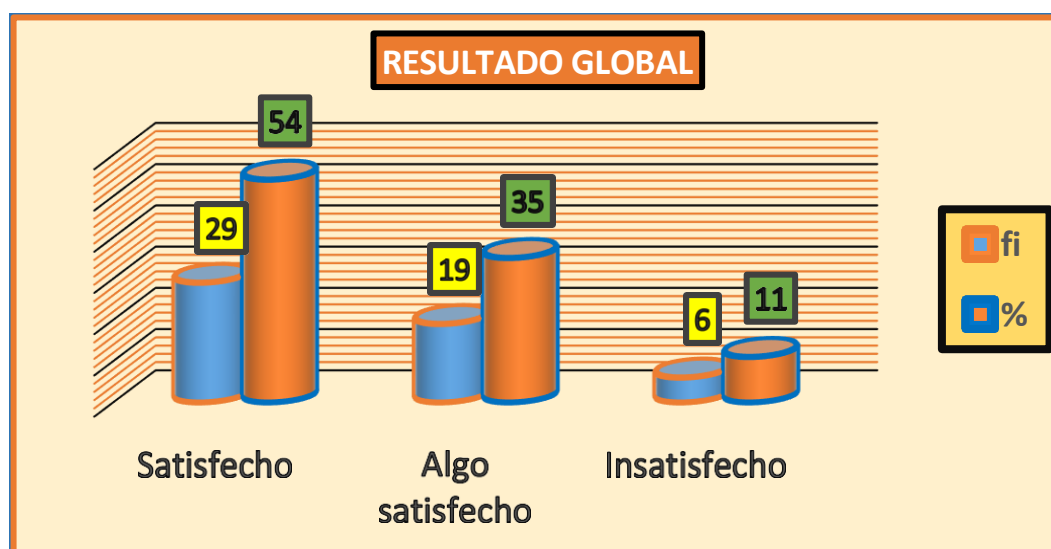
Tabla 9

Frecuencia categoría el trabajo

NIVEL GLOBAL	RANGO	NUMERO DE DOCENTES	
		fi	%
SATISFECHO	[35 – 43)	29	54
ALGO SATISFECHO	[27 – 35)	19	35
INSATISFECHO	[19 – 27)	6	11
TOTAL		54	100

Gráfico 4

Distribución global de la categoría “trabajo”.



Interpretación:

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes (54%) logro un resultado alto en el nivel satisfecho. Además, un grupo menor de docentes (11%) en el nivel insatisfecho. Lo que indica, que los docentes perciben que su trabajo les satisface laboralmente en cuanto a: que son líderes en su aptitud hacia el trabajo, a sentir que su trabajo les causa interés y atracción, en cuanto a participar en la toma de decisiones, en cuanto a la apropiación de su trabajo. Todo ello, manifiesta que los docentes de la muestra creen que su satisfacción

laboral aumenta su participación y compromiso en la toma de decisiones y compromiso con el logro de objetivos de la Institución Educativa donde laboran. Así también, perciben que al sentir bienestar laboral disminuyen el ausentismo y los conflictos laborales. Entonces, la alta satisfacción laboral del docente en su trabajo importa un alto bienestar y, a su vez, una alta calidad de su labor profesional a través de la oportunidad para desarrollar su actividad creativa y su nivel de autonomía.

Categoría Pago

La tabla 10, muestra las puntuaciones de las respuestas de la dimensión Pago, los items correspondientes son el 22, 23, 24, 25, 26 y 27, los reactivos se presentan de la siguiente forma:

Tabla 10

Categoría pago.

Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
22. Tenemos un sistema de recompensas justo y equitativo	7	6	5	4	3	2	1
23. Estoy dsatisfecho con nuestra estructura salarial	7	6	5	4	3	2	1
24. Hay un aumento oportuno y apropiado en nuestra paga	7	6	5	4	3	2	1
25. Tenemos varios incentivos económicos	7	6	5	4	3	2	1
26. La satisfacción con el pago aumenta la participación y el compromiso	7	6	5	4	3	2	1
27. La satisfacción salarial disminuye el ausentismo y los conflictos	7	6	5	4	3	2	1

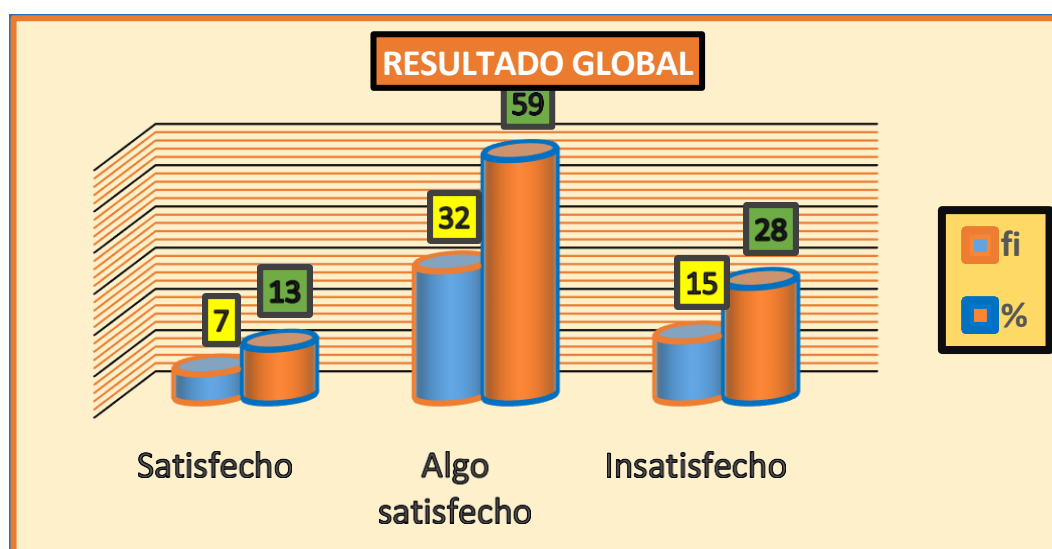
Tabla 11

Frecuencia de pago

NIVEL GLOBAL	RANGO	NUMERO DE DOCENTES	
		fi	%
SATISFECHO	[26 – 36)	7	13
ALGO SATISFECHO	[16 – 26)	32	59
INSATISFECHO	[6 – 16)	15	28
TOTAL		54	100

Gráfico 5

Distribución global de la categoría "pago"

**Interpretación:**

Los resultados señalan que la mayoría de los docentes (59%) ha logrado actividades se encuentran algo satisfechos. Asimismo, en menor cantidad de los docentes de la muestra (28%) se encuentran insatisfechas. Lo que indica que los docentes generan en una proporción regular, una satisfacción laboral respecto al pago en sus indicadores: recompensas justas y equitativas, adecuada estructura salarial, aumentos de remuneraciones e incentivos económicos. Todo ello, manifiesta que los docentes de la muestra creen que su

satisfacción salarial aumenta su participación y compromiso en la toma de decisiones y compromiso con el logro de objetivos de la Institución Educativa donde laboran. Así también, perciben que al sentir bienestar salarial disminuyen el ausentismo y los conflictos laborales. Entonces, la alta satisfacción laboral del docente en su trabajo importa un alto bienestar y, a su vez, una alta calidad de su labor profesional a través de la oportunidad para desarrollar su actividad creativa y su nivel de autonomía. Lo cual, nos lleva a presumir que el pago o remuneración en nuestro caso es una motivación para el compromiso y participación en la Institución Educativa donde laboran claro esta cuando este pago se hace de manera justa. Lo cual mejoraría su desempeño en su labor profesional. En el caso en concreto ello se lleva en un mediano nivel.

Categoría Ambientes de trabajo

La tabla 12, muestra las puntuaciones de las respuestas de la dimensión ambientes de trabajo, los items correspondientes son el 28, 29, 30, 31 y 32, los reactivos se presentan de la siguiente forma:

Tabla 12*Categoría ambientes de trabajo*

Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
28. Todas las instalaciones están disponibles	7	6	5	4	3	2	1
29. No existe una cultura basada en el miedo	7	6	5	4	3	2	1
30. El ambiente general es cooperativo	7	6	5	4	3	2	1
31. Un buen ambiente de trabajo aumenta la participación y compromiso laboral	7	6	5	4	3	2	1
32. Un ambiente de trabajo propicio reduce el ausentismo y los conflictos	7	6	5	4	3	2	1

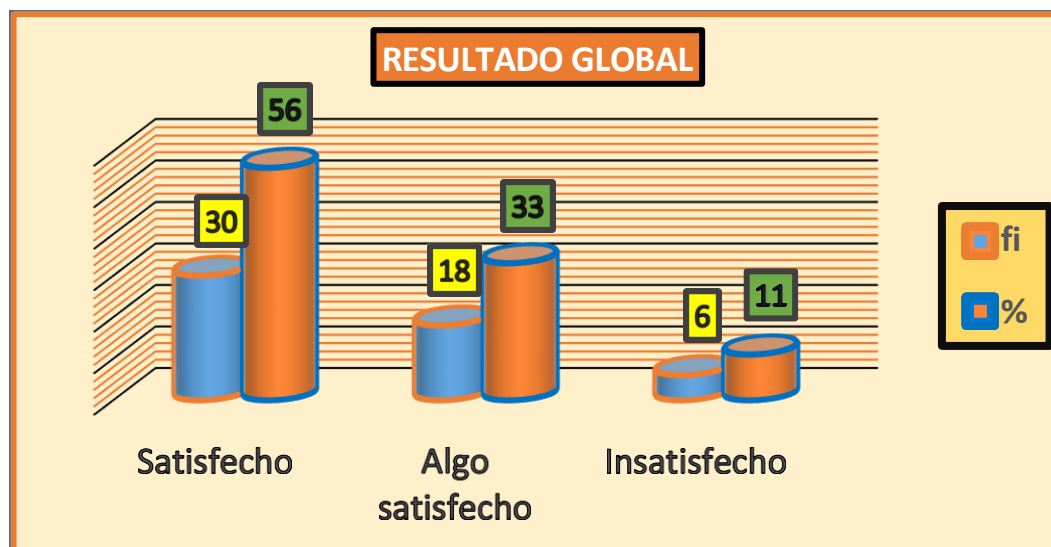
De acuerdo al uso del instrumento, las respuestas individuales se sumaron y tabularon, los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 13*Frecuencia ambientes de trabajo.*

NIVEL GLOBAL	RANGO	NUMERO DE DOCENTES	
		fi	%
SATISFECHO	[26 – 33)	30	56
ALGO SATISFECHO	[19 – 26)	18	33
INSATISFECHO	[12 – 19)	6	11
TOTAL		54	100

Gráfico 6

Distribución global de la categoría “ambientes de trabajo”.



Interpretación:

Los resultados señalan que la mayoría de los docentes (56%) ha logrado actividades se encuentran satisfechos. Asimismo, en menor cantidad de los docentes de la muestra (11%) se encuentran insatisfechos. Lo que indica que los docentes generan en una proporción alta, de satisfacción laboral respecto a los ambientes de trabajo en sus indicadores: disponibilidad de instalaciones de trabajo, erradicación del miedo como factor de cultura laboral y cooperatividad. Todo ello, manifiesta que los docentes de la muestra creen que un adecuado ambiente de trabajo aumenta su participación y compromiso en la toma de decisiones y compromiso con el logro de objetivos de la Institución Educativa donde laboran. Así también, perciben que al sentir un adecuado ambiente de trabajo disminuyen el ausentismo y los conflictos laborales. Entonces, en nuestro proyecto de investigación los docentes sienten seguridad y acceso dentro de su entorno, buenas relaciones con sus compañeros de trabajo reconocimiento por el desempeño logrado lo que los motiva en la cooperación y

participación en el proceso de desarrollo de la Institución Educativa considerándose importantes y sentido de pertenencia por su organización.

La tabla 14, muestra las puntuaciones de las respuestas de la dimensión supervisión, los ítems correspondientes son el 33, 34, 35, 36, 37 y 38, los reactivos se presentan de la siguiente forma:

Tabla 14

Categoría supervisión.

Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
33. La dirección da un trato imparcial a toda la fuerza laboral	7	6	5	4	3	2	1
34. Los directivos siempre reconocen el buen trabajo	7	6	5	4	3	2	1
35. Hay una actitud imponente de los directivos	7	6	5	4	3	2	1
36. La dirección se interesa en patrocinar eventos sociales para la fuerza laboral	7	6	5	4	3	2	1
37. La supervisión justa aumenta la participación y el compromiso laboral	7	6	5	4	3	2	1
38. La supervisión justa disminuye el ausentismo y los conflictos laborales	7	6	5	4	3	2	1

De acuerdo al uso del instrumento, las respuestas individuales se sumaron y tabularon, los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

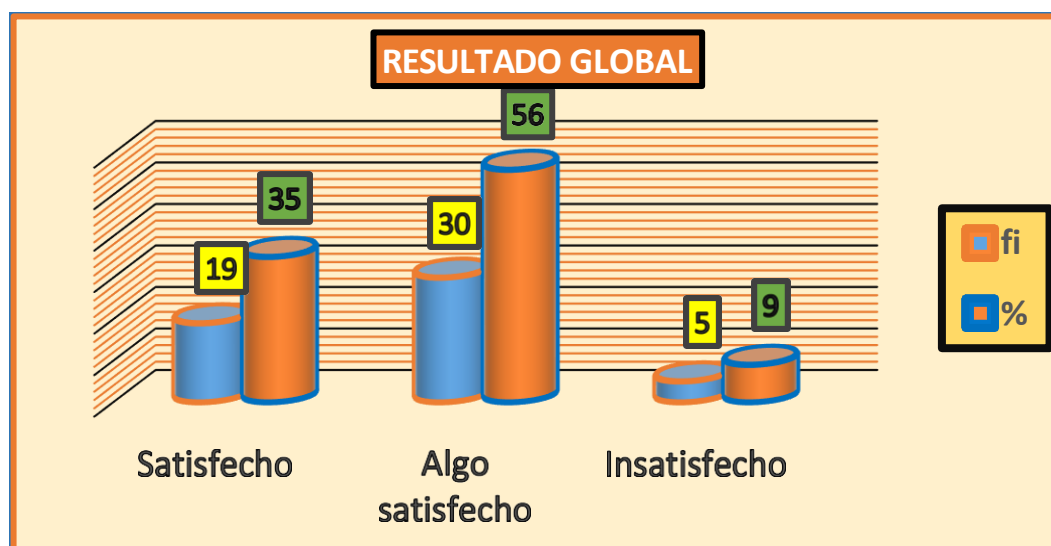
Tabla 15

Frecuencia supervisión.

NIVEL GLOBAL	RANGO	NUMERO DE DOCENTES	
		fi	%
SATISFECHO	[30 – 39)	19	35
ALGO SATISFECHO	[21 – 30)	30	56
INSATISFECHO	[12 – 21)	5	9
TOTAL		54	100

Gráfico 7

Distribución global de la categoría “supervisión”.



Interpretación:

Los resultados señalan que la mayoría de los docentes (56%) ha logrado actividades se encuentran algo satisfechos. Asimismo, en menor cantidad de los docentes de la muestra (9 %) se encuentran insatisfechos. Lo que indica que los docentes generan en una proporción media, de satisfacción laboral respecto a la supervisión en sus indicadores: trato imparcial por los directivos, reconocimiento del desempeño, autoritarismo de los directivos y patrocinio de

actividades para la mejora del trabajo laboral. Todo ello, manifiesta que los docentes de la muestra creen que la supervisión justa en el trabajo aumenta su participación y compromiso en la toma de decisiones y compromiso con el logro de objetivos de la Institución Educativa donde laboran. Así también, perciben que al sentir una supervisión justa del trabajo disminuyen el ausentismo y los conflictos laborales. Entonces, la tarea del supervisor esta orientada a ayudar a los docentes a demostrar sus habilidades, competencias y capacidades ya que sin esta supervisión los docentes podrían perder el enfoque. En nuestro caso en concreto se observa que los docentes no están completamente satisfechos con la dirección que llevan los supervisores dentro de la Institución Educativa acerca de la labor pedagógica.

Categoría Compañeros de trabajo

La tabla 16, muestra las puntuaciones de las respuestas de la dimensión Compañeros de trabajo, los items correspondientes son el 39, 40, 41, 42, 43 y 44, los reactivos se presentan de la siguiente forma:

Tabla 16

Categoría compañeros de trabajo.

Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
39. Los compañeros de trabajo son amistosos y cooperativos	7	6	5	4	3	2	1
40. Tienes buenas relaciones informales con los compañeros de trabajo	7	6	5	4	3	2	1
41. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	7	6	5	4	3	2	1
42. En la crisis estamos todos juntos	7	6	5	4	3	2	1
43. La actitud de los compañeros aumenta la participación y	7	6	5	4	3	2	1

compromiso laboral								
44. El comportamiento de los compañeros de trabajo ayuda a disminuir el ausentismo y los conflictos laborales.	7	6	5	4	3	2	1	

De acuerdo al uso del instrumento, las respuestas individuales se sumaron y tabularon, los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

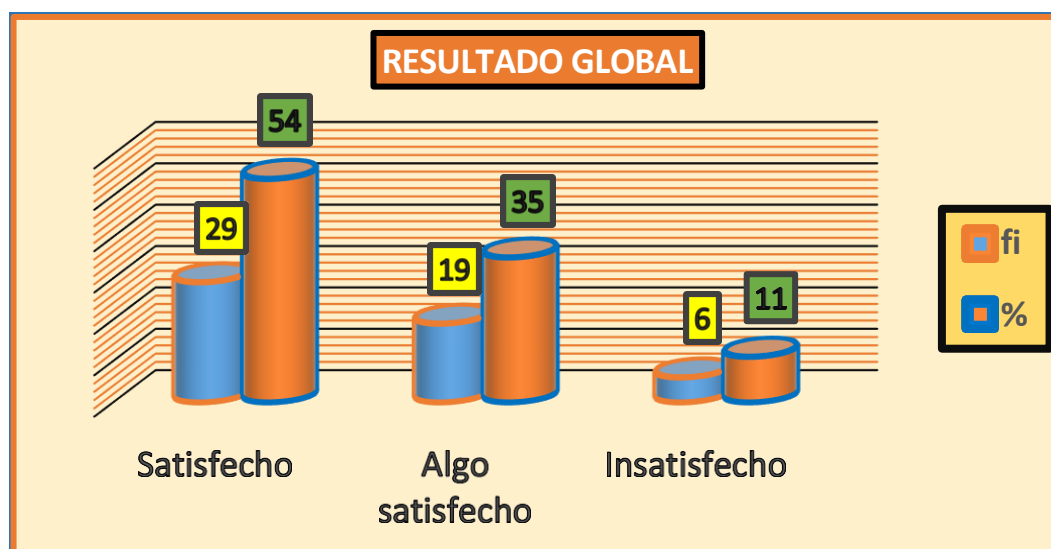
Tabla 17

Frecuencia compañeros de trabajo

NIVEL GLOBAL	RANGO	NUMERO DE DOCENTES	
		fi	%
SATISFECHO	[29 – 37)	25	46
ALGO SATISFECHO	[21 – 29)	26	48
INSATISFECHO	[13 – 21)	3	6
TOTAL		54	100

Gráfico 8

Distribución global de la categoría “compañeros de trabajo”.



Interpretación:

Los resultados señalan que la mayoría de los docentes (48%) ha logrado actividades se encuentran algo satisfechos. Asimismo, en menor cantidad de los docentes de la muestra (6 %) se encuentran insatisfechos. Lo que indica que los docentes generan en una proporción media, de satisfacción laboral respecto a la percepción de los compañeros de trabajo en sus indicadores: amistad y cooperativismo, buenas relaciones informales y afrontar crisis. Todo ello, manifiesta que los docentes de la muestra creen que la actitud de los compañeros en el trabajo aumenta su participación y compromiso en la toma de decisiones y compromiso con el logro de objetivos de la Institución Educativa donde laboran. Así también, perciben que al sentir una actitud de los compañeros del trabajo disminuyen el ausentismo y los conflictos laborales. Entonces, en el caso en concreto la actitud positiva del compañero de trabajo permite a los docentes de la muestra estar medianamente satisfecho y satisfechos laboralmente. Dentro de ello podemos manifestar que los

compañeros de trabajo son un recurso primordial no solo para el desarrollo de la organización, sino para el desarrollo de cada uno de los individuos que conforman la organización. Ellos colaboran arduamente en el papel de la comunicación ayudando a los miembros de la organización a cumplir las metas individuales y organizacionales, adaptarse a los cambios dentro de la organización, coordinar las actividades y estimular a la búsqueda de los objetivos de la organización educativa.

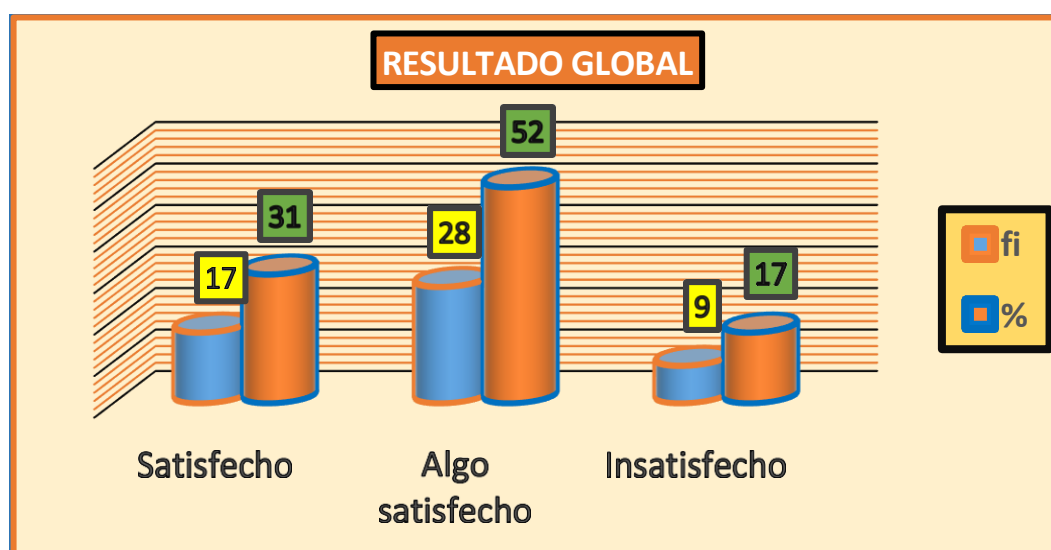
Tabla 18

Frecuencia satisfacción en general.

NIVEL GLOBAL	RANGO	NUMERO DE DOCENTES	
		fi	%
SATISFECHO	[201 – 238)	17	31
ALGO SATISFECHO	[164 – 201)	28	52
INSATISFECHO	[127 – 164)	9	17
TOTAL		54	100

Gráfico 9

Distribución global de la categoría “satisfacción general”.



Interpretación:

Los resultados señalan que la mayoría de los docentes (52%) ha logrado actividades se encuentran algo satisfechos. Asimismo, en menor cantidad de los docentes de la muestra (17 %) se encuentran insatisfechos. Lo que indica que como conclusión los docentes de la muestra se encuentran algo satisfechos. Esto quiere decir, en un nivel regular con respecto a las actegorías en general. Sin embargo, el (31%) se encuentra satisfecho, por lo que, hay una tendencia a subir el nivel de satisfacción en los docentes del Nivel Primario del distrito de Ayaviri, provincia de Melgar y región Puno.

Herzberg (1987) sugirió dos tipos de factores que contribuyen a la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral. Los primeros son los motivadores (factores intrínsecos): reconocimiento, crecimiento personal, el propio trabajo, oportunidades de promoción, logro. Los factores de higiene (factores extrínsecos) aseguran que los empleados realicen sus tareas al mínimo nivel. Estos son: la supervisión, la seguridad, las políticas de la organización, las condiciones de trabajo, el salario, las relaciones con los compañeros y supervisores y el estatus están asociados a la satisfacción laboral. Si bien la presencia de factores extrínsecos no garantiza la satisfacción laboral, su ausencia puede resultar en la insatisfacción laboral de los empleados.

4.4.3. Analisis cualitativo de una propuesta para incrementar la satisfacción laboral del docente del nivel primaria.

Recogidos los comentarios hechos por los docentes en los cuestionarios, y tras una lectura permonorizada procedemos a su análisis y tras detectar sus tendencias de opinión procederemos a a dar propuestas y

alternativas de mejora de la satisfacción laboral en los casos que correspondan:

En la categoría de “Contexto Humano” y mediante el procesamiento de datos se ha encontrado que los docentes de la muestra se encuentran satisfechos en un (67%) y ello se demuestra con opiniones como:

“Existe empatía y comunicación laboral”

“De manera personal no he visto ningún caso de discriminación hasta ahora”

“En la Institución Educativa no se ha dado ningún tipo de conflictos o problemas, existe un buen clima institucional”

Sin embargo, pese a a que existe un alto porcentaje de docentes que opinan que perciben que están satisfechos (67%) o algo satisfechos (28%) se evidencian dentro de estos porcentajes opiniones que versan en contrario como por ejemplo:

“Preferiblemente es estar en silencio, pero sí respetar la opinión de los demás, dice la frase, “no juzgues, ni serás juzgado””.

“Considero importante el apoyo y orientación de un profesional en psicología, ello debería de ser constante”.

Manifiestan que hay maltrato y discriminación:

“Por la condición laboral (nombrados-contratados) y por los años de servicio que cada docente tiene (damas.varones)”

“Por los comentarios antojadizos de algunos que se creen los mejores y no lo demuestran en los hechos”

“Tenemos vconflictos debido a que muchos docentes, no cumplen su labor pedagógica como debe de ser”

Ello, nos viene a meditar y concluir que la satisfacción determinada en nuestra investigación, en cierta medida determinada por el compromiso y respeto que se tiene hacia la institución en la que laboran.

Salovey y Mayer (1990, p. 189) definieron la Institución Educativa como: “el subconjunto de la inteligencia social que implica la capacidad de monitorear los sentimientos y emociones propios y de los demás, discriminar entre ellos y usar esta información para guiar el pensamiento de uno mismo y acciones”.

Los seres humanos desde que nacemos somos seres emocionales, vivimos impregnados de constantes emociones en cada espacio y tiempo de nuestras vidas. En un contexto humano a de primar fundamentalmente la comunicación y ella debe estar impregnada de emociones que lleven a la persona a tener bienestar y satisfacción dentro del entorno donde se desenvuelve. Por ello, la necesidad de líderes emocionales, personas emocionalmente inteligentes que tengan competencias y capacidades para: evaluar las emociones verbales y expresar; percibir, comprender y regular sus propias emociones y reflejarlas a los demás; establecer espacios para el conocimiento emocional para fortalecer un desarrollo emocional; y lograr potenciar emociones que se canalicen en la resolución de problemas. Con ello, se logrará docentes líderes emocionalmente que estimularán un trabajo motivador influenciadas por un clima institucional favorable recreada por las emociones positivas del líder y ello aportará al desempeño laboral de los docentes mejorando sus competencias y capacidades. Además, una vez encontrado el clima institucional adecuado facilitará a dar respuestas adecuadas a los conflictos que se presenten dentro de la Institución Educativa. Y finalmente, podrá erradicarse en gran proporción los estereotipos que

conducen al maltrato o la discriminación como agentes constantes de conflictos.

En la categoría de “Contexto de la Organización” y mediante el procesamiento de datos se ha encontrado que los docentes de la muestra se encuentran algo satisfechos en un (50%) e insatisfechos (28%) y ello se demuestra con opiniones como:

“Promover el trabajo colegiado de acuerdo a las necesidades de la Institución y poniendo normas más estrictas para el cumplimiento de estos procedimientos”

“La administración no siempre es fácil a pesar de tener políticas de organización institucional”.

“El contexto de la organización se da buena administración juntamente con la participación de todos los actores de la institución”

“La organización es importante en una IE, para: la planificación, ejecución y evaluación”

“Es difícil la administración por la cantidad de los agentes de la comunidad educativa (niños, padres de familia y docentes)”

“Falta tener un documento donde exista el compromiso del docente”

De los datos recabados claramente entendemos, que los docentes están algo satisfechos. Sin embargo, también muestran su empatía hacia la dificultad que representa el tener que administrar una Institución Educativa, al mismo tiempo, los docentes proponen alternativas de solución como reuniones colegiadas y la elaboración de un documento rector que estipula los compromisos de los docentes de forma específica.

Tomando las opiniones vertidas nos permitimos comentar y proponer con respeto. Teniendo en cuenta que dentro del contexto organizacional fluctúan procesos cognitivos, comunicativos y materiales a través del cual la organización busca desarrollar y potenciar sus capacidades y llegar a sus objetivos y tomando la perspectiva de los docentes de la muestra, vemos por conveniente tomar en cuenta el liderazgo directivo dentro de la Institución Educativa, donde ellos serán los requeridos para apoyar a sus docentes otorgándoles mayor participación al atribuirle responsabilidades y otorgándoles retroalimentación acerca de la labor que desempeñan. Para ello, la directiva debe evaluar la posibilidad del liderazgo distribuido de forma planificada que podrá mejorar la participación, la eficacia y el compromiso organizacional del docente. Los docentes se ven motivados a comprometerse con la organización cuando se les otorga responsabilidades, donde los docentes se empoderen de prácticas e iniciativas utilizando sus competencias que le permiten un contacto de mayor confianza y propicia su autoperfeccionamiento en la puesta de la práctica dentro de su propia escuela. Las reuniones colegiadas y los compromisos que se pacten en estas, serán sin duda un vínculo social para llevar a cabo diálogos reflexivos. Al docente al igual que los estudiantes le parece retador el aprender en un ambiente colectivo intercambiando experiencias e ideas y más si es para la mejora de su desarrollo profesional. Entonces, el contexto de la organización debe partir de la coordinación de las capacidades individuales de los docentes e integrarse a las competencias organizacionales para así, llevar a cabo la sostenibilidad de una innovación educativa como organización y poder estar a la par de los cambios que se afronta en la realidad no solo social sino organizacional.

En la categoría de “Trabajo” y mediante el procesamiento de datos se ha encontrado que los docentes de la muestra se encuentran algo satisfechos en un (54%) y satisfechos (26%) y ello se demuestra con opiniones como:

“El trabajo en equipo nos favorece en el desenvolvimiento de cumplir nuestra sesión y así lograr las competencias y aceptado por los padres de familia”

“El trabajo grupal de grado nos favorece y nos ayuda bastante para el logro de competencias”

“El autoritarismo conlleva a que se equivoque en las decisiones”

“El docente debe ser líder pero existe miramientos que perjudican el deseo del docente”

“Mi trabajo es interesante y agradable porque me gusta trabajar con los niños, en cambio no soy comandante porque realizamos un trabajo en equipo con representación de coordinadores”

“el egoísmo entre docentes hace que mi trabajo sea menos interesante”

“los docentes trabajan de manera autónoma de acuerdo a su realidad”

“debe haber más apoyo en el trabajo cooperativo y coordinado entre docentes”

Como observamos en cada una de las opiniones, se muestra que los docentes ven como algo positivo el trabajo en equipo y cooperativo. También, se observa que sienten agrado por su labor pedagógica. Sin embargo, hay docentes que evidencian cierto egoísmo y de que no sienten que se este trabajando en cooperación, claro esta opiniones en un menor porcentaje.

En nuestra investigación apreciamos que el trabajo como factor de la satisfacción laboral aumenta la participación y compromiso del docente. De

igual manera los docentes perciben que el trabajo como factor de satisfacción laboral disminuye el ausentismo y los conflictos.

Ann (2005), en su investigación muestra investigaciones previas donde sugirieron que los maestros con habilidades o experiencia que podrían proporcionar alternativas de empleo en otros campos tendrían más probabilidades de abandonar la profesión.

Sin duda, que un ápice de emotividad hace que los docentes esten algo satisfechos. Sin embargo, dentro de la realidad peruana se observa que muchas veces los maestros no están conformes con su trabajo, y que si hubieran tenido mejores oportunidades hubieran elegido otras profesiones ya sea por el carácter del prestigio profesional o un mejor ingreso.

En nuestro caso, no es tema fundamental, pero nos ayudará a proponer una alternativa que podría mejorar el sentir del docente a buscar una satisfacción más plena en su labor. Los docentes de la muestra valoran el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales con los demás agentes de la organización.

Esto se debe a que las relaciones interpersonales de los docentes dentro de la comunidad escolar influyen tanto en la satisfacción laboral como en la probabilidad de que los docentes permanezcan en la escuela y en la profesión, tal como lo encuentran Leithwood y McAdie (2007, p.11).

Como señala Carr (2005, p. 265), las relaciones docentes-estudiantes efectivas cultivan conversaciones pedagógicas atractivas que "...mantienen el interés y la imaginación de los jóvenes" y sirven para mejorar la vida de los estudiantes. Por ello, es necesario que como líder dentro del aula el docente pueda propiciar un ambiente y espacios agradables de comunicación con sus

estudiantes, en una cultura de valores y respeto. Ya que, en ambientes de indisciplina el trabajo docente se hace más esforzado e incomodo. Recordemos, que el docente siente gran satisfacción laboral cuando ve realizado los objetivos para el cual fue contratado, por tanto, se sentira completamente satisfecho al lograr el aprendizaje de sus estudiantes.

Otro tipo de relación importante a potenciar es el de director/docente.

Al tener todas las responsabilidades antes mencionadas, incluidas otras, el director debe crear y mantener buenas relaciones con los maestros, de modo que prevalezca un ambiente escolar saludable, en la forma de enseñanza y aprendizaje efectivos. Esta relación saludable y el apoyo son especialmente importantes para aquellos docentes que se encuentran al comienzo de sus carreras docentes. La provisión de prácticas de apoyo profesional por parte de los directores durante los primeros años de la carrera docente influye fuertemente en la tasa de deserción docente (Baker, 2007, p. 83).

Ayegbusi y Ogunlade (2020) en su investigación dieron como resultado de la gestión escolar que tiende a ser más autocrática, hostil e inaccesible. Y ha provocado la desmoralización de los docentes por el maltrato y el estilo de liderazgo poco complaciente de los directores de las escuelas. El hecho deteriora el interés de los docentes y disminuye la gravedad de la satisfacción laboral.

Los directores son agentes relevantes para aliviar la carga laboral que tienen los docentes. Tengamos en cuenta que los docentes cumplen multiples funciones y tareas dentro de la Institución Educativa como: Planificación de sus experiencias de aprendizajes, la motivación de los estudiantes, falta de recursos educativos, insdisciplina de sus estudiantes y documentos de gestión.

Muchas veces ello hace que el docente no pueda con dicha carga y ahí es donde el director es el engranaje para ser parte de la solución del estrés del docente. Por ello, la importancia del apoyo y las buenas relaciones cordiales con el director, y llevar a aumentar la satisfacción laboral del docente.

Otra relación importante es del maestro/padre de familia. En un estudio de Kloep y Tarifa (1994, p. 170), quizás en una época en que los docentes eran más valorados, se encontró que, dado que los docentes eran respetados por la comunidad en la que vivían, existían relaciones padres-maestro muy positivas.

Eso implica que la percepción de bienestar laboral del docente, si es valorada por los padres de familia y la sociedad en general, afecta de manera positiva o negativa en su deserción y entusiasmo. En muchos casos la insatisfacción deviene de la falta de cooperación de los padres de familia, especialmente cuando los estudiantes faltan a la escuela o ellos tienen problemas disciplinarios en su conducta.

Podemos concluir respecto a este apartado que, los docentes de la muestra en sus opiniones buscan el trabajo cooperativo entre docentes. Pero es necesario, incluir a los demás agentes educativos ya que el desempeño del docente es lograr el aprendizaje de calidad de sus estudiantes, es lo que lleva a desarrollar su ego profesional. Sin embargo, esta claro que la tarea es demasiada para individualizarla en el docente, en esta tarea de aprendizaje de los estudiantes estamos incluidos todos. El compromiso y participación de los agentes educativos lograra los objetivos trazados por la Institución Educativa solo si existe una adecuada cooperación y coordinación de los agentes y ahí si podremos ver docentes completamente satisfechos con su desempeño

docente, de ahí que se tienen que mejorar las relaciones interpersonales dentro de la organización.

En la categoría de “Pago” y mediante el procesamiento de datos se ha encontrado que los docentes de la muestra se encuentran algo satisfechos en un (32%) y insatisfechos (15%) y ello se demuestra con opiniones como:

“Debe haber una mejor retribución económica para mejorar el buentrato con los estudiantes y dedicarles mayor tiempo”

“Si se tiene un buen salario no habria distracción con otras actividades”

“Los incentivos deben ser más frecuentes”

“Actualmente el costo de vida a aumentado. Sin embargo, el salario aún es insuficiente”

“El docente siempre estaba mal pagado, desde el inicio hasta la fecha”

“No me parece justo porque, el pago es de acuerdo a la escala y los que tienen mayor escalase cree que enseñan mejor, son genios”

“En cuanto al pago no me parece justo y equitativo porque los del medio rural tienen una remuneración mayor solo por haber trabajado con 3 ó 4 estudiantes, mientras que en la ciudad trabajamos con muchos estudiantes y nos pagan poco”

“En el campo laboral del docente no tenemos un sistema de recompensas justa y equitativa”

“Un salario justo y equitativo aumenta o disminuye las ganas de trabajar. Velo como una oportunidad o satisfacción. Aunque, un pago satisfactorio motiva tambien emocionalmente a trabajar y compromiso con su trabajo”

“Considero que muchas veces el sistema de organización del Estado no es equitativo y justo; pero ello no determina mi compromiso con mi labor”

No cabe duda de la intrínseco que resulta de la remuneración de un docente y su relación con la satisfacción laboral del docente. En nuestro caso los docentes observan que la baja remuneración es injusta y que ello disminuye su compromiso y participación en su desempeño. De igual forma que aumenta, el malestar y la deserción en un modo regular.

Sera necesario hacer observaciones al cuadro de remuneraciones por nivel de escala, ya que esto produce insatisfacción en los maestros ya que ellos consideran que todos trabajan por igual y en las mismas condiciones. Y no tendría por que haber un nivel superior que comprometa a generar mejores remuneraciones. Ello solo, produce la desunión y poca colaboración entre los docentes. Debe mejorarse a todos los docentes y demostrarles la plena confianza en la labor que desempeñan.

Debería de reemplazarse, por el pago basado en conocimiento y habilidades. Este tipo de pago recompensa a los docentes adquiriendo mayor conocimiento y habilidades adicionales que llevaran a mejorar su desempeño docente. Los docentes recompensados podran tener estudios en segundas especializaciones, pasantías, programas de compensación de habilidades, etc. Así se podría evitar el malestar de los docentes en ver el trabajo realizado en sus aulas desmerituada frente a otros que son recompensados con una mejor remuneración.

En la categoría de “Ambientes de trabajo” y mediante el procesamiento de datos se ha encontrado que los docentes de la muestra se encuentran

satisfechos en un (56%) y insatisfechos (6%) y ello se demuestra con opiniones como:

“Se cuenta con una moderada implementación tecnológica, siempre tratando de mejorar”

“el clima laboral depende de quién lo direcciona”

“si bien la infraestructura es necesaria e importante, esto no disminuye los conflictos, los conflictos tienen que ver con actitudes”

“las instalaciones de trabajo deben ser acogedoras y agradables para todos”

“en las aulas no hay un ambiente adecuado: falta pizarras interactivas, internet, laptop, etc.”

“Existe buena comprensión, cooperativismo y trabajo colegiado”

“lamentablemente en esta institución hay docentes que no están comprometidos tanto en lo curricular como extracurricular a lo largo de todo el año”

“en la institución donde trabajo existe un buen clima institucional de más o menos 80% dentro de la IE esto por los buenos directivos”.

Podemos aseverar que respecto al ambiente de trabajo ya sea físico como actitudinal, los docentes de la muestra, están de acuerdo que no cuentan con instalaciones completas tecnológicamente, acogedoras y agradables, pero que no les impide desenvolverse en su labor pedagógica. Si bien manifiestan que existe un adecuado clima institucional gracias al liderazgo de los directivos hay algunos que observan que existe poco compromiso y responsabilidad de algunos docentes.

Frith y Whitehouse (2009) afirmaron que:

“El niño en el centro del trabajo y el entorno se hace evidente en las proporciones de los espacios y el mobiliario, y los detalles de los entornos de trabajo, incluidos el espacio dramático, el salón, el área de juegos, el estudio/laboratorio, el taller de aula, las áreas tranquilas de estudio, centro multimedia, áreas para discusión grupal y enseñanza dirigida, así como áreas de piso alfombrado para construcción, juego y socialización. Dentro de estos entornos diversos pero integrados, los maestros operan como equipos fluidos que guían los viajes de investigación y descubrimiento de los niños. El lenguaje estético de materiales, color, textura, forma, espacio y luz es elegantemente contemporáneo” (2009, p. 98).

Es comprobado, que una buena infraestructura dara realce al trabajo desempeñado por el docente. Muchas veces solo se centran en un un punto del binomio maestro/docente, olvidandose del docente que tambien al igual que el estudiante requerie de comodidas y espacios agradables y que ello influya en su psique al momento de enseñar. Además de ello, no olvidemos que el objetivo del docente es lograr el aprendizaje competitivo en los estudiantes y ello solo lo conseguira con ambientes adecuados e idoneos. Por eso, el trabajo del Estado de equipara las escuelas de los recursos y materiales educativos adecuados para un buen desempeño docente y al final tener docentes alegres con su trabajo.

Otro aspecto es el del clima institucional, Zepeda (2004, p. 37) define el clima escolar como el ambiente social en el que las personas interactúan con otras y el ambiente escolar. Incluye el percepciones que las personas tienen de varios aspectos del ambiente interno (seguridad, altas expectativas, relaciones

con maestros, estudiantes, padres y administradores), así como los aspectos de la escuela que influyen en el comportamiento: la forma en que las personas interactúan entre sí. La metáfora del clima se centra en la vida interpersonal en las escuelas.

Freiberg (1999, p. 87) describe una escuela saludable utilizando la perspectiva parsoniana: es “aquella en la que los niveles técnico, gerencial e institucional están en armonía; la escuela satisface sus necesidades tanto instrumentales como expresivas mientras se enfrenta con éxito a las fuerzas externas perturbadoras y dirige sus energías hacia su misión”.

Por ello, es importante que dentro de la Institución Educativa exista ese bienestar entre los agentes educativos. Y siendo uno de los agentes el docente también se debe direccionar el ambiente educativo a generarle espacios de bienestar y agradables a fin de desenvolverse con satisfacción. Es tarea de los líderes educativos llevar a cabo ambientes de cooperativismo y participación entre los agentes educativos a fin de lograr la resolución de conflictos y problemas dentro de la Institución y enfocarse en la misión de lograr una educación de calidad.

En la categoría de “Supervisión” y mediante el procesamiento de datos se ha encontrado que los docentes de la muestra se encuentran algo satisfechos en un (56%) y algo insatisfechos (35%) y ello se demuestra con opiniones como:

“Los directivos mostraron un interés de trabajo constructivo con los docentes”

“la supervisión que se realiza es más que todo de orientación en la labor docente”

“Todo tipo de supervisión debe ser dentro del marco de la democracia de abajo hacia arriba”

“la supervisión hace que uno este preparado y comprometido en todo momento y hacer que este actualizado para un mejor desempeño laboral”

“la supervisión justa aumenta la participación y el compromiso del docente”

“los directivos parecen ser cercanos a algunos y no a otros, las comparaciones tampoco ayudan”

“todos y todas deben ser tratados por igual, evitando discriminar a alguien para lograr objetivos”

De las opiniones podemos inferir que los docentes estan satisfechos con las supervisiones claro esta siempre y cuando estas sean justas en igualdad y democracia. Además, de ello ven como un factor de satisfacción laboral al tener supervisiones justas para la participación y compromiso del docente en su desempeño laboral. Un pequeño porcentaje siente que las supervisiones no son justas siendo desiguales.

Sergiovanni y Starratt enfatizaron (1971, p.10) que lo que diferencia el comportamiento de supervisión de otras formas de comportamiento organizacional es "la acción para lograr metas a través de otras personas. Por ejemplo, un director que trabaja para mejorar la efectividad del programa educativo para los estudiantes ayudando a los maestros". Volverse más efectivo en el salón de clases es comportarse de manera supervisora.

Los directivos dentro de sus competencias como lideres deben de buscar desarrollar una actitud constructivista a través de la retroalimentación y

que la supervisión ayude a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica dejando de lado el clima institucional hostil de la escuela, las habilidades interpersonales y de supervisión inadecuadas de los directores, falta de retroalimentación y seguimiento. La supervisión debe estar direccionada en mejorar el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes al brindar asistencia profesional a los maestros y no a valorar el desempeño docente como tal.

En la categoría de “Compañeros de Trabajo” y mediante el procesamiento de datos se ha encontrado que los docentes de la muestra se encuentran satisfechos en un (46%) y insatisfechos (48%) y ello se demuestra con opiniones como:

“Por la cantidad de docentes, niños y padres de familia no hay tanta comprensión, entre todos hay a veces divergencias en la IE”

“Algunos colegas no están comprometidos con la empatía”

“Aún no se entiende bien el trabajo en equipo, aún persiste el individualismo”

“Siempre hay o existen compañeros de trabajo que se apartan o no se integran al grupo”

“Hay poca relación interpersonal por la situación de la población estudiantil y el compromiso con ellos”

“Los compañeros de trabajo no son amistosos, puesto que los docentes antiguos son especiales que no tienen interés de compartir sus estrategias de trabajo y no se adaptan a los avances tecnológicos”

“Es cooperativo, trabajamos en forma mancomunada sin distinción en un ambiente real y amigable”

“Algunos compañeros de trabajo son amistosos y cooperativos, se percibe resistencia. También parece que solo abogan por uno y por otros no, causando malestar y distanciamiento”

Los datos recabados muestran cierta insatisfacción respecto al compañero de trabajo, debido a que la mayoría de los comentarios no muestran un trabajo en equipo o colectivo.

Incuestionablemente, los colegas colaborativos establecerán una cooperación armoniosa (por ejemplo, en métodos de enseñanza y problemas disciplinarios de los estudiantes) entre los docentes, lo cual es un elemento importante para lograr un desempeño escolar efectivo y objetivos educativos que podrían facilitar la satisfacción de los docentes. Esto se debe a que la cooperación armoniosa entre colegas está estrechamente relacionada con la mejora estable y cualitativa del proceso educativo (Saiti, 2007, p. 30)

Las relaciones positivas entre docentes de una Institución Educativa, favorece en gran medida a su salud emocional, porque forman fuertes vínculos de amistad y de apoyo social y emocional. Si ello, faltase influye de forma negativa en la colaboración entre docentes, la salud emocional, el crecimiento de conflictos y ausentismo laboral.

Es tarea de toda la comunidad implantar un escenario de clima institucional favorable a cada uno de los agentes educativos buscando su paz y felicidad dentro de la Institución Educativa a través de la constante comunicación, propendiendo la participación y compromiso de los docentes en la mejora de su desempeño docente.

CAPÍTULO V

SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

PRIMERO: Esta investigación se centró en analizar la satisfacción laboral que perciben los docentes del nivel primario del distrito de Ayaviri, provincia Melgar, región Puno-Perú para presentar propuestas destinadas a incrementar su satisfacción.

Se determina que, existe un nivel intermedio de percepción en los docentes del nivel primario respecto a su satisfacción laboral durante el periodo 2022, debido que el 52% de los docentes presentan un nivel algo satisfecho, así como un 31% de los docentes se encuentran en un nivel satisfecho y un 17% de los docentes se encuentran en un nivel insatisfechos. De acuerdo con los datos recolectados, se puede afirmar que gran parte de los docentes se encuentra algo satisfechos y satisfechos con tendencia a mejorar su satisfacción a futuro a partir de investigaciones que demuestran esta satisfacción en el bienestar laboral del docente respecto a que esta satisfacción mejora la participación y compromiso y disminuye el ausentismo y los conflictos dentro de su entorno laboral.

SEGUNDO: Examinar el estado de la satisfacción laboral del docente de primaria en la literatura internacional y peruana. Se evidencia gran cantidad de literatura acerca de la satisfacción laboral de

los docentes. Por lo que, se puede concluir que la satisfacción laboral es una actitud organizacional única y complicada porque es estrechamente vinculado con todas las demás actitudes, como la participación, el compromiso (positivo) y absentismo y los conflictos (negativo). Por lo tanto, cualquier investigación sobre el tema tiene que analizar todas las variables relacionadas con la satisfacción laboral para que uno se podría desarrollar una imagen del problema que ayudará a resolver la satisfacción. problemas de todas las dimensiones posibles.

TERCERO: Acerca de investigar si la satisfacción laboral que percibe la muestra de docentes de primaria aumenta o disminuye el compromiso, la participación, el ausentismo y los conflictos basándonos en el análisis de opinión. Como la revisión de la literatura revela que el salario, el trabajo, la supervisión, la promoción, el medio ambiente y la los compañeros de trabajo son los principales predictores de satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Nuestros hallazgos verifican los impactos de estos factores en las consecuencias tanto positivas como negativas en la actitud de los empleados. Sin embargo, es notable que cuando se analiza, cada factor individualmente este denota cierta diferencia con los comentarios de los docentes de la muestra. Sin embargo, la mayoría percibe que la satisfacción laboral se evidencia de una forma positiva en cuanto existe participación y compromiso laboral del docente

de la muestra y ello disminuye los niveles de ausentismo y los conflictos. Por lo menos es la percepción que evidencia los datos recabados en el instrumento de investigación.

CUARTO: Presentar propuestas con la finalidad de incrementar la satisfacción laboral. En cuanto a las propuestas para la satisfacción laboral los resultados muestran que los docentes de la muestra tienen opiniones mayormente negativas en la remuneración que perciben y la relación con sus colegas. Por ello, concluimos que dentro de la Institución Educativa el líder juega un papel primordial dentro de la supervisión, así como también la relación con sus colegas, para ello es importante el liderazgo distribuido, adecuada comunicación y trato igualitario y justo.

RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** A la Universidad, realizar discusiones y estudios acerca de la satisfacción de docentes y proponer alternativas de solución a las causas que podrían causar insatisfacción.
- SEGUNDO:** A los estudiantes de la universidad, realizar un mayor análisis acerca de esta investigación de la satisfacción de los docentes. Ya que su don de investigadores y de futuros educadores los lleve a mejorar y desarrollar nuestro sistema educativo para una mejor el proceso enseñanza-aprendizaje en pro de nuestra niñez peruana.
- TERCERO:** A los docentes universitarios, recomendamos que en base a sus competencias y capacidades den solidez a este proyecto, al implementar proyectos para la satisfacción laboral a fin de fortalecer la formación educativa en la práctica educativa vinculadas con la satisfacción laboral de los futuros docentes de la Educación Primaria como una valiosa oportunidad de innovar nuestro sistema educativo.
- CUARTO:** Al Estado, que la política educativa peruana debe ser conducente, a la búsqueda del desarrollo de nuestra educación acorde a estándares de calidad educativa mostrada por países desarrollados, que facilite la labor de los docentes dentro del aula a través de la satisfacción laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdul Salam, A. y Mohammad J. (2009). *El nivel de compromiso y su relación con los Estudiantes* [tesis de maestría, Universidad Nacional An-Najah, Nablus, Palestina]. Repositorio Institucional UN.
<https://repository.najah.edu/server/api/core/bitstreams/afbff8f0-4dc2-4a62-950b-5d9fd64b2f97/content>
- Aja, S. N. (2013). Enfoques de gestión de conflictos que adoptan los directores para la administración eficaz de las escuelas secundarias en el estado de Ebonyi. *Revista Internacional de Ciencia e Investigación (IJSR)*, 4(12), 2009-2013.
- Anderson, K. (2002). Por qué los docentes participan en la toma de decisiones y el tercer continuo. *Canadian Journal of Educational Administration & Policy*, 23, 1-4.
- Alastruey, J., Barreira, R., Benito, J., Collantes, P., Díaz, J., Escartín, J., Etxeandia, E., Fernández, J. Grinda, A., Marcos, J., Martín, M., Mazas, N., Meso, I., Molina, C., Moreno, A., Muñoz, Y., Olaizola, I., Portero, G., Ramos, M....
- Robertson, M. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Wolters Kluwer España.
- Algoush, K.S (2010). *Evaluación de la relación entre el proceso de toma de decisiones de participación y la satisfacción laboral de los docentes*. Universidad Abierta, Malasia.
- Amalu MN, Abang K.B. (2016). Ausentismo escolar entre alumnos de escuelas primarias en el estado de Cross River: implicaciones psicológicas para el desarrollo nacional. *Revista Global de Investigación Educativa*, 15(1), 49-56.

- Ann, G. (2005). *Satisfacción Laboral, Compromiso y Estatus Docente entre Carrera Alternativamente Certificada y Profesores de Educación Técnica*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Georgia].
https://getd.libs.uga.edu/pdfs/moran_gwen_a_200512_phd.pdf
- Arikunto, S. (2002). *Metodología de investigación*. Editor PT. Rineka Cipta.
- Arnold, H.J. y Feldman, D.C. (1986). *Organizational behavior*. McGrawHill.
- Ayegbusi, E. y Ogunlade, L. (2020). Participación decisoria de los docentes y satisfacción laboral en escuelas secundarias en el estado de Ekiti, Nigeria. *Revista Internacional de Educación*.
- Baker, VD (2007). Relación entre la satisfacción laboral y la percepción de apoyo administrativo entre los educadores de música coral de secundaria de carrera temprana. *Revista de Formación de Profesores de Música*, 17, 77-91.
- Bateson, G. y Ruesch, J. (1984). *Comunicación: La matriz social de la Psiquiatría*. Paidós.
- Bellido, S. (2020). *Autoeficacia docente y satisfacción laboral en docentes de IE públicas y privadas*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Georgia].
- Best, F. (1973). *El futuro del trabajo*. Prentice-Hall: Englewood Cliffs.
- Brief, A.P. y Weiss, H.M. (2002). Comportamiento Organizacional: Afecto en el Lugar de Trabajo. *Revisión Anual de Psicología*, 53, 279-307.
<http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Buitendach, J.H. y De Witte, H (2005). Inseguridad laboral, satisfacción laboral extrínseca e intrínseca y compromiso organizacional afectivo de trabajadores de mantenimiento en una paraestatal. *S. Afr.J. Bus.Manage*, 36(2) 27, 27-37.
<https://www.researchgate.net/publication/268420574>

- Calderón, W. Y. y Raymundo, G. M. (2019). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas Estatales de Huancayo-2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1233>
- Carazas, E. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Revista investigación UNMSM*. 13(26). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405/4641>
- Cardozo, A. y Zabaleta, W. (2017). Factores de insatisfacción laboral del personal en las pymes textiles más representativas del barrio doce de octubre en la ciudad de Bogotá. [Tesis de Licenciatura, Universidad Santo Tomas]. Repositorio Académico. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9477/CardozoAmanda2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carr, D. (2005). Las relaciones personales e interpersonales en la educación y la enseñanza: una perspectiva ética vital. *Revista británica de estudios educativos*, 53(3), 255-271.
- Chaudhury, N., Hammer, J., Kremer, M., Muralidharan, K. y Rogers, F. H. (2006). falta en Acción: Ausencia de docentes y trabajadores de la salud en los países en desarrollo. *Diario de Economía Perspectivas*, 20(1), 91–116. <https://dx.doi.10.1257/089533006776526058>
- Chase J. Raymond (2018). *Un Estudio de Caso que explora la satisfacción laboral de los maestros y los problemas de retención de maestros en un gran distrito escolar urbano de Oklahoma* [Tesis de Doctorado, Universidad del Noroeste

- Boston, Massachusetts]. Repositorio Institucional UN.
<http://hdl.handle.net/2047/D20281156>
- Cook, L.A. (2008). *Satisfacción laboral y desempeño: ¿Es la relación espuria?* [Tesis de Maestría, Universidad Texas A & M].
- Creswell, J. W. (2012). *Investigación cualitativa y diseño de investigación: elegir entre cinco enfoques*. Thousand Oaks, CA: Sabio.
- Cuadra, H. & Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12 (1), 83-96.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2005). *Manual de cualitativo Investigación*. Sabio.
- Endamar, G. y Derimel, H. (2016). La satisfacción laboral y vital de los docentes y los conflictos que viven en el trabajo y en el hogar. *Revista de estudios de educación y formación*, 4(6), 164 – 175: URL: <http://jets.redfame.com>
- Escudero, T. (2021). *Factores que inciden en la satisfacción laboral, desde la percepción de los docentes de educación primaria, de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana*. [Tesis de Doctorado, Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/19652>
- Falcón, J. (2020). *Satisfacción Laboral del Docente: Un Estudio De Caso Cualitativo que examina las percepciones de la satisfacción laboral de los docentes en un entorno de escuela secundaria* [Tesis de Doctorado, Universidad Estatal de Texas]. Repositorio institucional.
<https://digital.library.txstate.edu/bitstream/handle/10877/12927/FALCON-DISSERTATION-2020.pdf?sequence=1>
- Férrnandez Enguita, M. (2009). *La profesión docente en España: Reflexiones y sugerencias*. Biblioteca Nueva.

- Freiberg, H.J. (1999). *Clima Escolar. Medición, mejora y mantenimiento de entornos de aprendizaje saludables*. Falmer Press.
- Frith, K. y Whitehouse, D. (2009). Diseño de espacios de entornos de aprendizaje que funcionan: un caso para la importancia de la historia. *History of Education Review*, 38, 94-108.
- Gerring, J. (2007). *Investigación de estudio de caso: principios y prácticas*. Cambridge.
- Guell, L. (2014). *Estudio de la Satisfacción Laboral de los Maestros*. [Tesis de Doctorado, Universitat Internacional de Catalunya]. Repositorio Institucional. <https://repositori.uic.es/handle/10803/293783>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herzberg, F. (1987). Una vez más: ¿Cómo motivas a los empleados? *Harvard Business Review*, 65(5), 109-120.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. y Matteson, T. (2005). *Comportamiento y gestión organizacional*. McGraw-Hill.
- Keith, D. (2014). *La relación entre la satisfacción laboral, el ausentismo de los docentes y el rendimiento escolar intermedio en matemáticas y artes del lenguaje: un estudio correlacional*. [Tesis de Doctorado, Universidad de la Libertad]. Repositorio Académico. <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/920>
- Kloep, M. y Tarifa, F. N. (1994). Condiciones de trabajo, estilo de trabajo y satisfacción laboral entre los docentes albaneses. *Revista Internacional de Educación*, 40, 159-172. doi:10.1007/BF01103691

- Leithwood, K. (2006). *Condiciones de trabajo docente que importan: Evidencia para el cambio*. Federación de Maestros de Primaria de Ontario: Canadá.
- Ley 29944. (2012). “*Ley de Reforma Magisterial*”. MINEDU.
- Leithwood, K. y McAdie, P. (2007). Condiciones de trabajo de los docentes que importan. *Educación Canadá*, 47(2), 42-45.
- Lloyd, D. (s.f.). *Mejorar el compromiso de los empleados 2000* [Tesis de Maestría, Universidad de Concordia Montreal]. Repositorio Institucional https://www.nlc-bnc.ca/obj/s4/f2/dsk1/tape3/PQDD_0016/MQ47756.pdf
- Luhmann, N. (1997:2012-2013). *La Sociedad de la Sociedad*. Prensa de la Universidad de Stanford
- Lunenburg, F. (2008). *Administración Educativa: Conceptos y Prácticas*. Belmont, CA: Cengage Learning.
- Maestres, R. (2015). Misión, Visión y Valores: ¿Sirve Para Algo Su Definición? *Debates IESA*, 20(1), 7–9. Recuperado de: Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=108995770&lang=es &site=bsi-live>
- Mamani, C. (2021). *Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Mariano Zevallos Gonzales y Sagrado Corazón de Jesús – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio de la UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18839>
- Mamani, S. (2017). *Desempeño Docente y su relación con la Satisfacción Laboral en los docentes de la I. E. Primaria N° 70550 “Los Libertadores” de la ciudad de Juliaca en el año académico 2016*. [Tesis de Segunda Especialización,

- Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional de la UNAP.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16837>
- Mangunda, C. (2003), *Una investigación sobre la experiencia y percepción de los directores de escuela sobre la gestión participativa*. Universidad de Rhodes.
- Meyer, JP y Allen (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: Teoría, investigación y aplicación*. Publicaciones Sage.
- Mohrman, S.A., Lawer, E. y Mohrman, A.M. (1992). Participación en la Toma de Decisiones: Una Perspectiva Multidimensional Administración Educativa Trimestral, (14) 13-19.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. y Steers, R.M. (1982) *Vínculos entre empleados y organizaciones: la psicología del compromiso, el ausentismo y la rotación*. Prensa Académica.
- Morley, D. (1992) *Televisión, Audiencias y Estudios Culturales*. Londres: Routledge.
- Mthombeni, J. S. (2010). *Ausentismo docente en las escuelas de la Secretaría de Educación del Distrito Sur de Ekurhuleni. (Guión inédito)*. Universidad de Johannesburgo.
- Mullins, LJ (1999). *Gestión y comportamiento organizacional*. Publicación Pitman
- Murillo, J. y Román, M. (2012). Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú. *Revista peruana de investigación educativa*, 4, 7 - 42.
- Nosnik, A. (2005). *Culturas Organizacionales origen, consolidación y desarrollo*. Netbiblo.
- Nwobia, I. E. y Aljohani, M. S. (2017). El efecto de la insatisfacción laboral y el acoso laboral en la intención de rotación: clima organizacional y cohesión grupal

- como moderadores. *Revista Internacional de Estudios de Marketing*, 9, 136-143. <https://doi.org/10.5539/ijms.v9n3p136>
- Oboegbulem, A. y Alfa, I.A. (2013). Estrategias de resolución de conflictos en escuelas secundarias no gubernamentales en el estado de Benue, Nigeria. *Revisión de la educación entre Estados Unidos y China*, 3(2), 91-102
- O'Reilly, C. A. y Chatman, J. (1986). Compromiso organizacional y apego psicológico: los efectos del cumplimiento, la identificación y la internalización en el comportamiento prosocial. *Revista de Psicología Aplicada*, 71, 492-499.
- Pashiardis, P. (1994). Participación de los Docentes en la Toma de Decisiones. *Revista Internacional de Gestión Educativa*. 8(5), 14 -17.
- Pitts, K. (2010). *Ausentismo docente: un examen de patrones y predictores* [Tesis de Doctorado, Universidad de la Mancomunidad de Virginia, Richmond]. Repositorio Institucional. <https://scholarscompass.vcu.edu/etd/2077/>
- Polit, D.F. y Hungler, B.P. (1999). *Investigación en Enfermería; Principios y Métodos*. Lippincott Williams & Wilkins, Filadelfia.
- Quintanilla, I y Bonavia, T. (1993). Marketing interno y participación en las organizaciones. *Esic-Market*, 79 (1), 1-17.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. y Kurniawaty, K. (2021). Alternativas Externas, Estrés Laboral sobre Satisfacción Laboral e Intención de Rotación de Empleados. *Management Science Letters*, 11, 511-518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Saiti, A. (2007). Principales factores de satisfacción laboral entre los educadores de primaria: análisis factorial de la realidad griega. *Sociedad de Gestión y Administración*, 21(2), 28-32.

- Salancik, G. (1977). Compromiso y control del comportamiento y creencias organizacionales. Eds. B. Staw y G. Salancik.
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). Inteligencia emocional. *Imaginación, cognición y personalidad*, 9(3), 185–211.
- Sam Redding (1991) ¿Qué es una comunidad escolar, de todos modos? *El diario de la comunidad escolar*, 1 (2), 7-9.
- Shann, MH (2001). Compromiso y Satisfacción Profesional de los Docentes de Escuelas Medias Urbanas. *La Revista de Investigación Educativa*, 92, 67-73.
<https://doi.org/10.1080/00220679809597578>
- Sergiovanni, T. J., y Starrant, R. J. (1971). *Emerging Patterns of Supervision: Human Perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Sidner, R. P. (1994). *Gestión basada en el sitio/toma de decisiones compartida: una visión a través de la lente de la cultura organizacional*. [Tesis Doctoral, Universidad de Columbia].
- Smith, P. C., Kendall, L. M. y Hulin, C. L. (1969). *La medición de la satisfacción en el trabajo y la jubilación: una estrategia para el estudio de las actitudes*. Rand McNally.
- Smith, T. (2007). *Satisfacción laboral en Estados Unidos: tendencias y correlatos sociodemográficos*. NORC.
- Spector, P.E. (1997). *Satisfacción laboral: aplicación, evaluación, causas y consecuencias*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Sullcaray S. (2012). *Manual autoformativo: metodología de la Investigación*. Universidad Continental S.A.C.
- Taco, R. (2022) *Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral en la Red Educativa Rural Waytaqucha de Paruro Cusco 2020*. [Tesis de Maestría,

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio Institucional de la UNSAAC.
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/7149/253T20221172_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Taylor, D. L. y Tashakkori, A. (1997). Hacia una comprensión del deseo de participación de los docentes en la toma de decisiones. *Revista de Liderazgo Escolar*, 7(6), 609-628.
- Tek Yew L (n.d.) Satisfacción laboral y compromiso afectivo: un estudio de empleados en la industria del turismo en Sarawak, Malasia. *Revista Académica Sunway*, 4, p. 27 – 54.
- Tetrick, L. (1995). Desarrollo y mantenimiento del compromiso sindical: un marco teórico. *Journal of Organizational Behavior*, 16, Número especial: *Compromiso sindical*, p. 583 -595.
- Thornton, R. (1970). Implicación organizacional y compromiso con la organización y la profesión. *Ciencia administrativa trimestral*, 15(4), 417- 426.
- Valenčič Zuljan, M. (2001). Modelos y principios del desarrollo profesional del docente. *Sodobna pedagogika*, 52(2), 122–141.
- Villareal, A. L., Reyes, B. E. y Solís, A. (2015). *Asesoramiento pedagógico en el aula*. Pearson Educación.
- Villegas, B. (1950). *Derecho Administrativo*. Topográfica Editora Argentina.
- Voss, T., Kunter, M. y Baumert, J. (2011). Evaluación del conocimiento pedagógico/psicológico general de los candidatos a docentes: construcción y validación de pruebas. *Revista de Psicología Educativa*, 103(4), 952–969.
<https://doi.org/10.1037/a0025125>

- Vroom, VH (1995). *Trabajo y motivación*. San Francisco, CA. Jossey-Bass Publishers.
- Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T. y Giao, H. (2021). Determinantes de los factores que influyen en la satisfacción laboral y la lealtad organizacional. *Management Science Letters*, 11, 203-212. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.014>
- Wiener, Y. y Vardi, J. (1980). "Relaciones entre trabajo, organización, compromisos profesionales y resultados laborales: un enfoque integrador". *Comportamiento Organizacional y Desempeño Humano*, 26, (1), p. 81-96.
- Zepeda, S.J. (2004). *Liderazgo educativo para la mejora escolar*. Eye on Education, Inc.
- Zuasnabar Cóndor, E. (2018). *Relación del Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4890/1/INV_FHU_501_TE_Zuasnabar_Condor_2018.pdf
- Zubieta, J.C. y Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. CIDE.

ANEXO

**Estudio de la Satisfacción Laboral de los docentes del distrito de
Ayaviri, provincia de Melgar, región de Puno - Perú**

Estimado encuestado:

Este cuestionario es puramente para fines académicos (Msc.), por lo tanto, su cooperación será muy apreciada en términos de ayudar al estudiante a obtener datos justos sobre el tema,

¡Muchas gracias!

DNI N°: _____

1. Centro de Trabajo: _____

2. Condición laboral: _____

3. Años de servicio: _____

4. Sexo: _____

¿Hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones en una escala de 7 puntos?

Totalmente de acuerdo	7	6	5	4	3	2	1	Muy en desacuerdo
------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--------------------------

V.1. CONTEXTO HUMANO

5.	No hay discriminación.	7	6	5	4	3	2	1
6.	No hay maltrato.	7	6	5	4	3	2	1
7.	No existen conflictos entre docentes y administradores	7	6	5	4	3	2	1

COMENTARIO:,,,,,,.....

.....

.....

.....

V.2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

8.	Nuestra institución es fácil de administrar.	7	6	5	4	3	2	1
9.	Las políticas de la organización apoyan la satisfacción laboral.	7	6	5	4	3	2	1
10.	Las reglas y regulaciones no son demasiado estrictas.	7	6	5	4	3	2	1
11.	Los métodos y procedimientos son fáciles de aplicar.	7	6	5	4	3	2	1

COMENTARIO,,,,,,.....

V.3. CONTEXTO MÁS AMPLIO

12.	El contexto social es de apoyo.	7	6	5	4	3	2	1
13.	El contexto económico es bueno.	7	6	5	4	3	2	1
14.	El contexto político es favorable.	7	6	5	4	3	2	1
15.	El contexto tecnológico está bien.	7	6	5	4	3	2	1

COMENTARIO:

.....

.....

.....

V.1. TRABAJO

16.	Soy el comandante de mi trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
17.	Mi trabajo es interesante y agradable	7	6	5	4	3	2	1
18.	Yo mismo tomo mis decisiones.	7	6	5	4	3	2	1
19.	Hay suficiente autoridad disponible para llevar a cabo el trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
20.	La satisfacción laboral aumenta la implicación y compromiso.	7	6	5	4	3	2	1
21.	La satisfacción laboral disminuye el ausentismo y los conflictos.	7	6	5	4	3	2	1

COMENTARIO:

.....

.....

.....

V.3. PAGO

22.	Tenemos un sistema de recompensas justo y equitativo.	7	6	5	4	3	2	1
23.	Estoy satisfecho con nuestra estructura salarial.	7	6	5	4	3	2	1
24.	Hay un aumento oportuno y apropiado en nuestra paga.	7	6	5	4	3	2	1
25.	Tenemos varios incentivos económicos...	7	6	5	4	3	2	1
26.	La satisfacción con el pago aumenta la participación y compromiso.	7	6	5	4	3	2	1
27.	La satisfacción salarial disminuye el ausentismo y los conflictos.	7	6	5	4	3	2	1

COMENTARIO:

.....

.....

.....

V.1. AMBIENTES DE TRABAJO

28.	Todas las instalaciones están disponibles.	7	6	5	4	3	2	1
29.	No existe una cultura basada en el miedo.	7	6	5	4	3	2	1
30.	El ambiente general es cooperativo.	7	6	5	4	3	2	1
31.	Un buen ambiente de trabajo aumenta la implicación y compromiso.	7	6	5	4	3	2	1
32.	Un ambiente de trabajo propicio reduce el ausentismo y los conflictos.	7	6	5	4	3	2	1

COMENTARIO:

.....

.....

.....

V.1. SUPERVISIÓN

33.	La dirección da un trato imparcial a toda la fuerza laboral.	7	6	5	4	3	2	1
34.	Los directivos siempre reconocen el buen trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
35.	Hay una actitud imponente de los directivos.	7	6	5	4	3	2	1
36.	La dirección se interesa en patrocinar eventos sociales para la fuerza laboral.	7	6	5	4	3	2	1
37.	La supervisión justa aumenta la participación y el compromiso.	7	6	5	4	3	2	1
38.	La supervisión justa disminuye el ausentismo y los conflictos.	7	6	5	4	3	2	1

COMENTARIO:

.....

.....

.....

V.1. COMPAÑEROS DE TRABAJO

39.	Los compañeros de trabajo son amistosos y cooperativos.	7	6	5	4	3	2	1
40.	Tienes buenas relaciones informales con los compañeros de trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
41.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
42.	En la crisis estamos todos juntos.	7	6	5	4	3	2	1
43.	La actitud de los compañeros aumenta la implicación y compromiso.	7	6	5	4	3	2	1
44.	El comportamiento de los compañeros de trabajo ayuda a disminuir el ausentismo y los conflictos.	7	6	5	4	3	2	1

COMENTARIO:

.....

.....

.....