

## Satisfacción laboral en profesores de educación inicial

Work satisfaction in initial education teachers

**Mary Juana Alarcón Neira\***; **María Huerta Flores**; **Romy Kelly Mas Sandoval**; **De la Cruz Muñoz Julissa**

Facultad de Educación y Humanidades, Universidad Nacional del Santa. Av. Universitaria s/n- Ciudad Universitaria, Chimbote, Perú.

\*Autor correspondiente: [meryjame@gmail.com](mailto:meryjame@gmail.com) (M. Alarcón).

### RESUMEN

El trabajo de investigación surge como una necesidad y expectativa de realizar un seguimiento a las egresadas de la carrera de educación inicial de la Universidad Nacional del Santa, considerando que a la fecha tenemos más de 15 promociones de tituladas, las que tienen acogida en las diversas instituciones educativas públicas y privadas, laborando como docentes y también directivos. El objetivo principal radica en conocer el nivel de satisfacción que poseen las egresadas, en diferentes aspectos: en relación al sueldo, en función a su empleo, oportunidades de ascenso, supervisión y compañerismo entre colegas de trabajo. La muestra constituye a 44 docentes que fue tomada en el distrito de nuevo Chimbote donde laboran docentes de educación inicial, se utilizó como instrumento para recoger información el test basado en el índice descriptivo del trabajo de J.D.I. de Smith, Kendall y Hulin que contienen 72 ítems, evaluadas en una escala de 0 a 5. Luego del análisis estadístico se llegó a que el 77 % de las docentes de educación inicial egresadas de la UNS muestran un sentimiento neutro con respecto a la satisfacción laboral que encuentran en las II. EE de Nuevo Chimbote.

**Palabras clave:** satisfacción; compañerismo; educación; supervisión; ascenso.

### ABSTRACT

The research work arises as a necessity and expectation to follow up the graduates of the initial education career of the National University of Santa, considering that to date we have more than 15 promotions of graduates, which have received in the various public and private educational institutions, working as teachers and also managers. The main objective is to know the level of satisfaction that graduates have, in different aspects: in relation to the salary, depending on their employment, opportunities for promotion, supervision and fellowship among colleagues. The sample was 44 teachers taken in the district of new Chimbote where teachers of initial education work, was used as an instrument to collect information the test based on the descriptive index of the work of J.D.I. of Smith, Kendall and Hulin that contain 72 items, evaluated in a scale of 0 to 5. After the statistical analysis it was reached that 77% of the teachers of initial education graduated of the UNS show a neutral feeling with respect to the satisfaction work that they find in the II. EE of New Chimbote.

**Keywords:** satisfaction; companionship; education; supervision; promotion.

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1968). Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Al egresar las docentes de educación de las Universidades, se encuentran en la capacidad de desenvolverse y de realizar un trabajo pedagógico con los niños, padres de familia y por ende en beneficio de la Institución educativa, donde garantizamos su desempeño, siendo partes nosotros el de generar dichos productos. Cuando nos enfrentamos con tantas variables: contexto organizativo, papel asignado, condiciones de trabajo, es difícil garantizar la consistencia, la justicia y la fiabilidad de la evaluación (Brow y Pickford, 2013).

La calidad de vida en el trabajo se basa en el principio de que los trabajadores constituyen un capital humano que debe ser desarrollado y no sólo utilizado, lo que presupone se deben ofrecer las mejores condiciones posibles para el desempeño laboral (Escalera, 2015).

Según la teoría de las motivaciones de Abraham Maslow todo ser humano aspira llegar hasta el autodesarrollo y la satisfacción laboral sobre la base del buen desempeño docente y de la vocación y buena formación académica conduce necesariamente a la satisfacción de esta jerarquía superior que es el autodesarrollo del ser humano (Quintanilla, 2013).

Consideramos quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral. La educación universitaria se preocupa en garantizar a la sociedad un egresado de calidad, más que garantizar un egresado satisfecho con su entorno laboral.

Todos somos plenamente conscientes que la calidad y nivel de la capacidad orga-

nizativa y de sus recursos productivos, en particular el capital humano, son factores determinantes de la competitividad a largo plazo, especialmente cuando las aplicaciones tecnológicas y el entorno competitivo cambian tan rápidamente. Por lo tanto, el reto sigue siendo mejorar el rendimiento total de las empresas.

En su investigación Núñez y Díaz (2008) "El estudio del nivel de Satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque de la Universidad Pedro Ruiz Gallo" refiere que el nivel de satisfacción laboral se encuentra entre un nivel medio y bajo, dado que tan solo el 30% presentó un alto nivel de satisfacción.

Todo ello nos conlleva a plantear la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de las docentes de educación de Nuevo Chimbote?

Se consideró como objetivo general describir el nivel de satisfacción laboral de las docentes de educación inicial, y los objetivos específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral en función a su empleo, sueldo actual, oportunidades laborales, Supervisiones y en relación con compañeros de trabajo en docentes de educación inicial del distrito de nuevo Chimbote.

## MATERIAL Y MÉTODOS

La muestra lo conforman 44 docentes de Educación Inicial de las I.IEE. Privadas y Estatales del distrito de Nuevo Chimbote.

La Técnica utilizada fue la aplicación del test basado en el Índice descriptivo del trabajo de J.D.I. de Smith, Kendall y Hulin contiene en 72 afirmaciones, 5 aspectos del trabajo; éste en sí mismo (18 ítems); la remuneración (9 ítems); los jefes y el estilo de mando (18 ítems); los compañeros (18 ítems) y las posibilidades de ascenso (9 ítem). Cada afirmación positiva puntúa como 3, la indecisión como 1 y si la respuesta es opuesta a la norma satisfactoria, no se puntúa. La suma de los puntos correspondientes cada escala refleja un valor medido del nivel de la Satisfacción Laboral con cada aspecto específico del trabajo.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En las tablas del 1 al 6 se muestran los resultados de la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial.

**Tabla 1.** Satisfacción laboral de las docentes de educación inicial en función a su empleo

NIVEL	F	%
INSATISFECHO	8	18
SENTIMIENTO NEUTRO	34	77
SATISFECHO	2	5
Total	44	100

Fuente; Test aplicado a docentes de las I.E. Estatales y Privadas de Educación Inicial de Nuevo Chimbote

**Tabla 2.** Satisfacción laboral de las docentes de educación inicial en relación a su sueldo

NIVEL	F	%
INSATISFECHO	3	7
SENTIMIENTO NEUTRO	33	75
SATISFECHO	8	18
Total	44	100

**Tabla 3.** Satisfacción laboral de las docentes de educación inicial sobre oportunidades de ascenso

NIVEL	F	%
INSATISFECHO	5	11
SENTIMIENTO NEUTRO	8	64
SATISFECHO	25	25
Total	44	100

**Tabla 4.** Satisfacción laboral de las docentes de educación inicial en relación a la supervisión

Nivel	f	%
INSATISFECHO	6	13
SENTIMIENTO NEUTRO	35	80
SATISFECHO	3	7
Total	44	100

**Tabla 5.** Satisfacción laboral de las docentes de educación inicial en función al compañerismo entre colegas.

Nivel	F	%
INSATISFECHO	4	9
SENTIMIENTO NEUTRO	28	64
SATISFECHO	12	27
Total	44	100

**Tabla 6.** Satisfacción laboral en general de las docentes de educación inicial

NIVEL	F	%
INSATISFECHO	3	6
SENTIMIENTO NEUTRO	26	60
SATISFECHO	15	34
Total	44	100

Al realizar la comparación de las tablas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 se encuentra que los docentes de educación Inicial muestran un nivel neutro o ambivalente en sus opiniones tanto del trabajo en su empleo actual, oportunidades de ascenso, sueldo actual, supervisiones y compañerismo, según Tobon (2015) lo que requiere un proceso de reflexión para tomar conciencia de lo que se piensa, siente y se hace, debiendo orientarse a un proyecto de vida ético de vida, para que sus afirmaciones sean coherentes y centrado en valores universales.

La aportación más relevante y convergente las investigaciones señala que es más probable obtener mejores resultados laborales en: alto desempeño, compromiso o cooperación, cuando las personas se sienten parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio, cuando perciben que tienen las competencias adecuadas para desarrollar su trabajo y cuando son recompensadas y reconocidas como agentes significativos de los resultados organizacional (Nuñez, 2010).

En la tabla 6 se observa que un 34% de los docentes están satisfechos con el trabajo que realizan en las diferentes II.EE y según Ulloa (2017) en su investigación realizada encontró que el 60,0% de los docentes presentó un nivel de satisfacción moderado, considerando que ello depende de la calidad del trato que se da y recibe por parte de los compañeros de trabajo resulta fundamental para la existencia de un clima organización favorable.

## CONCLUSIONES

Las docentes de educación Inicial egresados de la Universidad Nacional del Santa, muestran un nivel de satisfacción general un 34%, aún tienen un sentimiento Neutro el 60% y un 6% se muestran muy insatisfechos.

Los Factores que generan satisfacción laboral está centrado en: empleo, sueldo actual, oportunidades laborales, Supervi-

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

Los docentes que laboran en las Instituciones educativas privadas y estatales en un 52% son egresadas de la Universidad Nacional del Santa.

Se recomienda para futuras investigaciones considerar la satisfacción laboral dentro de una investigación correlacional con otras variables; clima laboral, formación docente y otros.

## AGRADECIMIENTOS

A la Dra Asunción Carbajal Valverde por brindarme las facilidades necesarias en poder ubicar a las egresadas de la carrera de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Santa.

## Referencias bibliográficas

- Alfaro, R.; Salazar, S.; Leyton., A.; Saenz, I. 2012. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. UPCP Perú.
- Ali, L. 2013. Docencia Riesgos y Desafíos, Editorial Trillas, México.
- Amiel, J. 2014. Metodología y diseño de la investigación científica, fondo editorial científica del Sur S.A.C. Perú.
- Barraza, L., Casanova, J. 2012. Profesores alumnos Familias, Narcea S.A. de ediciones, Madrid España.
- Bernal, C.; Correa, A.; Pineda, M.; Javier, F.; Fonseca, M.; Muñoz, C. 2014. Fundamentos de la Investigación, Pearson Educación, México.
- Brown, S.; Pickford, R. 2013. Evaluación de Habilidades y Competencias en Educación Superior. Ediciones Narcea, Madrid España.
- Cázares, L.; Cuevas J. 2014. Planeación y evaluación basadas en competencias, Fundamentos para el desarrollo de competencias desde pre escolar hasta el posgrado. Ediciones Trillas, México.
- Escalera, I. 2014. Las instituciones educativas y su cultura, Practicas y creencias construidas a través del tiempo, Ediciones Narcea S.A., Madrid España.
- Pimienta, J. 2012. Las competencias en la Docencia Universitaria, Ediciones Pearson, México.
- Fabián, J.; Granda, A. 2013., Autoevaluación de Centros Educativos Editorial Síntesis, España.
- Galetto, M.; Romano, A. 2012. Aplicación del Método científico a la construcción del conocimiento. Narcea S.A. de Ediciones, Madrid España.
- Martinez, M. 2015. Comportamiento Humano. Nuevos Métodos de Investigación, Editorial Trillas, México.
- Ulloa, M. 2017. Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa. Tesis. Chimbote.
- Quintanilla, I. 2013. Psicología social del trabajo, Pirámide México.
- Toro, F.; Álvarez A. 2013. Gestión del clima organizacional Intervención basada en evidencias. Posada. Colombia.