



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**LA SATISFACCION LABORAL**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

**AUTOR (a) : VELA FLORES Eliany**

**ASESOR (es) : Dra. DELIA PEREA TORRES**

**San Juan Bautista – Maynas - Loreto - 2020**

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Investigación titulado:

**"LA SATISFACCION LABORAL"**

De los alumnos: **VELA FLORES ELIANY**, de la Facultad de Educación y Humanidades, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **13% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 21 de julio del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag  
Presidente del Comité de Ética - UCP

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mi Papá UBEN y a mi hija Lucía.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra querida asesora (Dra. Delia PEREA TORRES) por confiar en nosotros y ser ese soporte académico, que no dudó un instante en apoyarnos constantemente; así como a la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de habernos permitido enfocar nuestra convicción por nuestra carrera, apostando por catedráticos muy competentes y comprometidos con nuestra formación académica.

**La Autora**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**LA SATISFACCIÓN LABORAL**

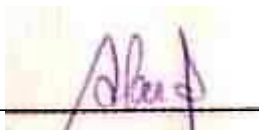
**FACULTAD : EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**  
**GRADUANDO : VELA FLORES Eliany**  
**DENOMINACIÓN DEL GRADO: BACHILLER EN EDUCACIÓN**

**MIEMBROS DEL JURADO**



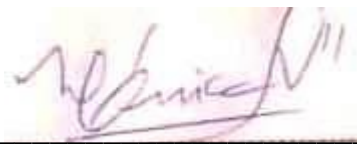
---

**Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS**  
**PRESIDENTE**



---

**Lic. KETTY ALARCON RAMIREZ, Mgr.**  
**MIEMBRO**



---

**Lic. MÓNICA VILLAVERDE MONTOYA, Mgr.**  
**MIEMBRO**

---

**Dra. DELIA PEREA TORRES**  
**ASESOR**

**Fecha: 1 de Setiembre del 2020**  
**San Juan Bautista – Maynas-Loreto**



UNIVERSIDAD  
CIENTÍFICA  
DEL PERÚ

FACULTAD DE  
EDUCACIÓN Y  
HUMANIDADES  
EDUCACIÓN

## ACTA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con Resolución Decanal N° XXX - FEH - U.C.P - 20220 del 2 de Setiembre de 2020, la FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERU - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador del Trabajo de Investigación a los Señores:

Dra. Judlth Alejandrina Soplín Ríos	Presidente
Lie. Kett^ Alarcón <u>Ramírez</u> . Mjrr.	Miembro
Lie. Mónica Villaverde Montoya	Miembro

En San Juan Bautista siendo las 10:00 am del día martes 1 de setiembre en las Instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERU - UCP; se constituyó el Jurado para la Revisión y Dictamen del Trabajo de investigación Titulado: LA SATISFACCION LABORAL

Presentado por el, la o (los) (las) Egresados:

**VELA FLORES Elianv**


Asesor(es)

Dra. DEEJA PEREA TORRES


Como requisito para optar el Grado Académico de BACHILLER EN EDUCACION.

Luego de EVALUAR, se DICTAMINA que el TRABAJO DE INVESTIGACION cumple con las exigencias Académicas y de Investigación en Fondo y forma exigidos por el **MARCO PROCEDIMENTAL PARA LA ELABORACION, PRESENTACION, SUSTENTACION Y PUBLICACION DE PROYECTOS DE INVESTIGACION Y/O TRABAJOS DE SUFICIENCIA PROFESIONAL A NIVEL DE PREGRADO Y POSGRADO** de la Universidad Científica del Perú y pueda realizar el correspondiente Trámite Administrativo.

En fe de lo cual los miembros del jurado Evaluador y Dictaminador del Trabajo de investigación firmamos el acta.

  
Judith Alejandrina Soplín Ríos

Presidente

  
Lic. Ketty Alarcón Ramírez, Mgr.

Miembro

  
Lic. Mónica Villaverde Montoya

Miembro

## ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Página de Aprobación	v
Acta del Trabajo de Investigación	vi
Constancia de Originalidad del Trabajo de Investigación	vii
Índice	viii
Resumen. Palabras Clave	ix
Abstract. Key Words	x
Introducción	01
Capítulo I:	
La satisfacción laboral	
1.1. Componentes de satisfacción laboral	03
1.2. Teorías sobre la satisfacción laboral	04
Capítulo II:	
Tipos de Satisfacción en el trabajo	
2.1. Satisfacción y Empleo Laboral	07
2.2. Satisfacción y Salario	07
2.3. Satisfacción y Oportunidad de Ascenso	08
2.4. Satisfacción y Supervisión	08
2.5. Satisfacción y Compañerismo Laboral	08
Capítulo III:	
Efectos y Factores de la satisfacción laboral	
3.1. Efectos de la satisfacción e insatisfacción laboral en las organizaciones	09
3.2. Factores que Inciden en la Satisfacción laboral	10
Conclusiones	
12	
Recomendaciones	
13	

## LA SATISFACCION LABORAL

### RESUMEN

**AUTOR (es): Eliany VELA FLORES**

Al respecto a la satisfacción laboral consiste en como el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

El siguiente trabajo de Investigación se centra en analizar el tema de la satisfacción laboral. Tema muy importante en lo teórico porque conocer el clima institucional ayuda a entender las la forma de gestión que aplican las instituciones educativas, y la satisfacción laboral permite identificar problemas que están presentes en forma interna de cada uno de los trabajadores y que demuestra el grado de motivación y compromiso que tienen en su puesto de trabajo. En lo que respecta a lo metodológico es importante porque nos permitirá orientar la forma de trabajar la variable que se está estudiando y ayudará en la elaboración de un instrumento para la recolección de la información. En lo práctico porque permitirá la resolución de problemas relacionado a la gestión instituciones y educativa; y por último en lo social porque los beneficiarios de la investigación será los interesados en esa área del conocimiento y a os gestores institucionales.

**Palabras claves:** clima, satisfacción, laboral



## **JOB SATISFACTION**

### **ABSTRACT**

**AUTHOR (es): Eliany VELA FLORES**

Regarding job satisfaction, it consists of the positive or pleasant emotional state resulting from the subjective perception of the subject's work experiences.

The following research work focuses on analyzing the issue of job satisfaction. This is a very important subject theoretically because knowing the institutional climate helps to understand the form of management applied by educational institutions, and job satisfaction allows us to identify problems that are present internally in each of the workers and that shows the degree of motivation and commitment they have in their job. With regard to the methodological, it is important because it will allow us to guide the way of working with the variable that is being studied and will help in the development of an instrument for the collection of information. In the practical because it will allow the resolution of problems related to the management of institutions and education; and lastly in the social sphere because the beneficiaries of the research will be those interested in this area of knowledge and institutional managers.

**Keywords:** climate, satisfaction, work

## INTRODUCCIÓN

Desde tiempos antiguos el clima dentro de la institución ha sido tratado como la forma que se da el ambiente de trabajo dentro de una institución y es uno de los factores más importantes para que todos los procesos organizativos de gestión, se den en forma regular. También se debe tener en cuenta que lleva una relación directa con la satisfacción laboral lo cual permite mantener el estado personal motivado y activo para el desarrollo de las actividades laborales y hacerlas con la motivación adecuada para lograr en mediano o corto plazo, los objetivos institucionales.

El Trabajo de Investigación “**LA SATISFACCION LABORAL**”, es de mucha importancia para entender el fenómeno de las relaciones humanas dentro de las instituciones educativas. En ese sentido planteamos como objetivos:

### **Objetivos General**

Reconocer la satisfacción laboral a partir de sus dimensiones básicas.

### **Objetivos Específicos**

- ✓ Identificar la satisfacción laboral.
- ✓ Describir los tipos de satisfacción laboral.
- ✓ Comprender las causas y efectos de la satisfacción laboral.

El trabajo de investigación abordara 2 capítulos, a decir:

Capítulo I: La satisfacción laboral

Capítulo II: Tipos de Satisfacción en el trabajo

Capítulo III: Efectos y Factores de la satisfacción laboral

Además, Planteo las respectivas conclusiones y recomendaciones, adjunto la respectiva referencia bibliográfica.

Entre las dificultades que se presentan con regular frecuencia, he destacado la bibliografía actualizada y el tiempo, pero han sido superadas con empeño y dedicación, esto ha permitido que se puedan alcanzar los objetivos del presente estudio.

Agradezco a la Universidad Científica del Perú. Institución que nos dio la oportunidad de ampliar y profundizar mis convicciones personales y así desenvolverme en el futuro como eficientes y eficaces profesionales de la Educación.

La Autora

## Capítulo I: Satisfacción laboral

### 1.1. Componentes de satisfacción laboral

De igual manera, definen a la satisfacción laboral como *“el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características”*. (Robbins & Judge, 2009)

Así mismo proporciona una definición integral de la satisfacción laboral como una condición que incluye reacciones o actitudes cognitivas, afectivas y evaluativas y establece que es *“un estado emocional agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona”*. (Luthans, 2008)

De la misma forma afirman que la satisfacción en el trabajo es una actitud de la gente hacia su empleo se deriva de la percepción que tiene de sus labores y el grado de correspondencia entre el individuo y la organización. (Ivancevich et al., 2006)

Se afirma que la satisfacción laboral *“es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo”*. (Alles, 2007)

La satisfacción laboral es *“una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo”*. En esta definición, los autores consideran que la satisfacción laboral es un concepto más amplio que un sentimiento y/o una emoción, puesto que lo consideran como una actitud, que por lo tanto tienen un componente cognitivo, un afecto y otro conductual, frente al trabajo. (Gibson et al., 2001)

En el marco de la Psicología, la "satisfacción laboral" (SL) se ha definido de muchas maneras. Muchas de ellas convergen en una misma idea que puede ser entendida como una respuesta emocional positiva del personal hacia aspectos de su labor en su puesto de trabajo. En consecuencia, esta respuesta vendrá condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona.

Una definición más completa indica que *“la satisfacción en el puesto de trabajo es la medida en que son bien recibidos los tratos personales y profesionales dentro de la institución, así también el grado en que las personas puedan ver realizadas las aspiraciones dentro de su centro laboral ya sean de tipo económico, jerárquico, social o personal”*.

Por esta razón, las organizaciones actuales deben conocer las necesidades que experimentan los trabajadores y crear las vías necesarias para alcanzar la satisfacción. (Luthans, 2008)

## **1.2. Teorías sobre la satisfacción laboral**

Se puede mencionar que las teorías de satisfacción laboral guardan una estrecha relación con las teorías motivacionales, describiremos brevemente solo las más relevantes:

a) La teoría de March y Simón del año 1958, indica que la motivación para producir surge de un estado de descontento, lo cual produce un sentimiento de búsqueda de alternativas para revertir esta insatisfacción. Estos autores plantean que cuanto mayor es el valor de las recompensas que la persona espera recibir, mayor es la satisfacción en el trabajo y mayor será el nivel de aspiración por parte del empleado. Además, cuanto más elevada aspiración, menor será la satisfacción. En base a estos planteamientos, la satisfacción o insatisfacción de un empleado puede generar un aumento o una disminución en el nivel de rendimiento. Asimismo, es importante que los procedimientos de gestión de los recursos humanos en las instituciones y organizaciones especifiquen los objetivos en los cuales se basará la consecución de la recompensa por parte de los empleados. (Arbaiza, 2010)

b) Teoría X/Y, fue planteada por McGregor, quien sostenía que las personas se encontraban más satisfechas cuando en la organización existía un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa. Este autor diferenciaba entre dos teorías:

- Teoría X: plantea que a las personas les desagrada el trabajo y deben ser obligadas y controladas para que cumplan con los objetivos de la organización.
- Teoría Y: plantea que las personas tienen un interés intrínseco en su trabajo y que desean actuar por su propia iniciativa, afirma que la mejor alternativa es la teoría Y, es la que deberían adoptar todas las organizaciones. Además, este autor supone que la satisfacción de las necesidades superiores de las personas en su trabajo, equivale a su motivación.

McGregor, se basa en la teoría de la satisfacción de Necesidades de Maslow, pero agrupa las necesidades en tres niveles y no en cinco como lo había establecido Maslow; plantea las necesidades primarias, en donde están incluidas las necesidades fisiológicas y de seguridad. Las necesidades de sociales, que incluirían la aprobación, afiliación y afecto. Y las necesidades personales, como la auto realización y autonomía. Por otro lado, plantea que las necesidades sociales y psicológicas personales son de mayor importancia para las personas, por lo que las organizaciones deberían enfocarse a satisfacerlas y las que solamente satisfagan las primarias fracasarán. Posteriormente la teoría fue trabajada por Lorsh y Morse en el año 1974, quienes la denominaron teoría de la contingencia. Estos autores planteaban que las personas tenían diversas necesidades cuando trabajaban en una empresa, pues lo que buscan es lograr un sentido de competencia, el cual puede ser satisfecho de diferente manera por cada persona.

Una teoría sobre la satisfacción en el trabajo que ha captado mucha atención es la del modelo propuesto por (Herzberg, 1968), ya que su afirmación de que el trabajo puede ser motivador en sí mismo constituye un importante hallazgo en la ciencia del comportamiento. Herzberg, desarrolló una teoría sobre la satisfacción en el trabajo, la cual comprende dos factores: motivación-higiene. Esta fue el resultado del análisis de un estudio inicial de Herzberg y sus colegas, realizado en el Servicio de Psicología Clínica de Pittsburg. Él y sus colaboradores llegaron a la conclusión que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está compuesta por los factores de motivación o los llamados satisfactores, y son aquellos que se ubican en el contenido del trabajo, y son los siguientes: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, tiene que ver a los factores de la higiene, los cuales no débiles como motivadores, pero que si dan una insatisfacción en el trabajo, y que tienen relación con el contexto del trabajo ya que se encargan del ambiente de trabajo y ellos pueden ser: la política de la institución, la calidad de la supervisión, las relaciones con sus pares, supervisores y personal bajo su cargo, sueldo, seguridad en el trabajo, condiciones laborales y posición social. (McGregor, 1960).

En este contexto de lo antes señalado por Herzberg, el estudio generó siete factores como elementos principales en la satisfacción en el trabajo como ser: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad, progreso, éxito y trabajo desafiante. En consecuencia, cuando uno de estos factores estaba presente, los trabajadores estaban satisfechos; no obstante, cuando estaban ausentes, los trabajadores no se encontraban descontentos, en esas circunstancias sus sentimientos eran neutrales. (Hodgetts & Altman, 1997).

El autor encontró, como se dijo antes, un grupo de factores nuevos para determinar la insatisfacción en el trabajo. Los principales determinantes de insatisfacción eran agentes extrínsecos a la tarea en sí, a los cuales denominó higiénicos: las políticas y la administración de la empresa, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, y la seguridad. Estos no son una parte intrínseca de un empleo, pero se relacionan con las condiciones bajo las que se ejecuta el trabajo.

Si se quiere motivar a la gente en su trabajo, Herzberg sugiere enfatizar el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el progreso. Estas son las características que la gente encuentra intrínsecamente recompensantes (Robbins & Judge, 2009).

En este mismo orden, se describirán seguidamente algunos aspectos que se relacionan con la satisfacción laboral.

## **Capítulo II: Tipos de Satisfacción en el trabajo**

### **2.1. Satisfacción y Empleo Laboral**

Los trabajadores pueden escoger trabajos que les brinden una mayor oportunidad de aplicar sus habilidades y que les permitan crecer como personas en la tarea que realizan, tenga una libertad y apoyo en la forma como desarrollan sus actividades. Estas son puntos que permiten que los sujetos se sientan cómodos con la actividad que realizan. Las actividades que tienen muy pocos problemas provocan un aburrimiento continuo, y pueden llevar a una frustración o tener una sensación de fracaso. Se debe tener condiciones de un reto moderado y continuo en la gran parte de los trabajadores para que estos puedan sentir satisfacción en sus actividades cotidianas. (Aldag & Brief, 1999).

### **2.2. Satisfacción y Salario**

Cuando el sueldo es justo en base a las demandas del trabajo, al nivel de capacidades del individuo y a los estándares del sueldo de la comunidad, se favorece la satisfacción. Claro, no todos buscan el dinero. Éste, es una razón importante para el trabajo, porque constituye el instrumento para obtener otros deseados.

En sí y por sí mismo no es importante, adquiere importancia como medio para la satisfacción de necesidades. Con él, se puede, por ejemplo, comprar bienes para la existencia material como sucede con los alimentos, y así servir para satisfacer las necesidades existenciales de los empleados (Aldag & Brief, 1999).

Sin embargo, la importancia del dinero no debe ser sobre estimada. En una encuesta efectuada con una muestra de población adulta en los Estados Unidos, se preguntó a los sujetos: "¿Si obtuviera bastante dinero para vivir tan cómodamente como usted quisiera por el resto de su vida, continuaría trabajando o dejaría de hacerlo?". Más del 63% de los entrevistados contestó que continuaría trabajando (Aldag y Brief, 1999). La clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia (Robbins & Judge, 2009).



### **2.3. Satisfacción y Oportunidad de Ascenso**

De igual manera, los empleados buscan políticas y prácticas justas de ascenso. Las promociones proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia probablemente experimenten satisfacción en sus trabajos.

### **2.4. Satisfacción y Supervisión**

Es de mucha importancia que los gerentes sepan reconocer a un empleado por su trabajo bien hecho. La apreciación debe reservarse para aquellos casos en que verdaderamente se merece y cuando puede ofrecerse sinceramente y, eventualmente, debería ir acompañada de formas más tangibles de reconocimiento tales como aumento de salarios o promociones.

### **2.5. Satisfacción y Compañerismo Laboral**

La gente logra un puesto de trabajo después de mucho esfuerzo y se traduce en algo más que simplemente dinero o logros tangibles. Para la muchos de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social.

La relación laboral es uno de los elementos importantes para la motivación que prevalece en cualquier ambiente de trabajo, es un factor destacado que siempre se encuentra presente, para lograr un desarrollo total de las actividades (Hernandez & Manrique, 2017).

No es de sorprender, por lo tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo (Alderfer, 1969).

## **Capítulo III: Efectos y Factores de la satisfacción laboral**

### **3.1. Efectos de la satisfacción e insatisfacción laboral en las organizaciones**

Explica que cuando una persona se siente satisfecha se refleja en la forma de comportarse. Asimismo, cuando una persona se siente insatisfecha se generarán una serie de consecuencias tanto a nivel personal, como a nivel organizacional. (Arbaiza, 2010), y estos pueden ser:

- El ausentismo: algunas investigaciones plantean que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el ausentismo, pero que esta relación es débil. Esto constituye un gran problema a nivel económico para las organizaciones. Cabe mencionar que el ausentismo no necesariamente se debe a la insatisfacción, sino que existen otras actividades.
- El abandono: es uno de los factores que más relaciona con la insatisfacción laboral. Este abandono, puede darse por parte del empleado, si este se encuentra insatisfecho y decide renunciar, o si es que la empresa decide despedirlo. En ambos casos, el tener que reemplazar a un empleado resulta costoso para la organización, debido a los procesos de inducción, capacitación y entrenamiento. (Griffin, 2010) sostienen que la relación entre el abandono y la insatisfacción es más fuerte que la que la relación entre esta última y el ausentismo.
- Las protestas: los empleados insatisfechos pueden presentar contantes quejas a la administración y realizar protestas ya sean individuales o grupales, las cuales representarían pérdidas para la organización.
- Comportamientos inadecuados: (Hodgetts & Altman, 1997) alegan que la insatisfacción laboral puede ocasionar ciertos comportamientos en los empleados, tales como el consumo de sustancias, robos en el centro de trabajo, socialización indebida, sabotaje e impuntualidad. En otros casos, el empleado puede simplemente perder tiempo, como navegar por internet y hacer llamadas telefónicas innecesarias.
- Productividad: mucho se comenta acerca de la relación entre la satisfacción y productividad. (Alferez, 2014) sostienen que la relación

entre ambas no siempre es positiva, en tal sentido, no todas las personas satisfechas son productivas, sino que existen otros factores que van influir en la productividad. Algunos autores.

### **3.2. Factores que Inciden en la Satisfacción laboral**

Existen diversos factores que inciden o afectan la satisfacción laboral y éstos varían según las perspectivas de los autores, quienes enlistan diferentes aspectos particulares a la hora de estudiar la satisfacción laboral.

Para (Gibson et al., 2001) los factores que generan satisfacción con cinco: pago, naturaleza del cargo, oportunidad de ascenso, supervisor y compañeros.

Para (Herzberg, 1968) existen factores que generan satisfacción y otros que provienen la insatisfacción, es decir, factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores de higiene como son: sueldo, condiciones ambientales, formas de supervisión, administración de la institución y relaciones entre compañeros de trabajo. Los factores de motivación son: el reconocimiento, el sentimiento de logro, la autonomía, la actividad en sí y las posibilidades de seguir adelante.

Por otro lado, (Torres, 1987), indica los siguientes factores: funcionamiento y eficacia en la organización, condiciones físicas ambientales en el trabajo, contenido interno en el trabajo, grado de autonomía en el trabajo, tiempo libre, ingresos económicos, posibilidades de formación, posibilidades de promoción, reconocimiento por el trabajo, relaciones con el jefe y relaciones de colaboración y trabajo en equipo.

Se tiene en cuenta que la satisfacción del personal que labora en una institución, es una actitud emotiva y general hacia el trabajo en su conjunto y por el aprecio que sus compañeros de trabajo tienen sobre las formas como realizar en forma personal sus labores. En tal sentido, se puede señalar que existen siete factores: la distribución económica, condiciones físicas del lugar de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, apoyo y respeto del personal jerárquico, reconocimiento de sus pares y la posibilidad superación personal y profesional en el trabajo. (Pino, 2014).

Para efectos de esta investigación se tomarán como referencia los factores que inciden en la satisfacción laboral, ya que incluye elementos de carácter económico, social y psicológico que a juicios de las investigadoras recogen lo fundamental de la satisfacción laboral.

A continuación, se definen los siete factores que menciona el citado autor:

- **Retribución económica.** Es el pago en forma de dinero tangible que los trabajadores reciben a por su labor realizada. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador: y su familia.
- **Condiciones físicas del entorno de trabajo.** Son todas las características que se encuentran en el lugar específico donde realiza sus funciones el trabajador y tiene que ver directamente con los temas de buena iluminación, un nivel de ruido adecuado, temperatura agradable para trabajar, un espacio adecuado, poder tener orden y limpieza suficiente.
- **Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa.** Es la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.
- **Relaciones con los compañeros de trabajo.** Son las Interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.
- **Apoyo y respeto a los superiores.** Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización.
- **Reconocimiento por parte de los demás.** Es situación donde las demás personas de entorno laboral elogian a la persona por la eficiencia y virtud en las labores que realiza. El reconocimiento puede ser de sus compañeros, su jefe inmediato o la alta dirección de la institución.
- **Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.** Es la medida en que los trabajadores sientan que su institución le apoyará y lo estimulará en su crecimiento como persona y profesional, con medidas justas y una buena política de trabajo donde puedan tener una capacitación efectiva y la satisfacción de poder ser promovido de puesto.

Cada uno de estos siete factores forma parte de una buena satisfacción laboral del individuo, y generan en él buenos efectos para su motivación y el desempeño en su puesto de trabajo.

## **CONCLUSIONES**

1. Al abordar el tema de la satisfacción laboral, nos encontramos frente al análisis de la gestión que realizan las instituciones educativas.
2. La satisfacción laboral tiene que ver directamente con el estado afectivo que tiene la persona y que le da en forma subjetiva la sensación de gusto por las labores que realiza.
3. La satisfacción laboral fue delimitada con las dimensiones: retribución laboral, condiciones físicas del entorno laboral, interrelaciones con tus compañeros de trabajo, posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo.
4. La satisfacción laboral tiene efectos positivos en la buena marcha de la institución, es por ello que es importante identificar los problemas que pueden tener los trabajadores para que se sientan comprometidos con los objetivos institucionales.

## RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Universidad Científica del Perú y en especial a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades de la ciudad, que promuevan programas de capacitación, sobre la satisfacción laboral como forma de identificar la gestión educativa.
2. A las docentes de la Universidad Científica del Perú y en especial a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades de la ciudad, que promuevan programas de capacitación, generar conocimientos sobre la satisfacción laboral.
3. A las estudiantes de la Universidad Científica del Perú y en especial a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades de la ciudad, que promuevan programas de capacitación, aprender de modo teórico y demostrar en la práctica conocimientos sobre la satisfacción laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldag, R., & Brief, A. (1999). *Diseño de Tareas y Motivación del Personal* (1ra ed.). Trillas.
- Alderfer, C. (1969). *An Empirical test of a new theory of human needs, Organizational Behaviour and Humans Performance* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Alferez, A. (2014). *La responsabilidad social universitaria y su relación con la interculturalidad en estudiantes universitarios 2016* [Tesis]. Universitat Internacional de Caralunya.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional* (1ra ed.). Granica S.A.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: Bases y fundamentos* (1ra ed.). Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional y la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- CISE PUCP. (2007). *Módulo de relaciones interpersonales en la institución educativa* (1ra ed.). CISE PUCP.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- Gibson, L., Ivancevich, M., & Donnelly, H. (2001). *Fundamentos de Direccion y Administracion* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Griffin, M. (2010). *Comportamiento Organizacional* (9na ed.). CENGAGE Learning.
- Hernandez, D., & Manrique, G. (2017). *La responsabilidad social empresarial y su influencia en el éxito competitivo de las empresas agroexportadoras de uva fresca* [Tesis]. Universidad San Ignacio de Loyola.

- Herzberg, F. (1968). *How do you Motivate Employees?* (1ra ed.). Harvard: Business Review.
- Hodgetts, R., & Altman, S. (1997). *Comportamiento en las organizaciones* (6ta ed.). Interamericana S.A.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Mattenson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Katz, D., & Kahn, R. (1989). *Psicología social de las organizaciones* (Trillas). Trillas.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate* (1ra ed.). Boston: Press.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- McGregor, D. (1960). *The human side of Enterprise* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Pino, F. (2014). *Beneficios del Agua de coco. Mitos y verdades* (1ra ed.). Mujer con Salud.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano* (1ra ed.). Arco Iris S.R.L.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional una medida de éxito*. Revista de Psicología - Lima - Perú.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13va ed.). Pearson.
- Stephen, R. (2009). *Comportamiento Organizacional* (1ra ed.). Person Educación.
- Torres, C. (1987). *Satisfacción laboral, que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital E. Rebagliati y Hospital 2 de Mayo durante su ejercicio profesional*. Universida Privada Antenor Orrego.



---

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL

GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN

SEÑOR (a) DECANO (a) DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

Dr. LUIS RONALD RUCOBA DREL CASTILLO.

**VELA FLORES Eliany**      **DNI N° 41732797**

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi Trabajo de Investigación titulado: **LA SATISFACCION LABORAL.**

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓      Boleta de pago
- ✓      Cuatro (4) copias del Trabajo de Investigación:

X

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 16 de octubre de 2020

-----  
Firma del Interesado  
**DNI N° 41732797**

---

**CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DE TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO EN EDUCACIÓN

Dra. DELIA PEREA TORRES Docente Principal de la Facultad de EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, identificado con D.N.I. N° 05265402, me comprometo a asesorar el Trabajo de Investigación de:

**VELA FLORES Eliany      DNI N° 41732797**

cuyo título es: **LA SATISFACCION LABORAL.**

San Juan Bautista, 16 de octubre de 2020

---

DELIA PEREA TORRES  
D.N.I. N° 05265402  
DOCENTE PRINCIPAL UCP - FEH