

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN
PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESPECIALIDAD
DE EDUCACIÓN INICIAL Y ARTE DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

PRESENTADO POR:

JESUS JACQUELINE PIMENTEL VELEZ

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

ASESOR:

Zilda Julissa Flores Carbajal

HUACHO - 2019

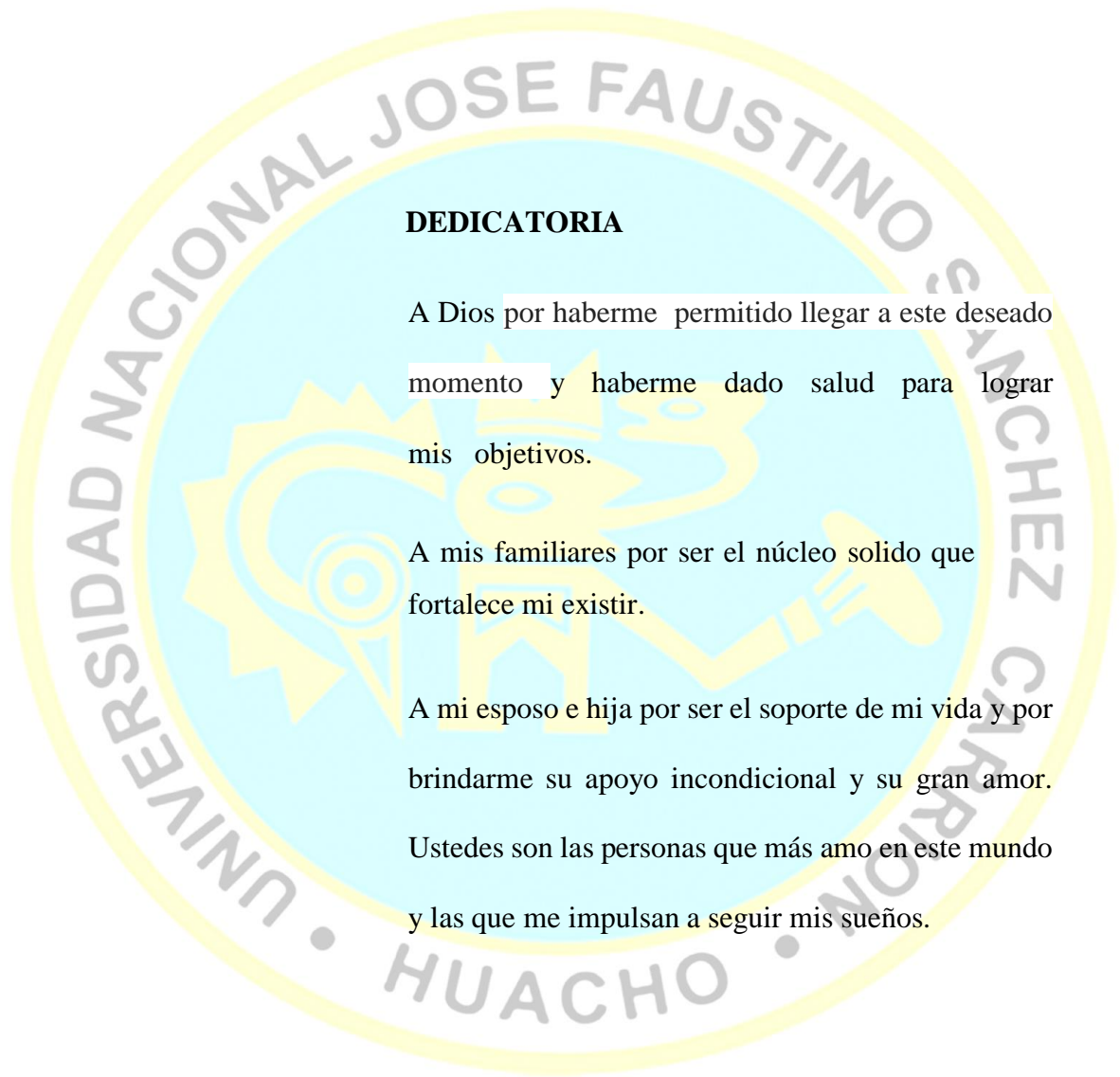
**EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL Y LA SATISFACCIÓN
PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE EDUCACIÓN INICIAL
Y ARTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN**

JESUS JACQUELINE PIMENTEL VELEZ

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Mg. Zilda Julissa Flores Carbajal

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
HUACHO
2019**



DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar a este deseado momento y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mis familiares por ser el núcleo sólido que fortalece mi existir.

A mi esposo e hija por ser el soporte de mi vida y por brindarme su apoyo incondicional y su gran amor.

Ustedes son las personas que más amo en este mundo y las que me impulsan a seguir mis sueños.

JESUS JACQUELINE

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo de felicidad.

Le doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación, en el transcurso de mi vida.

A mis maestros de maestría de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, quienes me enseñaron valores cognitivos y éticos para enrolarme a la nueva sociedad.

JESUS JACQUELINE

INDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
INDICE.....	5
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Formulación de problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.5. Delimitaciones del estudio.....	17
1.6. Viabilidad del estudio.....	18
1.6.1 Evaluación Técnica.....	18
1.6.2 Evaluación Ambiental.....	18
1.6.3 Evaluación Financiera.....	18
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1. La inserción laboral.....	27
2.2.2. La satisfacción profesional.....	35
2.3. Bases filosóficas.....	46
2.4. Definición de términos básicos.....	53
2.5. Hipótesis.....	55
2.5.1. Hipótesis General.....	55
2.5.2. Hipótesis específicas.....	55
2.6. Operacionalización de Variables.....	55

CAPITULO III METODOLOGIA	57
3.1. Diseño metodológico	57
3.2. Población y muestra	58
3.2.1. Población	58
3.2.2. Muestra	58
3.3. Técnicas e de recolección de datos	58
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	60
CAPITULO IV RESULTADOS	62
4.1. Análisis de los resultados	62
4.2. Generalización entorno la hipótesis central	70
CAPITULO V DISCUSIÓN	78
5.1. Discusión de los resultados	78
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
6.1. Conclusiones	80
6.2. Recomendaciones	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	82
Bibliografía	82
Matriz de consistencia	89
Matriz de datos	91

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable X	56
Tabla 2: Operacionalización de la variable Y	56
Tabla 3: Población de estudio.....	58
Tabla 4: Muestra de estudio	58
Tabla 5: Inserción laboral.....	62
Tabla 6: Ámbito laboral.....	63
Tabla 7: Tipo de actitudes	64
Tabla 8: Las relaciones laborales	65
Tabla 9: Satisfacción profesional	66
Tabla 10: Naturaleza del trabajo.....	67
Tabla 12: Oportunidades de desarrollo.....	68
Tabla 12: Relaciones con los colegas	69
Tabla 13: Relación entre El proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional	70
Tabla 14: Relación entre el proceso de inserción laboral y la naturaleza del trabajo ..	72
Tabla 15: Relación entre el proceso de inserción laboral y las oportunidades de desarrollo	74
Tabla 16: Relación entre el proceso de inserción laboral y las relaciones con los colegas	76

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Inserción Laboral	62
Figura 2: Ámbito laboral	63
Figura 3: Tipo de actitudes	64
Figura 4: Las relaciones laborales	65
Figura 5: Satisfacción profesional	66
Figura 6: Naturaleza del trabajo	67
Figura 7: Oportunidades de desarrollo	68
Figura 8: Relaciones con los colegas	69
Figura 9: La inserción laboral y la satisfacción profesional	71
Figura 10: La inserción laboral y la naturaleza del trabajo	73
Figura 11: La inserción laboral y las oportunidades de desarrollo	75
Figura 12: La inserción laboral y las relaciones con los colegas	77

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “El proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de educación inicial y arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, es un trabajo de investigación para obtener el grado académico de Maestro en Docencia Superior e Investigación Universitaria de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La metodología que se empleó se encuentra dentro de la investigación básica es de tipo Básico, de nivel descriptivo, correlacional, no experimental y la hipótesis planteada fue: “La inserción laboral se relaciona significativamente con la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018”. Para la investigación, la población fue estuvo formada por 54 docentes de I.IEE Inicial de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. En la investigación se determinó el uso de una muestra censal, es decir a la totalidad de la población. El instrumento principal que se empleó en la investigación fue el cuestionario, que se aplicó a la primera y segunda variable. Los resultados evidencian que existe relación entre la inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.604 siendo una magnitud buena

La autora

Palabras clave: Inserción, labora, satisfacción

ABSTRACT

The present research work entitled: "The process of labor insertion and professional satisfaction of the graduates of initial education and art of the National University José Faustino Sánchez Carrión", is a research work to obtain the academic degree of Teacher in Higher Education and University Research of the Graduate School of the José Faustino Sánchez Carrión National University.

The methodology used is basic research is basic, descriptive level, correlational, not experimental and the hypothesis was: "The labor insertion is significantly related to the professional satisfaction of graduates of Education Start and Art of the José Faustino Sánchez Carrión National University, Huacho 2018 ". For the investigation, the population was formed by 54 teachers of I.I.E.E Initial of the National University José Faustino Sánchez Carrión. In the investigation the use of a census sample was determined, that is to say to the whole population. The main instrument used in the investigation was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a relationship between the labor insertion and the professional satisfaction of the graduates of Initial Education and Art of the National University José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018. Due to the Spearman correlation that returns a value of 0.604 being a magnitude good

The author

Keywords: Insertion, labor, satisfaction

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo principal determinar la relación entre el proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, (Bisquerra, 1992)

La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (como lo social, política y cultural). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona. (Bisquerra, 1992)

De otro lado (Justiniano, 2006) manifiesta que “la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra no solamente al sistema productivo de un país, sino también a la universidad como entidad mediadora entre el constructor y la formación profesional”. (p. 122).

(Vega Moreno, 2007) Manifiesta que “itinerario que comienza en la formación, que pasa por la consecución de un trabajo, que ha de continuar con el mantenimiento del mismo y en algunos casos continúa con la búsqueda de un mejor empleo con posibles periodos de inactividad laboral”.

Por ello la importancia de conocer el contexto social donde se realiza la inserción, la economía, la situación laboral del entorno, las necesidades laborales, de tal forma que se pueda ir formando a los futuros trabajadores y haya fuentes de empleo. (p. 206).

El presente trabajo de investigación se ha estructurado en seis capítulos.

En el primer capítulo se describe la problemática respecto al proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

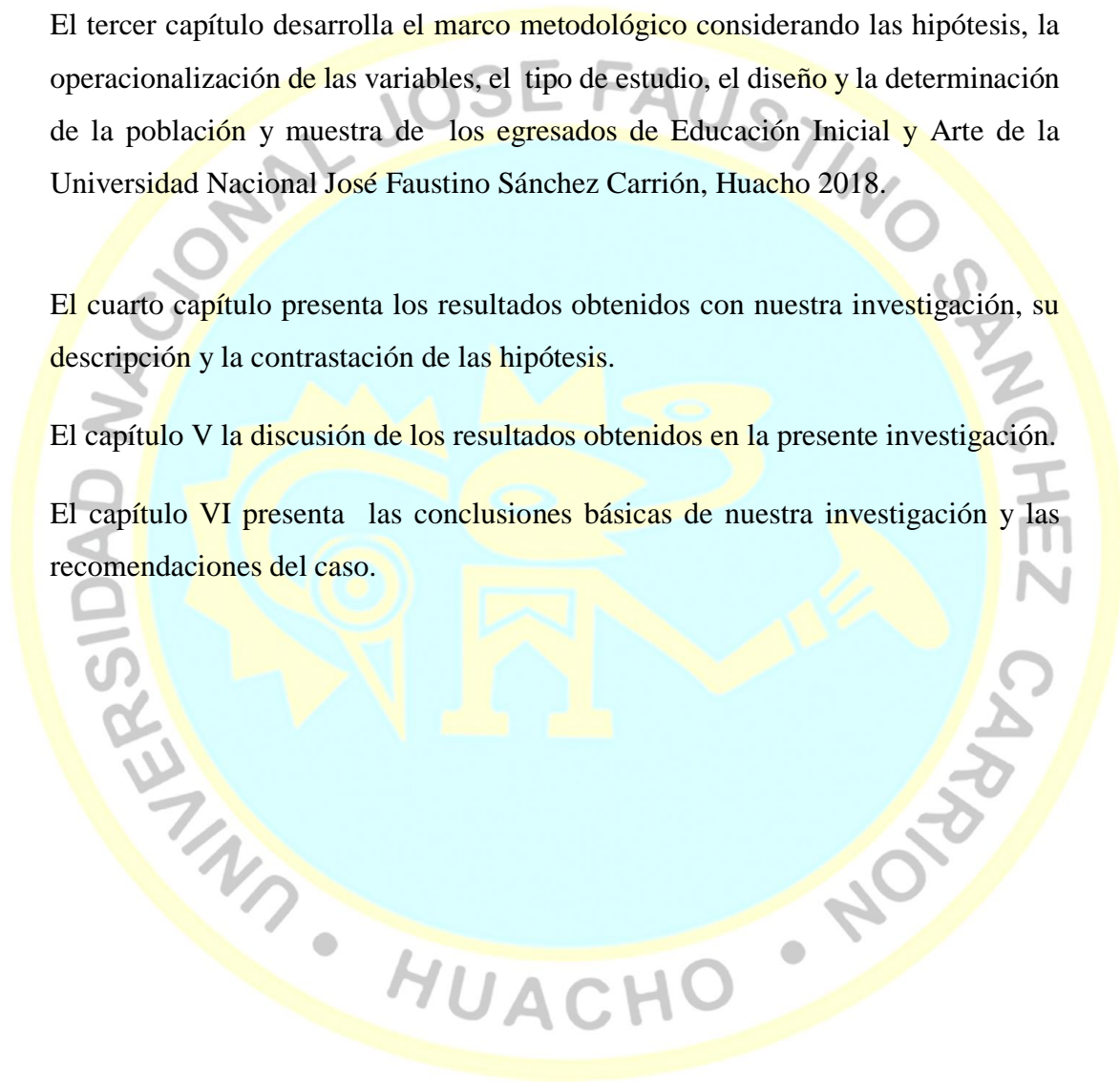
El segundo capítulo desarrolla el marco teórico respecto a las dos variables intervinientes en esta investigación.

El tercer capítulo desarrolla el marco metodológico considerando las hipótesis, la operacionalización de las variables, el tipo de estudio, el diseño y la determinación de la población y muestra de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

El cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos con nuestra investigación, su descripción y la contrastación de las hipótesis.

El capítulo V la discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación.

El capítulo VI presenta las conclusiones básicas de nuestra investigación y las recomendaciones del caso.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, (Bisquerra, 1992)

En la actualidad, cada año un grupo creciente de adolescentes cumple 15 años y se une al gran grupo de jóvenes que cuenta con 15 a 29 años de edad. El año 2003, el número de jóvenes que cumplió 15 años ascendió a 550 mil. De ese total, aproximadamente 460 mil se encontraba aún en el sistema escolar básico peruano (MINEDU Web), el cual recién culmina en el mejor de los casos cuando el joven tiene 16 años. El resto había abandonado la escuela en algún momento de su vida escolar y un grupo importante, especialmente de las zonas rurales, simplemente nunca asistió

El trabajo puede ser considerado como una dimensión central de la subjetividad y un modelo para la sociabilidad humana, ya que sus procesos siempre han condicionado la experiencia humana. Con el capitalismo dichos procesos fueron gradualmente sistematizados como procesos de organización del trabajo que apuntaban las reglas de estructuración y funcionamiento de los procesos del trabajo e inserción de los trabajadores. (Vega Moreno, 2007)

La configuración del mundo moderno, influenciado por la Administración Científica de Taylor y la Psicometría, apuntaba hacia una estructura de mundo marcada por la normalidad, estabilidad, previsibilidad, control,

burocracia, rigidez de los procesos, continuidad, poca variación, homogeneidad, carrera organizacional y una gran dificultad de relación e integración del diferente. (Vega Moreno, 2007)

La carrera organizacional fue el emblema de la historia moderna de la vida laboral para casi todo el siglo XX, visto como una secuencia de empleos o funciones que establecían el progreso de las personas a través de la vida. Esa secuencia fue una estructura determinada por la organización del trabajo, dividida en etapas, las cuales realizaban ascensos en los puestos de trabajo a lo largo del tiempo, configurándose así un proceso de ajuste de la persona con su estructura del trabajo. (Vega Moreno, 2007)

Por ello la investigación se desarrollara en las II.EE del nivel inicial de las zonas urbanas, pertenecientes a la Ugel 09, de la provincia de Huaura donde se trabajara con las docentes y auxiliares para determinar la relación que existe entre su inserción laboral y su satisfacción profesional como educadoras del nivel. (Vega Moreno, 2007)

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el proceso de inserción laboral y la dimensión naturaleza del trabajo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018?

¿Qué relación existe entre el proceso de inserción laboral y la dimensión oportunidades de desarrollo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018?

¿Qué relación existe entre el proceso de inserción laboral y la dimensión relaciones con los colegas de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión naturaleza del trabajo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.
- Determinar la relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión oportunidades de desarrollo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.
- Establecer la relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión relaciones con los colegas de la satisfacción

profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación Teórica

De acuerdo a lo mencionado por Bernal (2010), indica que “toda investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p. 106).

De otro lado, la investigación se basó en las teorías humanista sustentando por Maslow, dicha teoría se alinea para la variable capacitación laboral; y la teoría del capital humano propuesto por Schultz para la variable inserción laboral.

La investigación llegará a obtener información relevante de la capacitación e inserción laboral con la finalidad de aumentar conocimiento, y de acuerdo a los resultados que se obtiene se tomaran medidas correctivas para solucionar casos que va generando día a día. También las teorías obtenidas se plasmarán a los indicadores para medir, y se dará algunas recomendaciones para el bien de la institución, a la vez se conocerá el comportamiento de la Capacitación Laboral y el comportamiento organizacional.

Justificación Práctica

Esta investigación tiene una justificación práctica porque ayudará a mejorar las actividades cotidianas y los procedimientos destinados a mejorar la percepción sobre las variables de investigación que tienen las docentes del nivel inicial.

Justificación Metodológica

La investigación brinda procesos metodológicos a través de la identificación del diseño de investigación y los instrumentos de evaluación, los cuales, luego de ser validado pueden servir para posteriores estudios con otras variables o contexto. Además, dichos instrumentos son confiables para recolectar la información para la investigación.

Es de mencionar, que la situación problemática planteada en la investigación es pertinente y relevante para los beneficiarios, y los resultados servirán como una evaluación diagnóstica sobre la cual se podrían vislumbrar posibles correctivos y proponer acciones de mejora sobre la capacitación y la inserción laboral.

1.5. Delimitaciones del estudio

La investigación presentó las siguientes limitaciones:

a. Disponibilidad de tiempo

Toda vez que la investigación debió ser desarrollada, aplicada e interpretada por la propia investigadora, quien, a su vez, tenía que desempeñar un trabajo en un horario laboral rígido, generó que la disponibilidad de tiempo sea limitada. Sin embargo, la disposición a cumplir con la investigación hizo que se coordinaran horarios y espacios además de la ayuda de otros colegas para superar esta limitación.

c. Limitados medios económicos

La ejecución de la investigación demandó una inversión económica que, dada su característica de autofinanciada por el propios investigador, tuvo ciertas limitaciones. A pesar de ello y, considerando la necesidad de aplicarla, se pudo costear los gastos asumiendo los gastos con ahorros personales.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1 Evaluación Técnica

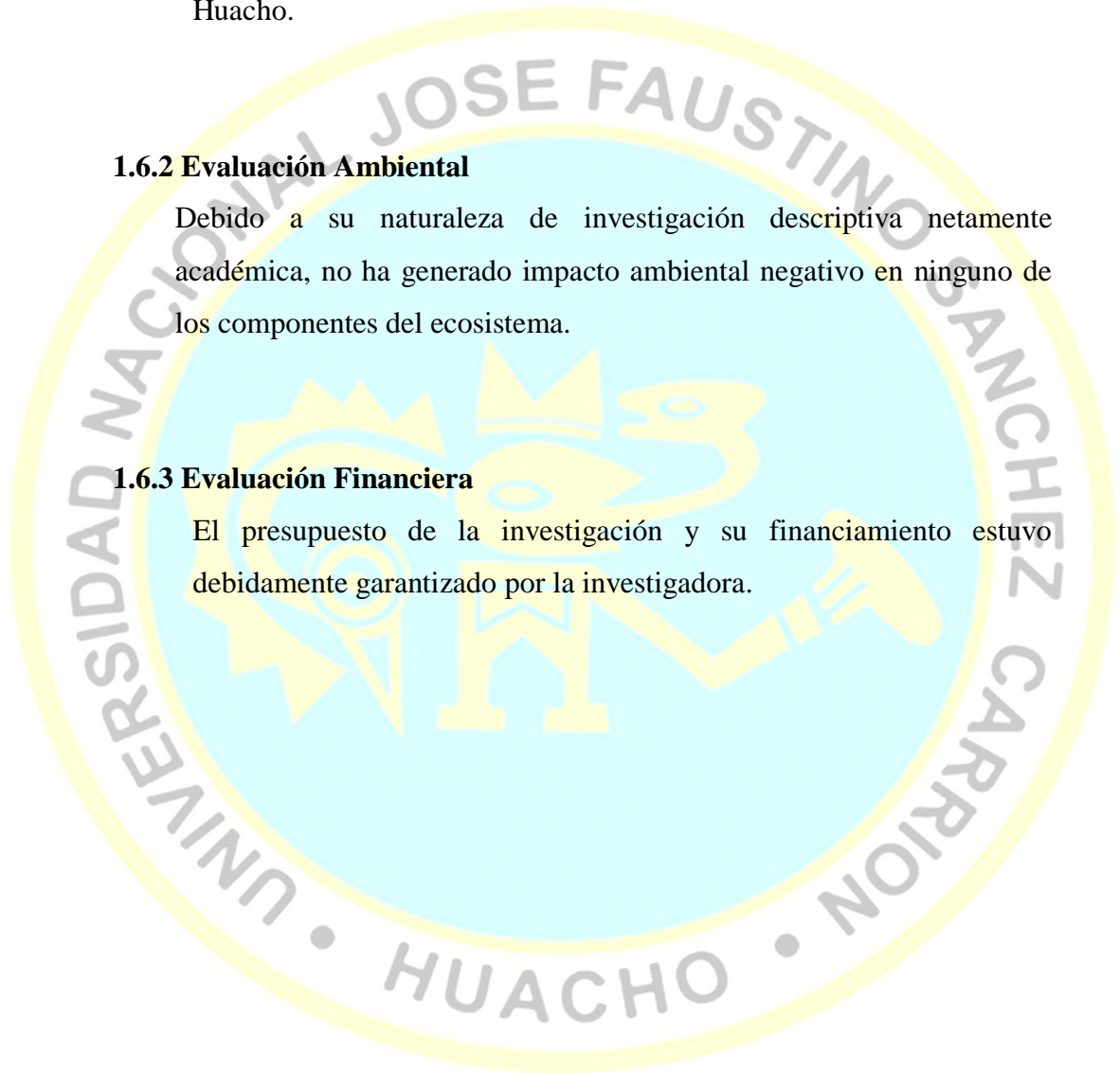
En esta investigación de tesis se consideraron los elementos necesarios para su desarrollo, de acuerdo a lo establecido por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

1.6.2 Evaluación Ambiental

Debido a su naturaleza de investigación descriptiva netamente académica, no ha generado impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema.

1.6.3 Evaluación Financiera

El presupuesto de la investigación y su financiamiento estuvo debidamente garantizado por la investigadora.





CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

(Isacovich, 2014) en su artículo Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina, nos mencionó que es importante la alianza de política y juventud en cuanto a los programas elaborados para la inserción laboral. Aclara que muchas veces ambos términos trabajan de manera contradictoria, donde los jóvenes son destinatarios pasivos de programas elaborados previamente. En cambio, dice el autor, se ha demostrado que en algunos procesos locales, hay buen resultado de la producción cuando intervienen jóvenes, agentes estatales y militantes sociales. Y aunque aún se ven las desigualdades en las decisiones, es conveniente tomar en cuenta la opinión de los jóvenes y de las demandas laborales. Por otro lado, añade la importancia de la experiencia que los docentes de talleres de oficios como estudiantes de escuelas técnicas. Esto debido a que el autor señaló que esas experiencias pueden resultar muy significativas para comprender su perspectiva en cuando a la relación educación, trabajo y sistema productivo, esto conllevaría a saber también qué tipo de política se imparte a la juventud estudiantil.

(LLaguno, 2014) en su tesis “Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pinchincha” para optar el título de Psicólogo Industrial en la Universidad de Quito, Ecuador, concluyó que: No todas las empresas cumplen con la disposición de la ley orgánica de discapacitados del Ecuador, ya que no cuentan con el personal exigido por la ley según el artículo número 47.- Inclusión laboral, en la que el empleador público o privado debe contar con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad. Asimismo, no está implementado en las empresas un programa de inducción específico para el personal con discapacidad en la empresa, adicionalmente para el área de selección de personal se desconoce en su mayoría de una fuente para realizar búsqueda a través de una bolsa de empleos u otro fuente de búsqueda. De igual manera, no existe de parte de las empresas, implementado un manual de funciones direccionado específicamente al personal discapacitado, y no se encuentra establecido como política interna. Igualmente, por parte de las personas con discapacidad, se le dificulta acceder a un empleo, ya que como requisito para aplicar un puesto de trabajo, en la actualidad exigen un bachillerato o estudios de tercer nivel. Por tanto para este sector de población vulnerable el aplicar a X posición es un limitante la formación académica, y en su mayoría solo pueden acceder a cargos operativos, según informe de (LLaguno, 2014)

(Enríquez Loredó, 2014) realizó la tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México”, la cual fue aprobada por la Universidad de Morelia. La investigación tuvo como objetivo general determinar si el grado de motivación es predictor del desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. La tesis es una investigación cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y

transversal. La población en estudio estuvo constituida por 164 empleados. En la presente investigación no se tomó muestra, debido a que existió el interés de realizar un censo para incluir a todos los empleados. La población se dividió en: (a) área médica (médicos adscritos, enfermeras, nutriólogas), (b) área administrativa y contable y (c) área de apoyo (técnicos, secretarias, recepcionistas, intendencia y mantenimiento). Se logró contemplar en la muestra a todo el personal. Se tuvo un total de 164 sujetos equivalente al 100% de la población. Como técnica se utilizó Para esta investigación se adaptaron dos instrumentos el primero para medir la motivación y el segundo para medir el desempeño. La elaboración de los instrumentos se realizó de la siguiente manera: Se procedió a la búsqueda de bibliografía relacionada con el tema, Se consideraron aquellos conceptos que los diferentes autores mencionan que son medibles en la motivación y el desempeño, Se investigaron instrumentos utilizados con anterioridad y se extrajeron declaraciones que podían ser viables y así cumplir con el objetivo de la investigación, De las declaraciones extraídas en los instrumentos anteriormente utilizados, se realizaron las adecuaciones necesarias para descartar falta de claridad o dudosa interpretación en las mismas y proceder a crear un grupo de declaraciones y analizarlas con expertos en el área, Se examinaron y se modificaron las declaraciones con la ayuda del asesor principal para crear el instrumento final, Se llevó a cabo el análisis de confiabilidad utilizando el valor alfa de Cronbach, Finalmente el instrumento quedó conformado por cuatro secciones. La primera sección corresponde a la descripción que se da al encuestado sobre el objetivo de la investigación y algunas instrucciones generales para la contestación del instrumento. Después de analizar la hipótesis con la prueba estadística se observó que no existe una relación significativa entre el desempeño y el tiempo de servicio en la institución; a mayor o menor tiempo de servicio a la institución su nivel de desempeño laboral va de muy bueno a excelente, Con las preguntas de investigación se pretendió conocer el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Mediante los

instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

(Wilmer, 2010) realizó la tesis que tiene como título “Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores(as) de una Empresa Petrolera Maturín, Monagas junio/noviembre 2008”, la cual fue aprobada por la Universidad Experimental De Guayana. La investigación tiene como objetivo general el evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores(as) de una empresa petrolera ubicada en la ciudad de Maturín, Estado Monagas, en el periodo comprendido entre Junio/Noviembre de 2008. El estudio fue de tipo transversal, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 279. El tipo de muestra fue probabilística no intencional, empleándose el modo aleatorio simple para su conformación. Quedó constituida por 84 trabajadores. Como instrumento se utilizó el cuestionario. Las conclusiones de la investigación, según los datos arrojados mediante el proceso de recolección de la información y el análisis de resultados, son las siguientes: que en esta empresa, los parámetros evaluados constituyeron elementos importantes que permitieron configurar el perfil de satisfacción laboral de los trabajadores estudiados, encontrándose que la mayoría de los índices computados evidenciaron un bajo nivel de satisfacción en la fuerza laboral en el grupo expuesto. Asimismo que la empresa tiene una población importante de adultos jóvenes, con experiencia laboral, evidenciando que este medio de producción cuenta con talento humano joven y experimentado, quienes tienen todavía varios años de carrera profesional por cumplir. Por ende, la empresa debería proveer las mejores condiciones para obtener el mayor nivel de satisfacción, a fin de reducir las probabilidades de absentismo y migración hacia otras empresas.

2.1.2. A nivel Nacional

(Raymundo, 2015) realizaron la tesis titulada “La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral del -Banco Interbank, tiendas en Huacho, Periodo 2014”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La investigación tuvo como objetivo general Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, periodo 2014 y como objetivos específicos fueron Conocer de qué manera los factores higiénicos inciden en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho y finalmente Determinar de qué manera los factores motivacionales inciden en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho. La tesis es una investigación Descriptivo Correlacional. Se tomó como Población a todo el personal que integra el Banco Interbank, está conformada por 43 empleados que laboran en las Tiendas de la ciudad de Huacho. La técnica utilizada en la presente investigación es La encuesta, mediante el instrumento del Cuestionario. La Técnica estadística para el ordenamiento de datos es mediante cuadros y presentación de gráficos. La motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en huacho, periodo 2014; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes; En esta institución bancaria, se incentiva de una manera pausada la oportunidad que se le brindan a los trabajadores para que crezcan profesionalmente; Notamos que la rotación de personal en la institución es uno de los problemas constantes que aún no se logra superar ya que como notamos en el trabajo hay un porcentaje considerable de los colaboradores que lleva laborando menos de 3 años en la empresa.

(Pérez Tenazoa, 2015) realizaron la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto

de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. La investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. La presente investigación es Descriptivo y Correlacional. El diseño es No Experimental – Transaccional. La población objetivo de esta investigación está conformado por un total de 148 trabajadores. Se tomó la población muestral de 107 trabajadores. Con la finalidad de cumplir los objetivos propuestos se ha utilizado como técnica: la encuesta, en el entendido que constituye un diseño observacional y de instrumento el cuestionario. Como conclusión se llegó a que existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. En lo que respecta a la dimensión de Involucramiento Laboral, los trabajadores del IIAP, se percibe que se involucran en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo.

(Zelada Rosales, 2015) realizó la tesis titulada “Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación tuvo como objetivo general el determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014. El presente estudio fue de tipo cuantitativo; método descriptivo de corte transversal, ya que permitió presentar la información tal y como se obtuvo en un tiempo y espacio determinado. La población estuvo conformada por el personal asistencial que labora en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja que son aproximadamente 28 personas. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. La investigación tuvo como conclusión que el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde

de la Vega Baja en su mayor porcentaje es bajo referido a que el personal asistencial siente que no se le proporciona la información oportuna y adecuada sobre su desempeño y resultados alcanzados, la institución no brinda los recursos, las herramientas e instrumentos suficientes que permita tener un buen desempeño; no mantienen informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que los afectan e interesan el rumbo de la institución, no reciben capacitación que les permita desarrollar sus habilidades personales y profesionales, los compañeros de trabajo no se ayudan para completar las tareas que les permita culminarlas en menor tiempo, el ambiente de la institución no permite que exprese opiniones sin temor a represalias, seguido de un porcentaje considerable que expresan satisfacción alta ya que los objetivos y responsabilidades en el puesto de trabajo son claros, el personal asistencial siente que puede adaptarse a las condiciones que le ofrece el medio laboral, el sueldo que perciben es adecuado en relación al trabajo que realizan, tienen conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la institución, el nombre de MINSA es gratificante para el personal asistencial.

(Castillo Davila, 2014) realizó la tesis titulada “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos”, la cual fue aprobada por la Pontificia Universidad Católica Del Perú. La investigación tuvo como objetivo general orientado a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral., así mismo la muestra en estudio estuvo conformada por todos los empleados de la empresa 608 personas se encuentran en condición de contratados y ocupan diferentes posiciones. Para la selección de la muestra debido a que se consideraron para este estudio algunas variables sociodemográficas además de las variables psicológicas de clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, los instrumentos utilizados fueron los siguientes: Ficha de Datos. Se hizo uso, en primer lugar, de una ficha de datos que registre información de las variables sociodemográficas relevantes para esta investigación,

específicamente las siguientes: edad, sexo, grado de instrucción, nivel socioeconómico percibido y cargo actual. Escala de Clima Organizacional. El instrumento que evalúa clima laboral, cuenta con 50 reactivos y utiliza una escala de respuesta en formato Likert que presenta 5 opciones: nunca; poco; regular; mucho; siempre. La calificación fluctúa entre 1 a 5 puntos siguiendo la escala de respuesta mencionada, en donde 1 representa la opción “nunca” y 5 “siempre”; el puntaje máximo para la escala total es de 250 puntos y para cada dimensión es 50. Se considera como criterio de evaluación que a mayor puntuación, se tendrá una mejor percepción del ambiente laboral, mientras que menores puntuaciones indican un clima organizacional adverso. En los últimos años, en el mundo de las organizaciones, ha ido comprendiéndose, de manera paulatina, que para cumplir con ciertos objetivos, es necesario cambiar la antigua concepción sobre el ser humano. Actualmente, ya no se sostiene de manera enfática que el obrero o empleado responde de modo automático a las exigencias de la organización. Por el contrario, se asume que los trabajadores son recursos humanos de alta relevancia, que son más bien, sustento del funcionamiento y desarrollo de los sistemas organizacionales, Respecto a la relación entre satisfacción laboral y motivación se evidenció que si los empleados se encuentran motivados y presentan una mayor autodeterminación, tendrán mayor satisfacción laboral, lo cual se traducirá en una mayor eficiencia y eficacia para alcanzar los objetivos propuestos y obtener mejores resultados que es fundamental que las organizaciones identifiquen los factores que producen tanto satisfacción como insatisfacción en su personal, ello con el propósito de tener un punto de partida para establecer estrategias que ayuden a aumentar la satisfacción hacia su trabajo y hacia la empresa en general.

(Sotomayor Quenta, 2013) en su tesis “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012”, para optar el título profesional de Licenciada en administración, en la facultad de ciencias

jurídicas, empresariales y pedagógicas de la Universidad José Carlos Mariategui en la ciudad de Moquegua, concluyó que: Referente a la variable clima organizacional, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua lo calificaron como de nivel medio o moderado. Asimismo, en lo que se refiere a la variable satisfacción laboral, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, dicho de otro modo, que no es tan alta ni tan baja la satisfacción que experimenta el trabajador de la institución, que se manifiesta en la relación con sus superiores, las condiciones físicas o ambiente físico de la oficina, así como en la participación en las decisiones de trabajo, el reconocimiento institucional y la satisfacción con su centro laboral. De igual modo, existe una alta relación significativamente y positiva entre el clima organizacional respecto a la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, que permite inferir que a mayor clima organizacional que perciban los trabajadores, mayor será la satisfacción laboral que experimenten en la institución.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La inserción laboral

Definiciones

En la página web de (ABC, 2014), se define a la inserción como:

“La acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro de un grupo cuando este por alguna razón aún no ha logrado ingresar en él.” (párr. 1)

De acuerdo al concepto anteriormente mencionado se puede definir a la inserción como el proceso mediante el cual se incluye a cierto grupo de personas que por diversos motivos, ya sean sociales, políticos, económicos, religiosos, se han excluido de un grupo muy importante para la sociedad. (Vega Moreno, 2007)

La inserción es una acción muy importante puesto que desde que el ser humano nació es un ser sociable por ende necesita estar identificado con algún grupo social. (Vega Moreno, 2007)

Pero en la actualidad existen ocasiones en la que ciertos grupos sociales excluyen a otras personas ya sea por su religión, clase social, creencia política y esto causa un gran impacto negativo en la sociedad ya que se está marginando a ciertos grupos sociales por características que no deberían tener ningún peso al momento de conformar los grupos. (Vega Moreno, 2007)

Se entiende a la inserción laboral (Barrón Tirado, 2008) “como la consecución y desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida”, que en el caso de los docentes está supeditada a la formación docente y pedagógica especializada lo que la diferencia de otras profesiones.

(Weller, 2007), en su artículo inserción laboral en los jóvenes, nos detalló que la inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material. (p. 62). En ese sentido, podemos decir entonces que la inserción laboral sigue siendo un factor decisivo como pauta cultural preponderante, ya que a partir de allí se establecerá la vida futura y también como aspiración individual de la inmensa mayoría de personas en general y sobre todo en la juventud.

Cabrera (2013), mencionando a CEPAL (2004), nos mencionó que la inserción laboral configura de manera considerable no solo el nivel de bienestar material, por ser la fuente principal proveedora del ingreso para la mayoría de las personas, sino que genera vínculos que facilitan la integración y el reconocimiento social, el desarrollo de redes y el capital social, así como la participación en acciones colectivas, entre otras dimensiones en las que influye directa o indirectamente. La forma en que

los adolescentes y jóvenes logren configurar su inserción laboral es, por tanto, un factor clave no solo de su presente sino de su futuro. (p. 223).

Es por ello que la inserción laboral se caracteriza también por el alto desempleo que hay en la actualidad, así como la informalidad y el subempleo, presente en la mayoría de los países, no sólo en el Perú, las tasas de estas características muestran la dificultad de cada nueva generación para acceder y consolidar su participación en este espacio privilegiado de las relaciones sociales y la distribución de bienes y beneficios en la sociedad. (Vega Moreno, 2007)

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (como lo social, política y cultural). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.

Desde una concepción general, Chiavenato (1999), considera que la inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona. (p. 81).

Navarro (2013) hace una diferenciación entre inserción como momento y proceso, la inserción laboral como momento se refiere a la “primera experiencia laboral estable que tiene la persona” (p. 76), mientras que la inserción como proceso largo y gradual refiere a un “periodo de tiempo durante el cual el individuo logra establecerse dentro de una labor determinada”. (p. 76).

De otro lado (Justiniano, 2006) manifiesta que “la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra no solamente al sistema productivo de un país, sino también a la universidad como entidad mediadora entre el constructor y la formación profesional”. (p. 122).

De la misma manera (Vega Moreno, 2007) Manifiesta que “itinerario que comienza en la formación, que pasa por la consecución de un trabajo, que ha de continuar con el mantenimiento del mismo y en algunos casos continúa con la búsqueda de un mejor empleo con posibles periodos de inactividad laboral”. (p. 206).

Según (SENAJU, 2015) manifiesta que La inserción laboral juvenil es uno de los principales ejes de preocupación de todos aquellos actores que se ubican en el ámbito público de la toma de decisiones, sin embargo, las demandas del sector de la población directamente afectada, los jóvenes; van más allá de la inserción y hacen énfasis en diversos aspectos que son de vital relevancia. De este modo, cobran importancia los elementos relacionados a las condiciones del trabajo mismo, puesto que el reto no se deposita únicamente en el acceso al mercado, sino en garantizar que el mismo vaya acompañado de oportunidades de desarrollo para las y los mismos jóvenes, así como para el país desde una perspectiva de largo plazo que asegure la sostenibilidad en el futuro. Por otro lado, y en estrecha relación con la materia laboral, también es vigente la preocupación por los ingresos de la población juvenil, dado que afecta directamente a los bienes y servicios a los que pueden acceder, y por tanto a la calidad de vida que pueden gozar. (p. 55).

El modelo de (Romero & Perez, 2004), integró un acumulado de elementos que son clave en el proceso de inserción, los autores consideran aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Asimismo atienden aspectos relacionados a las competencias, y consideran cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales, los cuáles para esta investigación son trascendentales y se analizaron a fondo dentro del marco del capital social. (p. 17),

Por ello la importancia de conocer el contexto social donde se realiza la inserción, la economía, la situación laboral del entorno, las necesidades laborales, de tal forma que se pueda ir formando a los futuros trabajadores y haya fuentes de empleo.

Asimismo, se tomó el concepto de inserción laboral de Fournet (1993), que considera a la inserción no como la simple descripción del momento en que se toma la decisión de entrar a la vida activa y el primer oficio; sino como la realización de un proyecto en cierta medida lento. (p. 352), un proyecto de vida tanto para el que se inserta como para el mercado laboral y sus expectativas.

Características de la inserción laboral de los jóvenes

Precariedad laboral

Hablar de trabajo decente traslada necesariamente a discutir sobre una serie de fenómenos de desestructuración de los mercados de trabajo que afectan la condición de los asalariados, y hacen presentes con mayor acento en la población juvenil. Se trata del proceso conocido en la literatura como precarización laboral, el cual ha tenido lugar especialmente a partir de la década de los noventa.

Según (Palomino, 2010) menciona que la precarización laboral alude a la desvinculación del salario de las protecciones y garantías asociadas con este tipo de remuneración. Es de mencionar que algunos autores vinculan el concepto de precariedad laboral a los trabajadores ocupados no registrados en algún sistema de seguridad social.

Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño es un proceso que permite evaluar el comportamiento de cada trabajador en el trabajo. Los aspectos que incluye en la evaluación de desempeño son los logros, las competencias, conductas o valores. (Ricalde, 2014).

Dimensiones de la Inserción Laboral

(Ricalde, 2014). en su investigación dimensionó a la variable inserción laboral en las dimensiones: Intermediación y Situación Laboral (p. 40)

Intermediación Laboral

Es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo a los trabajadores que buscan un empleo, con la finalidad de insertarlo laboralmente en una empresa, para lo cual tienen que cumplir algunas características apropiadas para el puesto de trabajo. (Ricalde 2014: 44).

Situación Laboral

Son todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social. (Ricalde 2014: 46).

(Pelayo & Rodriguez, 2010) en su libro Inserción Laboral propone algunas dimensiones que una persona debe tomar en cuenta para poder insertarse laboralmente, y estas son:

Dimensión 1: Proyecto personal y profesional: Este es el punto de partida al que todo estudiante debe tomar en cuenta antes de querer insertarse al mercado laboral y es de autoevaluarse y tener un proyecto personal y profesional, partiendo de sus intereses, motivaciones, competencias y aptitudes. El proyecto personal ha de surgir a raíz de una serie de reflexiones en cuanto a sus características subjetivas y permitirá al estudiante encauzar sus proyectos como persona en la sociedad. Se iniciará con un proyecto personal y luego el proyecto profesional en donde debe tener en cuenta qué es lo desea hacer, cuáles son sus necesidades personales y las posibilidades de empleo, ayuda también a definir qué tipo de trabajo desea. (Vega Moreno, 2007)

El estudiante debe conocerse a sí mismo y luego definir su proyecto profesional. Para ello debe conocer métodos para la identificación de las capacidades, habilidades y aptitudes personales. Uno de los puntos que hay que tener en cuenta antes de poder tener algún proyecto o plan personal es determinar qué es lo que uno piensa de sí mismo, esto tiene que ver mucho con la autoestima. Pelayo (2010) nos dice que es importante hacernos una autoexploración de tal manera que podamos definir cómo el conjunto de

aptitudes, actitudes, intereses, motivaciones, experiencias, aprendizajes, conocimientos y competencias con valor profesionalizado, unido a la característica psicológica y física que posee un individuo. (p.35)

Dimensión 2: El entorno productivo: (Piscoya Hermosa, 2010) Esta variable se refiere al tipo de empresa vinculada al sector productivo. Una vez que se ha reflexionado en torno a las características personales y a su valor profesional, es importante tomar en cuenta el estudio de las organizaciones productivas o empresas, que como empleadores nos pueden contratar de acuerdo a nuestra especialidad, esto si es que no se da el caso de que el estudiante quiera laborar por su propia cuenta, de esta manera esta variable busca hacer una lista o registro de estas empresas para ofrecer nuestros servicios de la forma más certera y personalizada posible. (p.35)

Dimensión 3: La búsqueda activa de empleo organizada

Comúnmente el inicio de la vida activa, es decir, insertarnos laboralmente, será como trabajador o trabajadora por cuenta ajena, pero esa incorporación se producirá una vez que hemos aceptado una oferta de empleo. Para ello es importante tomar en cuenta los recursos con los que se dispone para acceder a un puesto de trabajo y por otro lado movilizar estos recursos ordenadamente para afrontar un proceso de selección. (Vega Moreno, 2007)

(Pelayo M. , 2012) conceptualiza la búsqueda activa de empleo en “el proceso a través de cual una persona gestiona con autonomía e iniciativa personal su inserción en el mercado laboral”. (p. 31).

Es decir, el mercado de trabajo es el espacio donde concurren empleadores y demandantes de empleo. Los empleadores, buscan una fuerza de trabajo de tal manera que aseguran su producción y la competitividad de su empresa y por otro lado los que demandan empleo, venden esa fuerza de trabajo a cambio de un salario. La relación entre unos y otros da lugar a la contratación laboral, pero para llegar a ella es necesario, en muchos casos,

pasar por un proceso de selección más o menos complejo en función de la actividad que se desee realizar. (Vega Moreno, 2007)

En la actualidad el trabajo es un bien escaso, casi siempre, encontraremos muchos candidatos para un solo puesto, es por eso que la cada vez la competencia se hará más fuerte, es por eso que antes de poder ir a un espacio de ofrecimiento de trabajo, debemos tomar en cuenta en primer lugar el conocimiento de los recursos personales y profesionales a ofrecer, este punto se trató en la primera dimensión, en segundo lugar tener una adecuada búsqueda e información necesaria sobre el empleo que se desea y por último la planificación correcta del proceso de selección de personal en el que vamos a participar. (Vega Moreno, 2007)

Por otro lado podemos tomar en cuenta las formas cómo en la actualidad se ofrecen los puestos de trabajos de muchas formas, a través de prensa y revistas, generalmente suelen generar una gran competencia, tienen un formato determinado y en ocasiones no se da toda la información.

Dimensión 4: Las relaciones laborales

Una vez que se accedió un puesto de trabajo es importante tener en cuenta el análisis del contrato, sus derechos y obligaciones así como los tipos de representación de los trabajadores en la empresa.

El contrato de trabajo

(Pelayo M. , 2012) nos mencionó “es un acuerdo por el cual una persona llamada trabajador se compromete a vender su fuerza de trabajo a otra persona denominada empleador o empresario a cambio de un salario, derivándose una serie de derecho y obligaciones por ambas partes” (p. 65)

(Díaz 2009) aportó con el siguiente concepto de contrato:

“el contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador” (p. 6)

Dimensión 5: Relaciones en el equipo de trabajo

Al ingresar a un puesto de trabajo, supone el inicio de relaciones colectivas al formar parte de un sistema social integrado que es la empresa. Es importante tener en cuenta algunos puntos porque dependerá de una buena adaptación para el mantenimiento del puesto. Para ellos conviene identificar las posibles causas e una mala comunicación para evitar un conflicto y observar el clima laboral de la empresa para poder ser eficaces en la labor encomendada en bien de la empresa y nuestro. (Vega Moreno, 2007)

(Guevara, 2011) contribuyó con una definición sobre comunicación asertiva “La comunicación asertiva es la habilidad de expresar ideas positivas y negativas, además de sentimientos de una manera abierta, honesta y directa, que reconoce nuestros derechos al mismo tiempo sigue respetando los derechos de otros” (p. 6), esto nos permite asumir la responsabilidad de nuestras acciones, sin culpar a otros, así como de manera constructiva encontrar una solución mutua, satisfactoria ante cualquier conflicto.

Para (Pelayo M. , 2012), la comunicación dentro de un grupo y organización sirve para cuatro funciones principales: el control, la motivación, la expresión emocional y la información. (p. 85) Al mismo tiempo recomienda tener en cuenta que al comunicarnos, debemos evaluar el contenido, no la forma, escuchar con interés, no tomar conclusiones antes de tiempo, tomar notas y practicar la retroalimentación.

2.2.2. La satisfacción profesional

A. Definiciones

(Chiavenato, 2015) Menciona que es muy importante la satisfacción laboral en distintas profesiones, en cualquier parte que trabajen no solo en términos del bienestar deseables de las personas, sino de igual manera en términos de calidad y productividad.

(Solomon, 2013) indica que los sentimientos positivos que tiene un individuo se enfocan a una satisfacción laboral, al desarrollar labores con mucho empeño.

(Robbins & Judge, 2013) define que las actitudes de los empleados están plasmadas en la satisfacción laboral, la cual explica un sentimiento positivo sobre un puesto de trabajo.

(Koontz & Weihrich, 2013) señalan que el grado de satisfacción positiva que establece un trabajador se manifiesta en la satisfacción laboral realizando tareas laborales de acuerdo a las diferentes motivaciones que se les pueda brindar la organización.

(Griffin, 2011) se define que la actitud que manifiesta en la satisfacción laboral como el grado que una persona se sienta complacido en su trabajo.

La satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo; actitud basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Estas actitudes son determinadas conjuntamente tanto por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “debería ser”. Por lo general, las tres características del empleado que afectan a la percepción de lo que desea un empleado de su puesto (“debería ser”) son las necesidades, los valores y los rasgos personales. (Sanchez & Parga, 2003)

(Bateman & Snell, 2009) definen que la satisfacción laboral es resultado satisfactorio de la manera justa con la que es tratado el individuo dentro de la organización.

Robbins & Judge (2009) nos dicen que la satisfacción puesta en el trabajo es una sensación positiva sobre el trabajo propio que desarrolla el empleado, persona con satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando se habla de actitudes en los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo, ambos conceptos son intercambiables debido a su relación.

Márquez (2006) define la satisfacción laboral como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

B. Dimensiones de la satisfacción laboral

(Robbins & Judge, 2013) mencionan que la satisfacción laboral es más que el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de las características de este. Cada puesto de trabajo requiere de interacción entre compañeros y jefes, a la vez siguiendo las reglas organizacionales, estándares y ambiente laboral. Evaluar qué tan satisfecho o insatisfecho se encuentra un empleado con su trabajo es una suma compleja de cierto número de elementos discontinuos. Dado todo lo anterior, se podría citar como dimensiones de la satisfacción laboral a los siguientes:

a. Naturaleza del trabajo

- Actividades a desarrollar
- Procedimientos

b. Salario

- Salario actual
- Incentivos

c. Oportunidades de desarrollo

- Ascensos
- Capacitaciones

d. Relaciones con los colegas

- Clima laboral
- Interacción con los colegas.

C. Actitudes relacionadas con la satisfacción laboral

(Robbins & Judge, 2013) indica que existen actitudes que están relacionadas con la satisfacción en el trabajo, que se mencionan a continuación:

a. Participación en el trabajo

Es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia vida. Los empleados con un nivel alto de participación en el trabajo se identifican y ocupan del tipo de trabajo que llevan a cabo. Su actitud positiva los lleva a contribuir a su trabajo de formas positivas. Se ha encontrado que los altos niveles de participación en el trabajo se relacionan con bajo ausentismo, tasas de renuncia más bajas y un mayor compromiso de los empleados con su trabajo. (Robbins & Judge, 2013)

b. Compromiso organizacional

Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y sus metas y deseos, a fin de mantener su pertenencia a esa organización. Mientras que la participación en el trabajo significa identificarse con su empleo, el compromiso organizacional significa identificarse con su organización. Las investigaciones indican que el compromiso organizacional también contribuye a disminuir los niveles de ausentismo y rotación, y es de hecho, un mejor indicador de la rotación que la satisfacción laboral, ¿Por qué? Probablemente porque es una respuesta más global y duradera hacia la organización que la satisfacción con un empleo en particular. Sin embargo, el compromiso organizacional es una actitud respecto del trabajo menos importante de lo que alguna vez lo fue. Por lo general, los empleados no se quedan en una sola compañía la mayor parte de su carrera y la relación que tienen con su empleador ha cambiado considerablemente. Aunque su compromiso de un empleado hacia una organización puede no ser tan importante como lo fue alguna vez, las investigaciones

sobre el apoyo organizacional percibido, la creencia general de los empleados de que su compañía valora su contribución y es preocupada por su bienestar, muestran que el compromiso de la organización hacia un empleado puede ser benéfico. Los niveles altos de apoyo organizacional percibido llevan a un incremento en la satisfacción laboral y a una mejor rotación. (Robbins & Judge, 2013)

c. *Compromiso del empleado*

Una investigación interna evidenció que otros empleados no habían alertado a sus supervisores sobre los movimientos sospechosos. La indiferencia de los empleados altamente comprometidos está apasionados y profundamente conectados con su trabajo. Los empleados no comprometidos “firman su salida” y no se interesan. Llegan al trabajo pero no tienen energía ni pasión por el. (Robbins & Judge, 2013)

D. *Modelo de mediación de la satisfacción laboral*

Schermerhorn (2010) indica que las características personales son las que terminan definir las señales personales de la insatisfacción y satisfacción del trabajador. Apariencias como la propia historia profesional y personal, la formación, edad o el sexo, la autoestima, entorno cultural, socioeconómico y las aptitudes, las cuales a su vez restringirán las entradas mencionadas.

Ha sido estudiada la satisfacción laboral en base con distintas variables en un propósito de encontrar relaciones entre estas y aquellas. Distintos estudios han encontrado relaciones significativas y positivas entre la satisfacción laboral y:

- Actitudes positivas en la vida laboral y privada y buen estado de ánimo en general.

- La salud psíquica y física. La insatisfacción laboral correlaciona de manera positiva con modificaciones psicosomáticas distintas, estrés, etc.
- Conductas laborales. Se ha hallado correlaciones positivas entre el ausentismo y la insatisfacción, retrasos, rotación, etc.

Un aspecto sobre el que no se ha podido constituir conclusiones claras y aceptadas comúnmente admitidas es el vínculo entre la productividad o rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.

Ha influido más una de las teorías en el área de la satisfacción laboral que es la formulada por Herzberg, designada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción.

Postulo Herzberg la presencia de dos clases de aspectos o dos grupos laborales: factores intrínsecos y un grupo de factores extrínsecos.

Están mencionados los primeros a las condiciones de trabajo de manera más extensa, tales como las políticas de la empresa, la seguridad en el trabajo, el salario, entorno físico, etc.

Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos solo pueden precaver la insatisfacción laboral u obviar cuando esta exista pero no pueden definir la satisfacción ya que estaría definida por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son inherente al trabajo, responsabilidad, logro etc.

Herzberg planteo un modelo que muestra que la satisfacción laboral solo puede venir originada por los factores intrínsecos (a los que llamo Herzberg llamo “Factores motivadores”) durante la insatisfacción laboral seria producida por factores extrínsecos (a los que estableció Herzberg la denominación de “factores higiénicos”).

La diferencia entre factores extrínsecos e intrínsecos es útil e importante y que se halla primordiales diferencias individuales en términos de la significación relativa concebida y otros factores

E. Causas de la insatisfacción laboral

Beatriz (2000) manifiesta que existe una serie de circunstancias que perjudiquen de manera negativa a los trabajadores y que pueden llegar a elaborar una amplia insatisfacción y deseos de dejar o modificar el trabajo. En las insatisfacciones algunas de las causas principales que se desarrollan son:

a. Salario Bajo

Es primordial que reciba un salario justo los trabajadores para sentirse satisfecho en su trabajo.

b. Mala relación con los compañeros o jefes

En circunstancia, la mala relación suele ser provocada por celos, recelos profesionales, o por comportamientos excesivamente competitivos y pasivos, por parte de algunos compañeros de trabajo.

Inclusive por celos profesionales y envidias que hacen que estimen a ciertos empleados como una advertencia que podría reemplazar en su jefatura. En el ámbito laboral las negativas relaciones harán que las personas deseen dejar su trabajo.

c. Escasa o nulas posibilidades de promoción

Cuando está estancando una persona ambiciosas con aspiraciones profesionales dentro de su trabajo, se percibe como pasa el tiempo, ni asciende ni prospera de categoría, se notara insatisfecha y apática ante su trabajo, pues no logra lo que se espera. Se realiza una inestabilidad entre lo se ha logrado obtener y lo que se espera de ella.

d. Personas inseguras

Cuentan con poca confianza en sí las personas, en sus aptitudes y habilidades para realizar un trabajo. Sienten que son insuficientes de desarrollarlo de manera correcta o de condicionarse en el entorno laboral, esto les incita temor y una amplia insatisfacción e inseguridad.

e. Dificultad para adaptarse al ambiente laboral

Hay trabajadores constantes y poco pacientes que incesantemente están modificando de empleo porque se aburren de su labor con ligereza o porque aspiran obtener objetivos profesionales en un corto tiempo.

Se sienten insatisfechos de manera continua y requieren modificar de labor para intentar conseguirlo.

f. Malas condiciones laborales

Puede ser consecuencia la insatisfacción laboral de políticas de empresas, el entorno físico o ya sea de un empleo de rutina o inseguro

g. Circunstancias personales y laborales

Aspectos como el nivel de estudios, experiencia laboral, cultura o preparación, edad, el sexo, son circunstancias que definen el modelo de empleo que se puede desarrollar, por lo que un trabajo por debajo de la organización o experiencia que contenga un trabajador le ocasionara cierta insatisfacción laboral.

De igual manera sucederá en aquellas personas que no optan ofrecer el tiempo suficiente a su familia y sus eventualidades familiares así lo requieran, como en el caso de trabajadores con pequeños hijos o con otras cargas familiares.

F. Fuentes de la satisfacción laboral

Robbins & Judge (2013) mencionan que la satisfacción laboral depende de ámbitos diferentes y tiene orígenes variados: el estilo de dirección, el comportamiento de grupos pequeños que funciona a modo de microclimas, el entorno profesional relacionado con la tarea y responsabilidades desempeñadas. Por otro lado está el conocimiento del proyecto empresarial y su identificación con él. La política de recursos humano de la empresa es decisiva para la satisfacción laboral en

múltiples facetas. Distintos autores han identificado las fuentes de satisfacción laboral, Que son las siguientes:

- a. Intrínsecas: tiene que ver con las propias destrezas y experiencias, con la oportunidad para hacer lo que se sabe hacer o lo que a uno le gusta, con la responsabilidad que requiere con la autonomía o independencia de la que se disfruta. La selección del personal suele tener en cuenta la adaptación probable del empleado a su puesto. (Robbins & Judge, 2013)
- b. Número de horas de trabajo y distribución de las mismas en la jornada. (Robbins & Judge, 2013)
- c. Retribución e incentivos económicos, como el sueldo, otras pagas y no económicos como el estatus social, la seguridad en el empleo y las posibilidades de formación profesional. El reconocimiento del trabajo que se realiza estaría en estos aspectos. (Robbins & Judge, 2013)
- d. Sociales, derivadas de la función del contacto social y relacionadas con las oportunidades de interacción con los compañeros y con otros factores más difíciles de conocer como son el reconocimiento que se recibe de la dirección, la popularidad entre los compañeros y el sentimiento de cohesión o de permanencia a un grupo. (Robbins & Judge, 2013)
- e. Derivadas de la empresa, como la comunicación interna, las oportunidades de participación, sea bajo la forma de emitir opiniones y de que sean escuchadas o de ser tenidos en cuenta en los procesos de toma de decisiones. Otros aspectos responden a características objetivas de la empresa, como el tamaño. (Robbins & Judge, 2013)

A primera vista el elemento más inmediato de la satisfacción laboral requiere de las condiciones externas de realización del mismo, comodidad, luminosidad, ausencia de ruidos y todo lo que hace el lugar agradable, estén resueltas. Incluye factores como la seguridad laboral, evitación de accidentes y ergonomía en el puesto de trabajo, que

disminuya la fatiga y mejore la concentración, el bienestar y el rendimiento. Una vez se han tenido en cuenta todos estos aspectos se debe procurar ajustar las condiciones del puesto de trabajo a las características antes descritas, incluyendo las preferencias de los trabajadores. El ambiente físico también tiene su importancia psicológica, ya que los elementos de una oficina o de un taller adquieren valor simbólico y pasan con rapidez a identificarse con aspectos de la personalidad. Los empleados añaden sus propios símbolos, “hacen suyo el territorio” y lo “marcan”, otros aspectos del entorno, como el color y la luminosidad, pueden afectar al tono emocional. (Robbins & Judge, 2013)

La mayoría de los expertos en satisfacción laboral se han preocupado más por las fuentes intrínsecas de la satisfacción laboral, más difícil de satisfacer. Apuntan a tres factores que interviene en la mejora del rendimiento en realización de tareas: expectativas, motivación y compromiso. (Robbins & Judge, 2013)

Las expectativas que generan las tareas reflejan las percepciones del empleado respecto a los probables resultados que se obtengan a medida que se terminan. Estas expectativas son un indicador de la comprensión de las tareas por parte de los empleados y del impacto de dichas tareas sobre los objetivos personales y empresariales. (Robbins & Judge, 2013)

La motivación aparece claramente cuando los empleados reciben autonomía y feedback o retorno de la tarea realizada y se reconoce el valor y la significación de la misma. La autonomía refuerza el interés y la responsabilidad personal. El feedback permite obtener más información de cómo los resultados de la tarea afectan a los objetivos del trabajo, lo que es un importante factor de motivación. (Robbins & Judge, 2013)

En lo que concierne a la implicancia de la tarea hay dos conceptos relacionados menciona (Robbins & Judge, 2013):

- a. Compromiso con la organización. Se refiere a los lazos de motivación que desarrollan los empleados con su organización ya la interrelación existente entre las metas y los valores de los individuos con la organización.
- b. Implicancia en el trabajo. En este concepto se describe cómo el “ego” del empleado se funde con el rol en el trabajo, situación frecuente en empresarios y directivos. Ocurre cuando el empleo satisface la mayor parte de sus necesidades individuales y el trabajo es una parte esencial de sus vidas. Muchos de los aspectos anteriores pueden ser fuente de la satisfacción en el trabajo en un caso de carencia o su opuesto pueden ser fuentes de estrés, por lo que la misión del responsable de recursos humanos o de la dirección es analizar los aspectos modificables que pueden contribuir significativamente a la satisfacción laboral.

Los factores de insatisfacción están relacionados más bien con el ámbito de trabajo o clima laboral. Nos referimos a las condiciones materiales, a la seguridad en el empleo, a las políticas de la empresa, al tipo de supervisión al que se está sometido, al estatus que se goza y a las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. (Robbins & Judge, 2013)

- a. Consecuencias de la satisfacción laboral. En términos generales, los especialistas coinciden en señalar el impacto positivo y las consecuencias benéficas de la satisfacción con el trabajo. Las evidencias indican que cuando la satisfacción laboral aumenta se desarrollan actitudes positivas tanto hacia la organización (mayor compromiso, menor ausentismo y rotación), como hacia uno mismo (más satisfacción con la vida personal). A continuación se presentan los hallazgos más recientes sobre tales aspectos.
- b. Mayor compromiso con la organización. El compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar

- c. Disminución del ausentismo y de la rotación laboral. Se ha encontrado también una relación positiva entre la satisfacción laboral y la permanencia en el lugar de trabajo.
- d. Menor cantidad de síntomas de estrés. La acumulación del estrés crónico y la vivencia constante de insatisfacción laboral puede llevar a las personas a una situación de agotamiento.
- e. Satisfacción con la vida. Las relaciones entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en general no han sido claramente establecidas hasta el momento. Sin embargo, la teoría de la compensación remarca que una persona que no está satisfecha con su trabajo buscará compensar en otras áreas de su vida.

2.3. Bases filosóficas

Al referirse al mercado de trabajo, (Coraggio, 1997) señala: "en una sociedad capitalista, la evolución del mercado de trabajo incide directamente sobre la distribución de los medios de vida y la capacidad de los ciudadanos de hacer efectivos los derechos universalmente asumidos en la Carta de Derechos Humanos", y continúa indicando que, "la preocupación por medir el impacto laboral sólo parece coherente con una sociedad y un Estado que pretendan intervenir para regular o compensar los efectos sociales del proceso de acumulación, no así con una sociedad que ha renunciado a la autodeterminación y se ha entregado al mercado de pleno". Por otro lado, se tiende a confundir el trabajo con el empleo, debido al proceso de reconfiguración de las relaciones entre estos términos, de las relaciones dentro del trabajo y de los vínculos entre trabajo, empleo y salario (Rose, 1994).

En el mismo razonamiento, la aceptación acrítica de términos como "mercado de trabajo", "cualificación", "competencias", "nuevas formas de trabajo", "educación para el trabajo"... pueden ser ejemplo de ello, pues se contribuye, desde una perspectiva fenomenológica, a dar realidad de totalidad a una parte del trabajo, sin cuestionar la adecuación de los análisis a las relaciones que

existen entre distintos tipos de trabajo y como éstas afectan a diferentes grupos sociales en áreas geográficas con diferentes posiciones en la división internacional del trabajo. (Gavira, 1999).

En definitiva, se trata de considerar si epistemológicamente es pertinente analizar el trabajo y la formación del trabajo y, en qué medida la formación para el trabajo puede sobreponerse al desempleo. Estas consideraciones que expone el autor son importantes, en la medida en que el Estado se preocupe por el trabajo, y coincidentemente el periodo en el que vivimos, de una u otra manera el Estado peruano está poniendo sus esfuerzos por estrechar la brecha entre el empleo y el desempleo, entre ricos y pobres, y sobre todo de diferenciar los roles, tanto del Estado como el de la empresa. (Camacho, 2014)

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se propone analizar de forma más detallada los elementos que constituyen la formación del trabajo y el rol de la educación técnica como base de la formación del trabajo.

Consideramos que la educación técnica, tecnológica, productiva y profesional no se trata de una educación de segunda categoría o de un campo de la educación formal destinada a los sectores pobres y excluidos del sistema educativo. Por el contrario, la educación técnica, tecnológica, productiva y profesional debe comprender todos los niveles de cada sistema educativo, desde el inicial hasta el terciario. Ella debe formar parte integral de los procesos de aprendizaje y enseñanza, no solo como eje transversal o como contenido explícito o implícito de los planes y programas de estudio, sino como parte esencial de la filosofía que debe caracterizar a la educación interdisciplinaria y transformadora. (Mora, 2008: 201-202)

Indudablemente lo manifestado por Mora encierra una gran verdad, y sería un absurdo pensar que la única finalidad de la educación técnica es formar personas para el trabajo productivo; sin embargo, si bien esa idea estaba asentada en la cabezas de muchos políticos y administradores de la educación, hoy en día esta concepción está cambiando en gran manera. La nueva ley educativa "Avelino

Siñani-Elizardo Pérez" brinda oportunidades de formación más integrales y "concatenadas" con la continuación de estudios a nivel superior, -lo que se ha llegado a denominar "continuo educativo"-; además de ello, el nuevo concepto de educación Sociocomunitaria y Productiva, está dando un sentido más de comunidad y de pertenencia, lo cual significa que la educación técnica no solamente brindará trabajo, sino se convertirá en el catalizador de servicio a la comunidad. (Camacho, 2014)

Existen experiencias en varias partes del mundo -Canadá y algunas comunidades de la Unión Europea-, donde se intercambian servicios por servicios; es decir los trabajos realizados entre dos técnicos de distintas especialidades no son pagadas con moneda corriente, sino con otro servicio a requerimiento del solicitante u ofertante, y estas experiencias tampoco son extrañas a nuestro entorno; para poner un ejemplo podemos decir que si un técnico mecánico requiere un servicio de tornería de alguna pieza, lo solicita a un colega tornero y a cambio, y de mutuo acuerdo pueden convenir que la retribución sea algún arreglo de mecánica que requiera este último. De este modo estaríamos hablando de un "trueque de servicios"; fenómeno que tiene buenos resultados y efectos directos e indirectos en la sociedad, como ejemplos podemos mencionar: el ahorro de dinero, el mayor fortalecimiento y vínculos con el entorno social, la buena vecindad, la satisfacción de servir a otros, sentirse útil y a la vez necesarios en la comunidad, el reconocimiento personal, tanto como ser visto como un "buen técnico", como el de una "buena persona" (a criterio personal, esta última es más importante), etc. (Camacho, 2014)

Más allá de lo expuesto surge un análisis más profundo sobre la economía del trabajo, lo cual nos permite aproximarnos a los mismos fenómenos, pero desde otra perspectiva, lo que supone ciertos giros conceptuales y quizá la explicitación de ciertos enfoques al respecto. (Camacho, 2014)

En ese sentido exponemos algunas consideraciones importantes:

Algo relevante, es considerar que el mercado de trabajo (en nuestros países) es fundamentalmente analizado como un mercado capitalista de trabajo, que sufre desplazamientos y metamorfosis como resultado de la reestructuración del capital, las que son perseguidas para reconstituir conceptualmente el "nuevo" (segmentado, heterogeneizado, flexibilizado,...) mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, y para nuestro análisis la unidad básica no es la empresa o la microempresa, sino la unidad doméstica, en sus múltiples formas, de las cuales el "hogar familiar nuclear" es la predominante pero no la única. El hogar deja de ser el lugar en que se registran los efectos directos o indirectos de la reestructuración del capital, y pasa a ser una unidad de sentido, de análisis y de agregación en la construcción de alternativas colectivas. (Camacho, 2014)

Desde esta perspectiva los microemprendimientos (y más adelante veremos uno de ellos a manera de ejemplo), o redes -familiares o no- aparecen como formas ad-hoc que se da en la economía doméstica sin cambiar su sentido. Esta mirada es muy distinta de la que ve al microemprendimiento como forma atrasada de la organización empresarial, más por el contrario es una forma de organización económica bien elaborada y que permite resultados que se materializa, no solamente en el aspecto monetario, sino sobre todo en el social, convivencia familiar y cooperativismo intrínseco. Efectivamente hay aspectos del contexto económico, cultural y político que se entrelazan en este tipo de economías, pero las más importantes resultan siendo siempre las relaciones humanas es decir el capital humano. (Camacho, 2014)

En ese entendido, y como ya dijimos, la unidad económica familiar constituye la base fundamental de las economías domésticas, o también denominadas economías populares. En éstas, la organización del trabajo, así como el espacio residencial y espacio productivo confluyen en un todo, es decir un elemento común y que tiene como característica principal la corresponsabilidad de todos los integrantes de esa unidad. (Camacho, 2014)

Ahora bien, el motor que impulsa la unidad económica familiar es la producción de bienes y servicios que se traduce en utilidades o ingresos económicos para beneficio de toda la familia. Pero se presenta una condicionante: para que se materialice la producción de bienes y servicios es necesario que los miembros de las familias tenga una "experticia", es decir sepan de su trabajo, conozcan los procesos y detalles de sus funciones. Y volvemos al ciclo del trabajo-capacitación-producción. Este ciclo, es lo que Mora (2011) denomina el relacionamiento entre trabajo y estudio el cual se constituye en el principio fundamental de una educación con sentido social, político, económico y cultural, soñado y propuesto por teóricos y prácticos en la historia moderna de la educación, pero también en las diversas formas de aprender, enseñar y trabajar en cualquier espacio y tiempo sociocultural. (Camacho, 2014)

Vivir en un mundo globalizado y cambiante es una realidad que interpela y plantea desafíos en distintos ámbitos, como el económico, político, social y cultural. Los avances tecnológicos van de la mano con estos procesos acelerados de mundialización, que podemos denominarla tecno-globalización. (Camacho, 2014)

Aún en las circunstancias más favorables, cabría preguntarse: ¿en qué medida el cambio tecnológico en un territorio periférico (como lo constituyen los países de América Latina) podría desarrollarse en forma compatible con la necesidad de mejorar la competitividad, aumentar el empleo y atenuar las desigualdades entre el ingreso de los distintos tipos de trabajadores? En esta dirección, el principal peligro que parece estar al acecho, a medida que avanza los procesos de modernización tecnológica es la tendencia hacia la polarización de la estratificación laboral y la pérdida de oficios y especialidades, por ende la pérdida de empleos. (Camacho, 2014)

Al respecto la CEP AL (2004) señalaba lo siguiente:

Las nuevas tecnologías han motivado también la especialización de la demanda de calificaciones en el mercado de trabajo. Los contenidos, la pertinencia y los cambios en la enseñanza y el aprendizaje, así como las relaciones entre la

escuela, la familia, la empresa y el entorno social y territorial, no han permitido una rápida adaptación de los desplazados.

Coincidimos en lo expresado por esta institución y afirmamos que en todo el mundo y más aún en nuestros países, la modernización tecnológica en estos últimos (contextos poco regulados y flexibilizados) parece estar llevando a una polarización acelerada de la estructura del empleo entre ocupaciones de muy elevada y muy baja productividad y remuneraciones, lo que redundará en la conformación de mercados de trabajo extremadamente dualizados. Explico esta situación con el mismo ejemplo del sector automotriz:

Hoy en día los automóviles han cambiado no solamente de forma sino de maquinaria de funcionamiento y de materiales con que están hechos. Los motores de última generación son ya híbridos (funcionan con carburante líquido y con electricidad), el sistema de encendido (detecta la huella dactilar del propietario), la inyección funciona a demanda del recorrido (camino), siendo el sistema multivalvular e independientes, poseen novedosos sistemas de cableado de fibra de carbono y los controles de mando son completamente electrónicos; poseen sofisticados sistemas de seguridad "air bag" y frenos ABS, etc. y poseen un computador que controla todos estos sistemas. Las partes externas son una combinación de metal con piezas de fibra de vidrio y materiales sintéticos derivados de plásticos, los aros de las llantas y las llantas mismas tienen características técnicas y materiales de fabricación diferentes a los vehículos de anteriores generaciones. Todas estas innovaciones, si bien son útiles, proporciona comodidad al usuario, mayor seguridad (en algunos casos, no en todos, debido a que por la fragilidad de los materiales externos, resultan más débiles que versiones anteriores), presentan una apariencia más elegante, el confort está implícito, etc., las implicaciones sobre el mercado de trabajo son enormes; muchas especialidades técnicas que por décadas existieron y fueron la base de las economías grandes y pequeñas van paulatinamente desapareciendo, e inclusive ya no es necesaria la mano de obra como tal, es el caso de la chapería, que en lugar de trabajar sobre el auto, se cambia la pieza entera que fue dañada, o la mecánica, que como ya explicamos, en la actualidad es más que nada electrónica pura, por lo que el técnico mecánico "convencional" o "tradicional" se enfrenta a un gran dilema: o se actualiza (en diagnóstico computacional,

sistemas mixtos, sistemas de inyección electrónica, etc. etc.) o simplemente se cambia de oficio y desaparece del mercado de servicios. Esta situación conlleva a su vez, un impacto socioeconómico extremadamente fuerte; no olvidemos que el empleo que tenía este trabajador era la fuente y el sustento económico familiar y que en la situación actual (y producto de las innovaciones tecnológicas) se ven fuertemente amenazadas. (Camacho, 2014)

En este escenario surge una pregunta: ¿Quiénes son los más perjudicados en este acelerado proceso?; una de las respuestas puede relacionarse con las personas mayores, que por su avanzada edad o la poca capacidad de adaptación al cambio no pueden o no tienen las capacidades (físicas y económicas) para "volver a estudiar" (actualización permanente y acelerada), también se presenta otro grupo vulnerable y son aquellos trabajadores que establecieron sus talleres con todo el equipamiento y la maquinaria necesaria para atender trabajos "convencionales" (que eran, y todavía lo son pero en menor medida, los de mayor demanda de servicios), que como "invertieron" en esos talleres, para "acomodarse" a las nuevas exigencias del sector, tendrían que "modernizar", cambiar y "archivar" y sobre todo volver a invertir en equipos y máquinas automatizadas. En consecuencia, ¿Quiénes ganan en este escenario de cambio tecnológico? Primeramente las empresas transnacionales y fabricantes de automóviles, segundo los inversores locales mayoritarios, y tercero, los talleres que cuentan con créditos bancarios, están actualizados en estos campos de la industria automotriz y/o quienes pueden pagar por cursos de especialización (en el país y en el exterior), etc. (Camacho, 2014)

Este escenario nos lleva a concluir que las nuevas tecnologías si bien traen beneficios, estos corresponden a los menos necesitados; no se favorecen todos por igual; de hecho las diferencias se van acentuando y la brecha entre ricos y pobres es cada vez mayor. Estamos frente a una polarización socioeconómica de grandes magnitudes; donde nuevamente se repite la historia: los "peces grandes se comen a los chicos", situación que acentúa a las mayorías excluidas por el sistema (capitalista). (Camacho, 2014)

Este ejemplo debiera llevarnos a una reflexión, la cual encontraría respuesta directamente con una educación inclusiva, y esté orientada a la educación técnica y productiva, considerando la pertinencia de carreras y especialidades que respondan a las exigencias de los avances científicos y tecnológicos en todas las áreas del conocimiento. Esto significa mejorar la calidad educativa en las aulas, talleres y laboratorios, a la luz del vínculo entre la teoría y la práctica, mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje a través del uso y aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, incentivar a la investigación y sobre todo apostar por un futuro no dividido, sino construido sobre las bases de convergencias democráticas. (Camacho, 2014)

Todo este planteamiento, se quedaría en un discurso académico de buenas intenciones, si es que las instancias y sobre todo las autoridades del estado no ponen de su parte en superar las dificultades existentes en la educación y, particularmente, en la educación técnica. En ese sentido es importante hacer transformaciones radicales y profundas en la concepción pedagógica, didáctica y curricular, lo cual contribuiría en la construcción de una "nueva educación", donde la sinergia entre universidad o instituto y fábricas, industrias, comercio, servicios, etc. estén íntimamente ligados y garanticen su funcionamiento. (Camacho, 2014)

2.4. Definición de términos básicos.

a. Calidad de servicio

Se define la calidad en el servicio como una función de la diferencia entre las expectativas de los clientes sobre el servicio que van a recibir y sus percepciones sobre el servicio efectivamente brindado por la organización. (Horowitz, 1991)

b. Capacidad de respuesta

Disposición y voluntad para ayudar a los usuarios y proporcionar un servicio rápido. Es tener el deseo de servir al cliente oportunamente.

c. Confiabilidad

Es un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce resultados iguales. (Hernández, 2003)

d. Elementos tangibles

(Zeithaml, 2002) Define elementos tangibles como “la apariencia de las instalaciones físicas, equipo, personal y materiales de comunicación.

e. Empatía

Consiste en ponerse en el lugar del cliente para satisfacer sus expectativas (Sandoval, 2006)

f. Expectativas

Es el conjunto de posibles resultados esperados por los clientes y/o usuarios como consecuencia de la prestación de un servicio.

g. Gestión de la calidad

Es el conjunto de acciones planificadas y sistemáticas, necesarias para dar la confianza adecuada de que un producto o servicio va a satisfacer los requisitos de calidad.

h. Lealtad

La lealtad es el grado en el cual un cliente exhibe un comportamiento de compra repetido hacia un proveedor de productos o servicios, y posee una disposición actitudinal positiva hacia dicho proveedor.

i. Rendimiento percibido

Se refiere al desempeño en cuanto a la entrega del valor que el cliente considera haber obtenido luego de adquirir un producto o servicio. Dicho de otro modo, es el resultado que el cliente percibe cuando obtiene el producto o servicio que adquirió.

j. Satisfacción del usuario

Es la comparación entre la calidad percibida y la calidad esperada por los usuarios de un servicio o producto entregado.

k. Cortesía

Se refiere a la amabilidad con que se trata a los clientes, lo que infunde confianza. (Sandoval, 2006)

l. Servicio

Es cualquier acto o desempeño que una persona ofrece a otra y que en principio es intangible y no tiene como resultado la transferencia de la propiedad de nada. La producción del mismo podrá estar enlazada o no a la de un bien físico. (Sanguesa, 2006)

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la satisfacción profesional de los egresados de Educación Iniciar y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

2.5.2. Hipótesis específicas

- El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la dimensión naturaleza del trabajo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Iniciar y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.
- El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la dimensión oportunidades de desarrollo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Iniciar y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

- El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la dimensión relaciones con los colegas de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

2.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Ámbito laboral	• Políticas de desarrollo	5	Deficiente	5 -9
	• Empleo		Aceptable	10 -14
	• Educación		Eficiente	15 -20
Tipos actitudes	• Satisfacción en el trabajo	5	Deficiente	5 -9
	• Compromiso con el trabajo		Aceptable	10 -14
	• Compromiso organizacional		Eficiente	15 -20
Las relaciones laborales	• Políticos	5	Deficiente	5 -9
	• Sociales		Aceptable	10 -14
	• Económicos		Eficiente	15 -20
La inserción laboral		15	Deficiente	15 -29
			Aceptable	30 -44
			Eficiente	45 -60

Tabla 2: Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Naturaleza del trabajo	• Actividades a desarrollar	5	Deficiente	5 -9
	• Procedimientos		Aceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
Oportunidades de desarrollo	• Ascensos	5	Deficiente	5 -9
	• Capacitaciones		Aceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
Relaciones con los colegas	• Clima laboral	5	Deficiente	5 -9
	• Interacción con los colegas		Aceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
La satisfacción profesional		15	Deficiente	15 -29
			Aceptable	30 -44
			Eficiente	45 -60

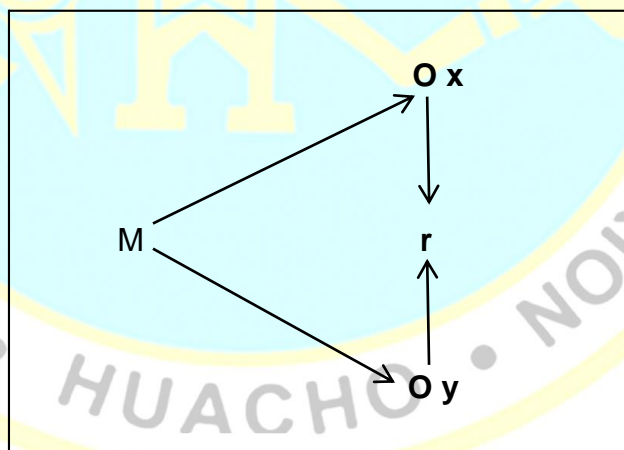
CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

Según Hernández Sampieri Et, Al. (2003) “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Por lo cual la presente investigación pertenece al Diseño **Transeccional** o conocido como **diseño Transversal** (No experimental), ya que se basa en las observaciones de los variables se demuestra y describe en un momento único, tal y conforme se presentan sin manipulación deliberadamente)



Denotación:

M = Población

Ox = Observación a la variable independiente.

Oy = Observación a la variable dependiente.

r = Relación entre variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

El universo poblacional estará constituido por la totalidad de docentes y auxiliares de las I.E.E Inicial de la Zona Urbana de la Ugel 09

Tabla 3: *Población de estudio*

Institución Educativa	Docente	Auxiliar
Cuna Jardín 324 Santísima Niña Maria	14	6
Flor de Maria Drago Persivale	6	1
Eusebio Arroniz Gomez	8	0
Divino Niño Jesús N° 86	13	6
Total	41	13

Fuente: Elaboración propia.

3.2.2. Muestra

La muestra de estudio se considera a la totalidad de la población por ser pequeña, es decir a 54 docentes de I.E.E Inicial.

Por ser pequeña la población se considera muestra censal, porque el investigador, conociendo bien la población y con el buen criterio, decide que las unidades de observación integrarán la muestra.

Tabla 4: *Muestra de estudio*

Institución Educativa	Docente	Auxiliar
Cuna Jardín 324 Santísima Niña Maria	14	6
Flor de Maria Drago Persivale	6	1
Eusebio Arroniz Gomez	8	0
Divino Niño Jesús N° 86	13	6
Total	41	13

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Técnicas e de recolección de datos

Las Técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

a) Técnicas:

- Análisis Documental y Bibliográfica
- La Encuesta

b) Instrumentos:

- Cuestionario
- Fichas Bibliográficas, Hemerográficas y de Investigación.

Ficha Técnica 01:

Nombre Original : Cuestionario para la variable Inserción laboral

Autor: Jesus Jacqueline Pimentel Velez

Procedencia: Huacho - Perú, 2018

Objetivo: Determinar la relación entre la inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Administración: Individual y colectiva

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos

Estructura:

La escala de apreciación consta de 15 ítems y cada ítem está estructurado con cuatro categorías de respuestas, como: Siempre (4), Casi siempre (3=, A veces (2) y Nunca (1). La variable está formada por 3 dimensiones: Ambito laboral, tipo de actitudes y las relaciones laborales.

Ficha Técnica 02:

Nombre Original : Cuestionario para la variable Satisfacción Profesional

Autor: Jesus Jacqueline Pimentel Velez
Procedencia: Huacho - Perú, 2018
Objetivo: Determinar la relación entre la inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Administración: Individual y colectiva
Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos

Estructura:
La escala de apreciación consta de 15 ítems y cada ítem está estructurado con cuatro categorías de respuestas, como: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2) y Nunca (1). La variable está formada por 3 dimensiones: Naturaleza del trabajo, oportunidad de desarrollo y relaciones con los colegas.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

El procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

a. Descriptiva

Permitirá recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los estudiantes que constituyeron la muestra de población. Se empleará las medidas de tendencia central y de dispersión.

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 22.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios

- Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

b. Inferencial

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

- La Hipótesis Central
- La Hipótesis específicas
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se hallará el **Coefficiente de correlación de Spearman**, ρ (ro) que es una medida para calcular de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

CAPITULO IV RESULTADOS

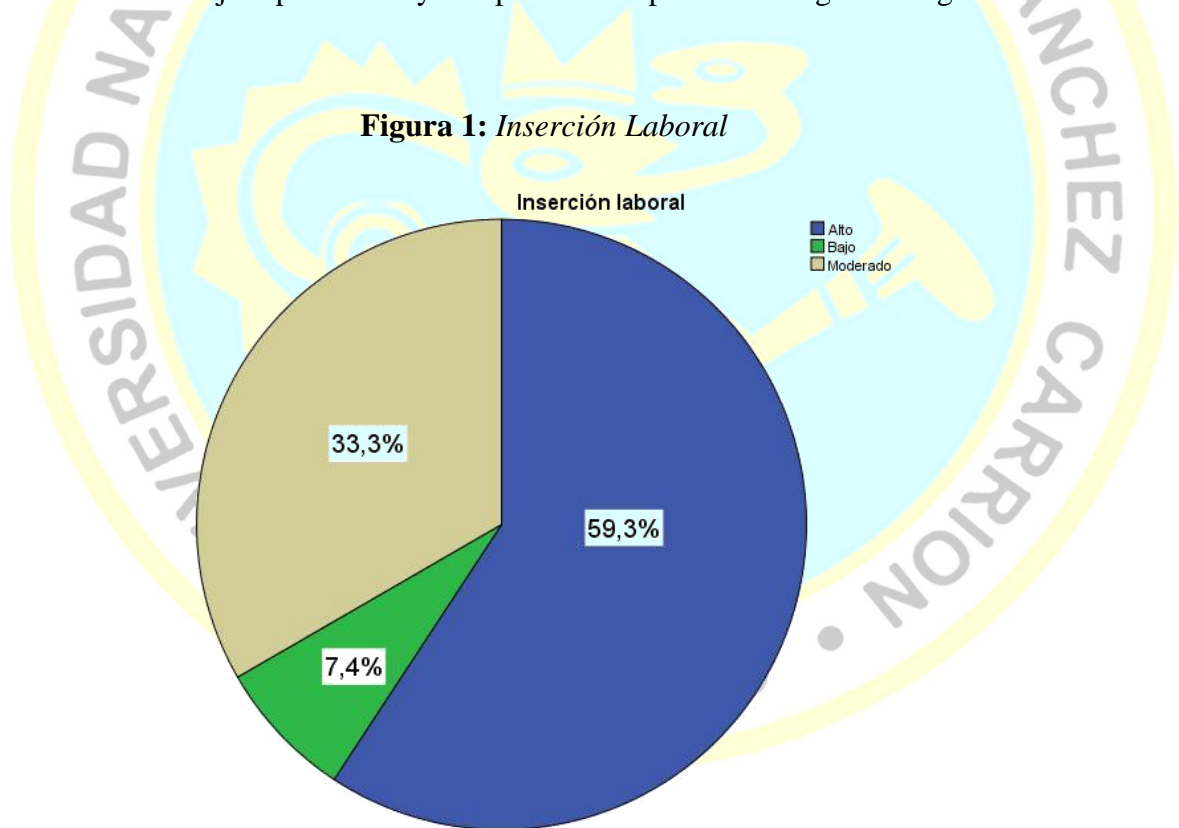
4.1. Análisis de los resultados

Tabla 5: *Inserción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	32	59,3	59,3
	Bajo	4	7,4	66,7
	Moderado	18	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



De la fig. 1, un 59,3% de egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018 alcanzaron un nivel alto en la variable inserción laboral, un 33,3% lograron un nivel moderado y un 7,4% consiguieron un nivel bajo.

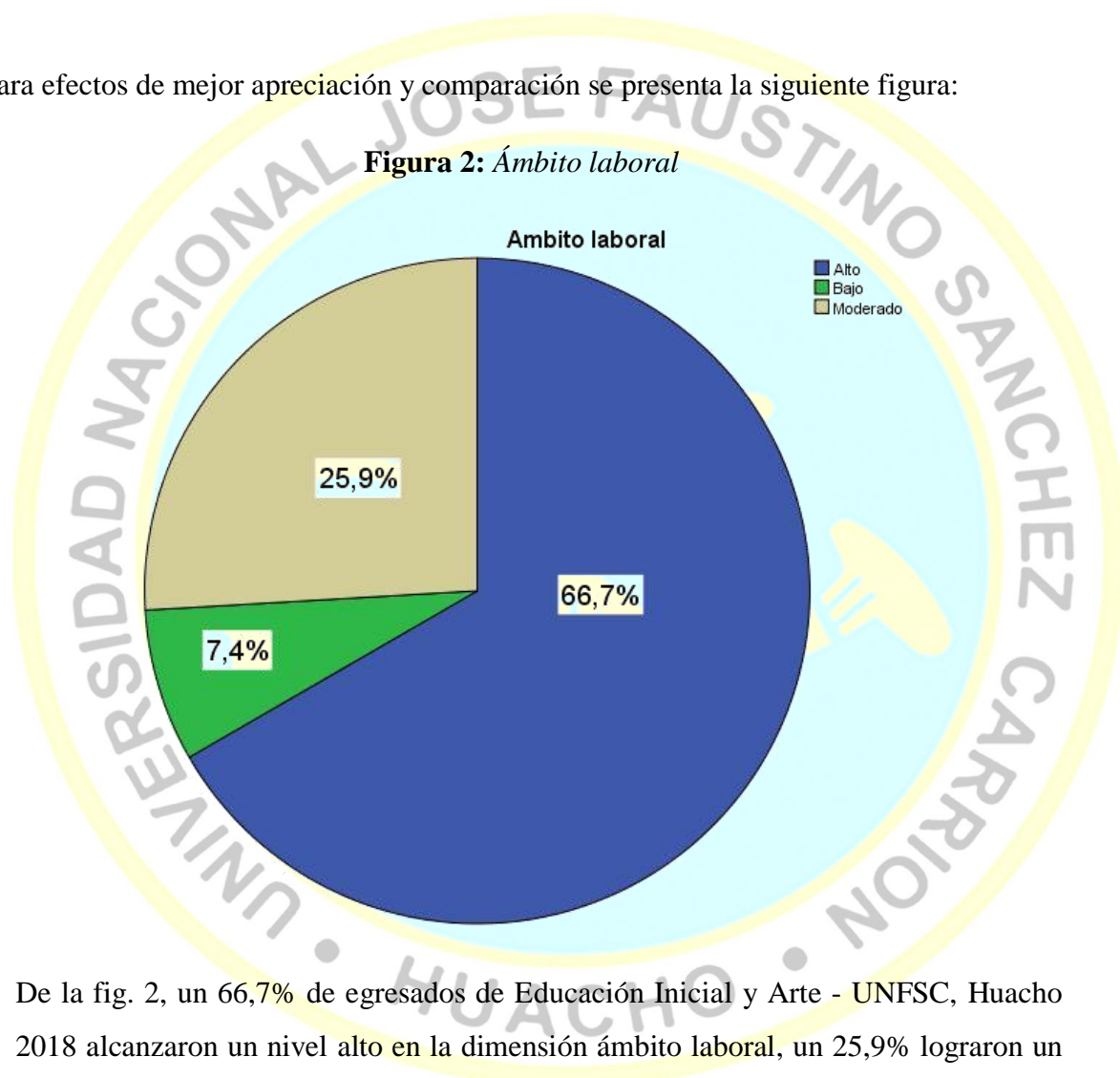
Tabla 6: *Ámbito laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	36	66,7	66,7	66,7
Bajo	4	7,4	7,4	74,1
Moderado	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 2: *Ámbito laboral*



De la fig. 2, un 66,7% de egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018 alcanzaron un nivel alto en la dimensión ámbito laboral, un 25,9% lograron un nivel moderado y un 7,4% consiguieron un nivel bajo.

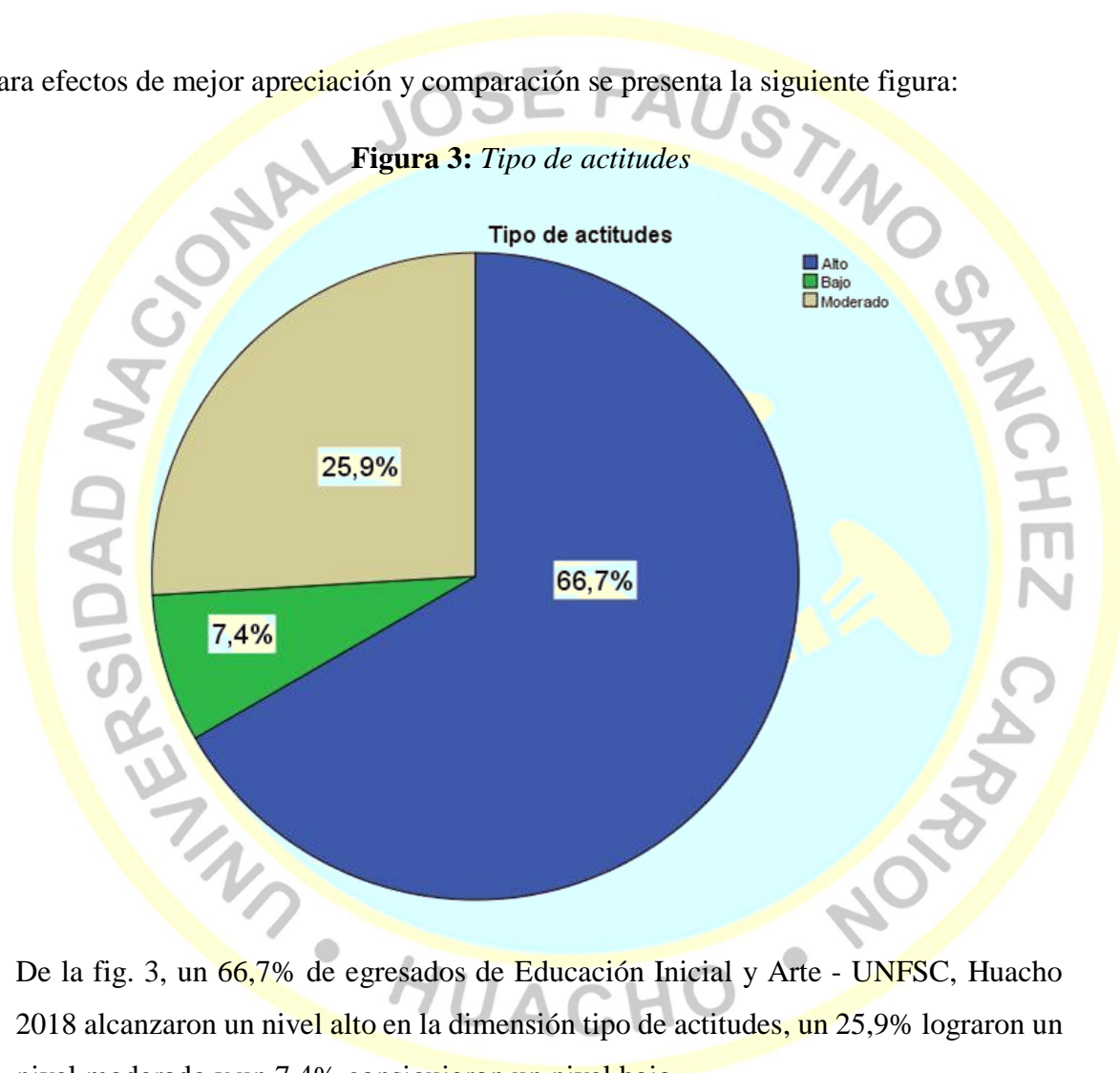
Tabla 7: Tipo de actitudes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Alto	36	66,7	66,7	66,7
Válidos Bajo	4	7,4	7,4	74,1
Válidos Moderado	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 3: Tipo de actitudes



De la fig. 3, un 66,7% de egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018 alcanzaron un nivel alto en la dimensión tipo de actitudes, un 25,9% lograron un nivel moderado y un 7,4% consiguieron un nivel bajo.

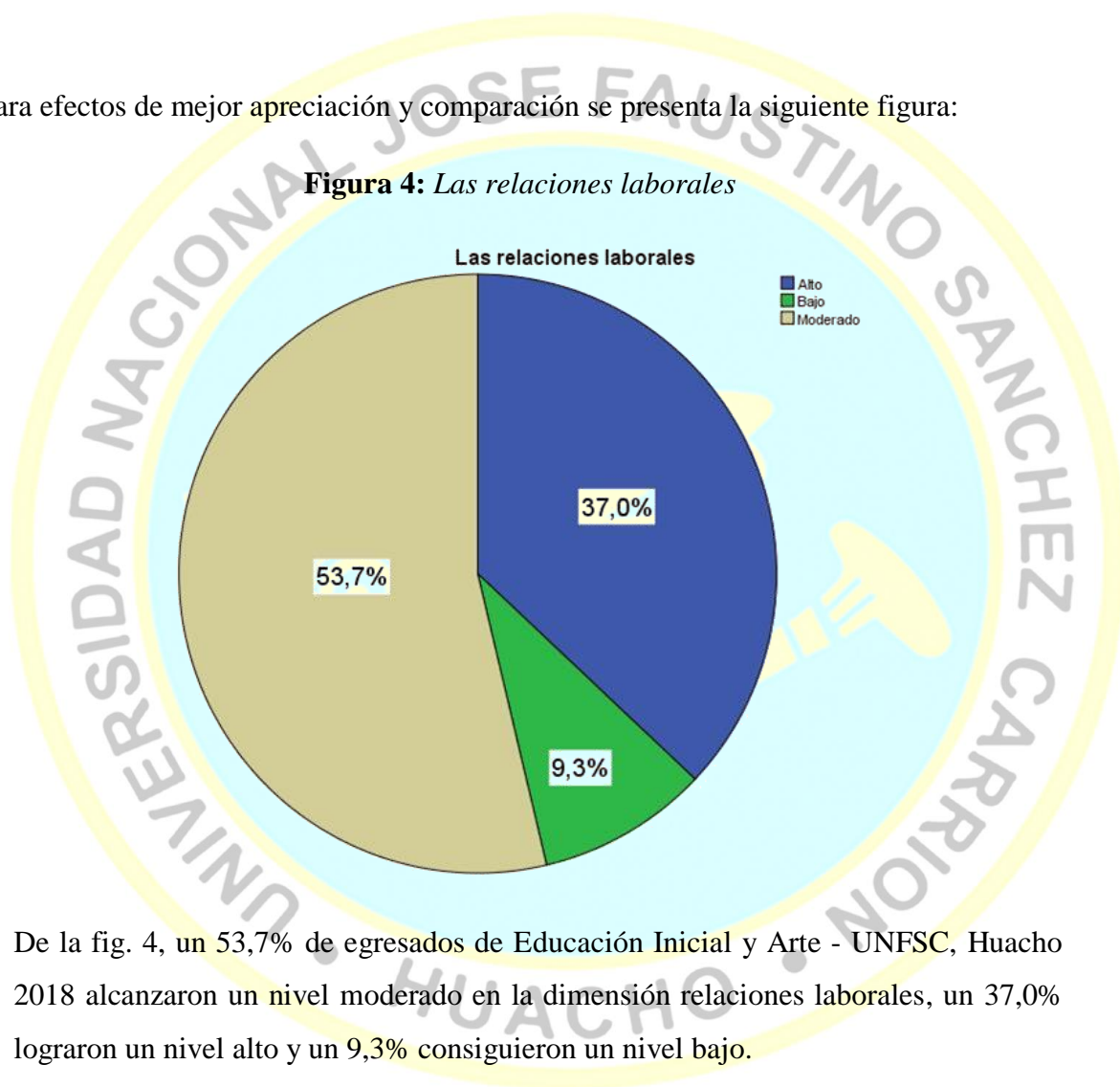
Tabla 8: Las relaciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	20	37,0	37,0
	Bajo	5	9,3	46,3
	Moderado	29	53,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 4: Las relaciones laborales



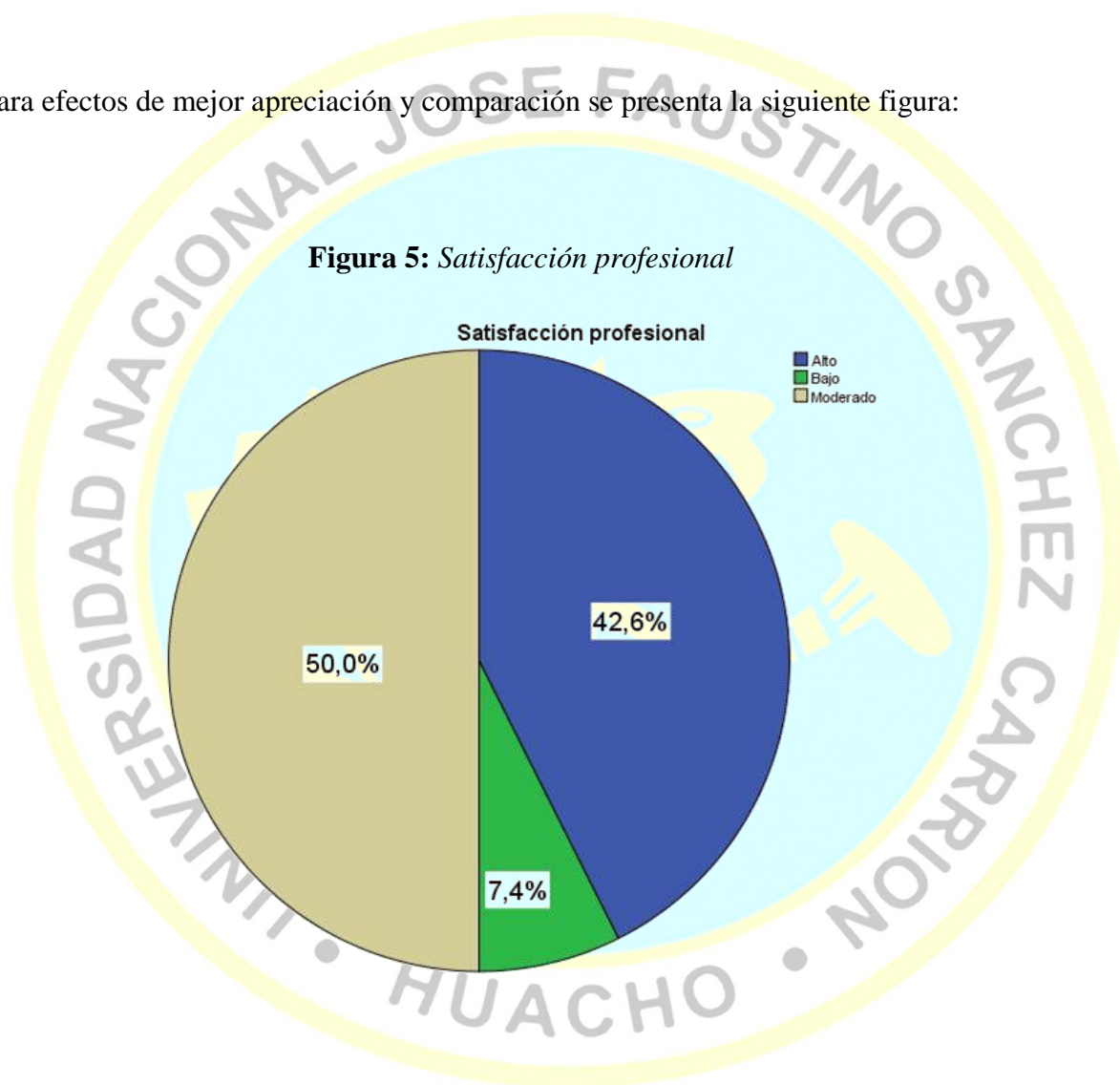
De la fig. 4, un 53,7% de egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018 alcanzaron un nivel moderado en la dimensión relaciones laborales, un 37,0% lograron un nivel alto y un 9,3% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 9: Satisfacción profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	23	42,6	42,6
	Bajo	4	7,4	50,0
	Moderado	27	50,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



De la fig. 5, un 50,0% de egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018 alcanzaron un nivel moderado en la variable satisfacción profesional, un 42,6% lograron un nivel alto y un 7,4% consiguieron un nivel bajo.

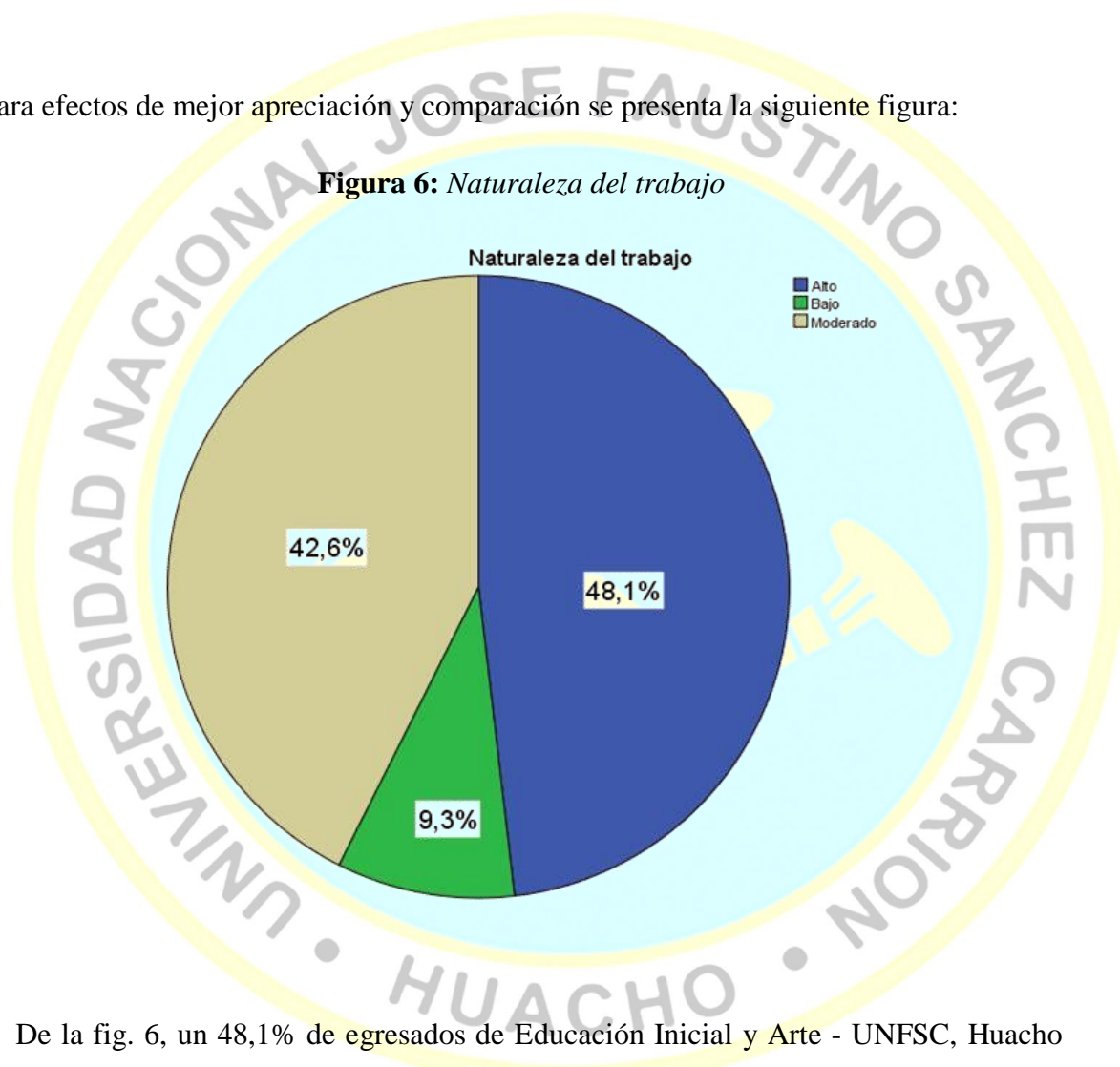
Tabla 10: Naturaleza del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	26	48,1	48,1	48,1
Bajo	5	9,3	9,3	57,4
Moderado	23	42,6	42,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 6: Naturaleza del trabajo



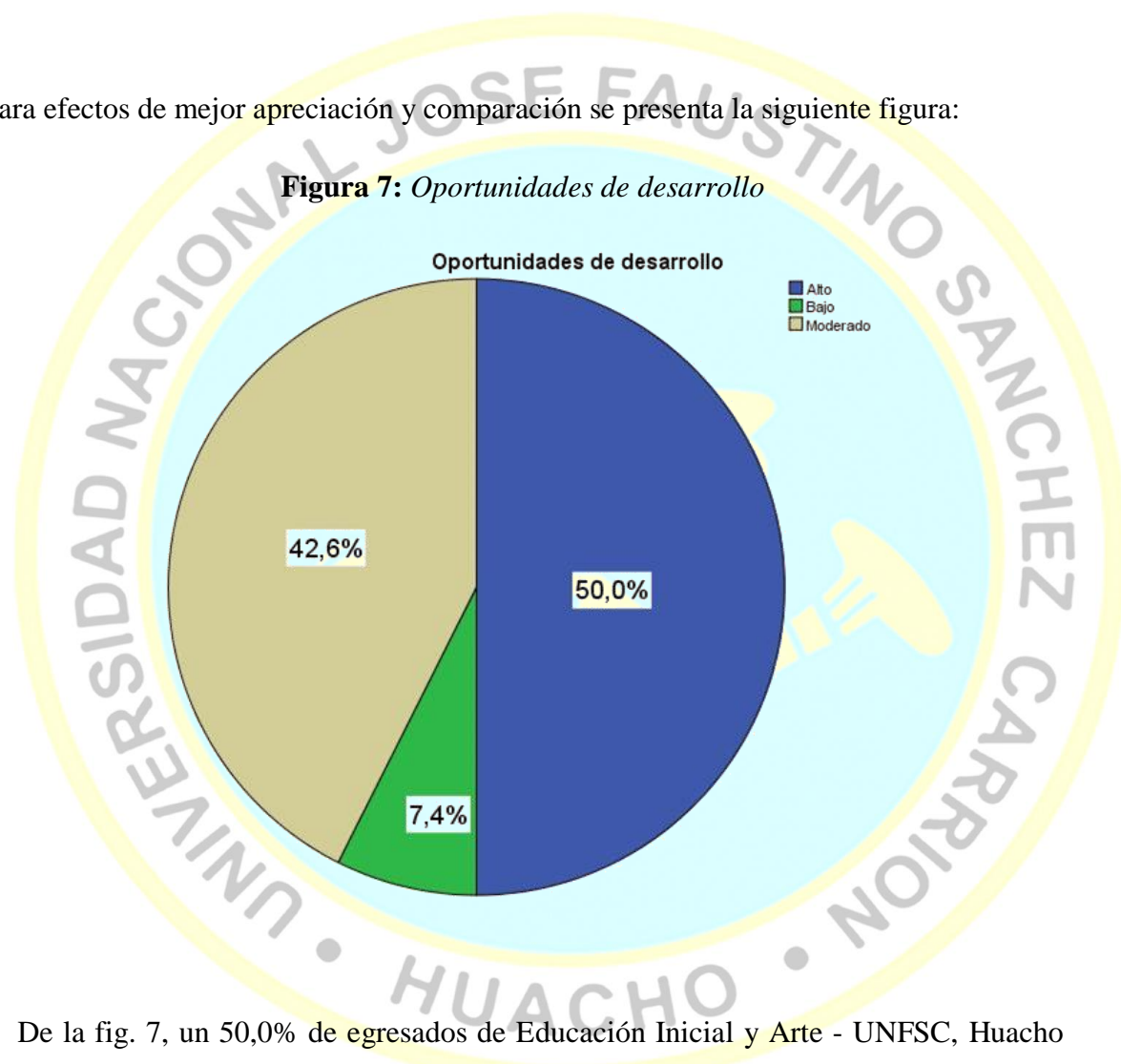
De la fig. 6, un 48,1% de egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018 alcanzaron un nivel moderado en la dimensión naturaleza del trabajo, un 48,1% lograron un nivel alto y un 9,3% consiguieron un nivel bajo.

Tabla11: Oportunidades de desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	27	50,0	50,0	50,0
Bajo	4	7,4	7,4	57,4
Moderado	23	42,6	42,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



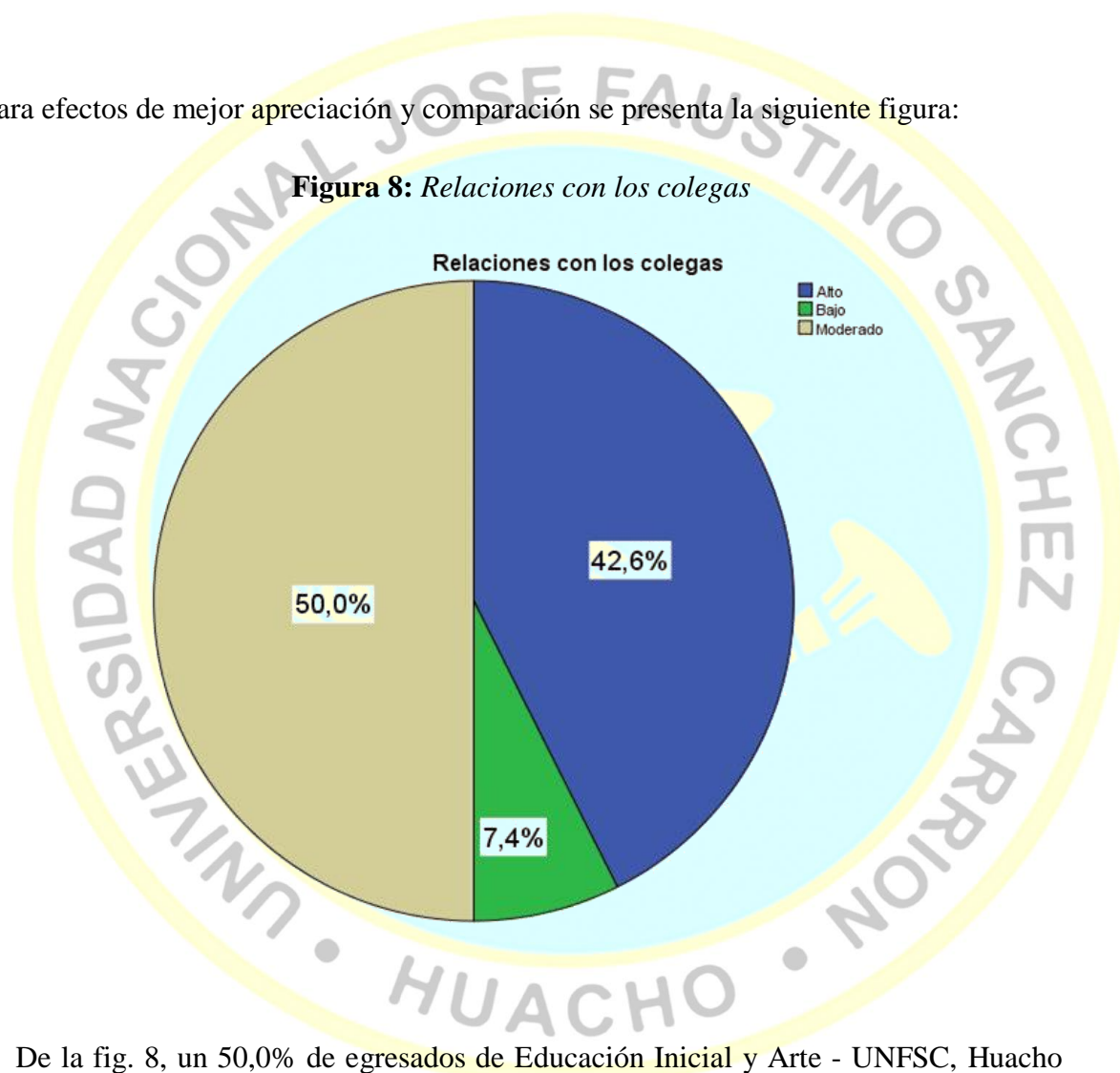
De la fig. 7, un 50,0% de egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018 alcanzaron un nivel alto en la dimensión oportunidades de trabajo, un 42,6% lograron un nivel moderado y un 7,4% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 12: Relaciones con los colegas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	23	42,6	42,6
	Bajo	4	7,4	50,0
	Moderado	27	50,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



De la fig. 8, un 50,0% de egresados de Educación Inicial y Arte - UNFSC, Huacho 2018 alcanzaron un nivel moderado en la dimensión relaciones con los colegas, un 42,6% lograron un nivel alto y un 7,4% consiguieron un nivel bajo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa **H_a**: El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Hipótesis nula **H₀**: El proceso de inserción laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Tabla 13: Relación entre El proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional

		Inserción laboral	Satisfacción profesional	
Rho de Spearman	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,604**	
	Satisfacción profesional	Coefficiente de correlación	.	
		Sig. (bilateral)	,000	
			N	54
			N	54

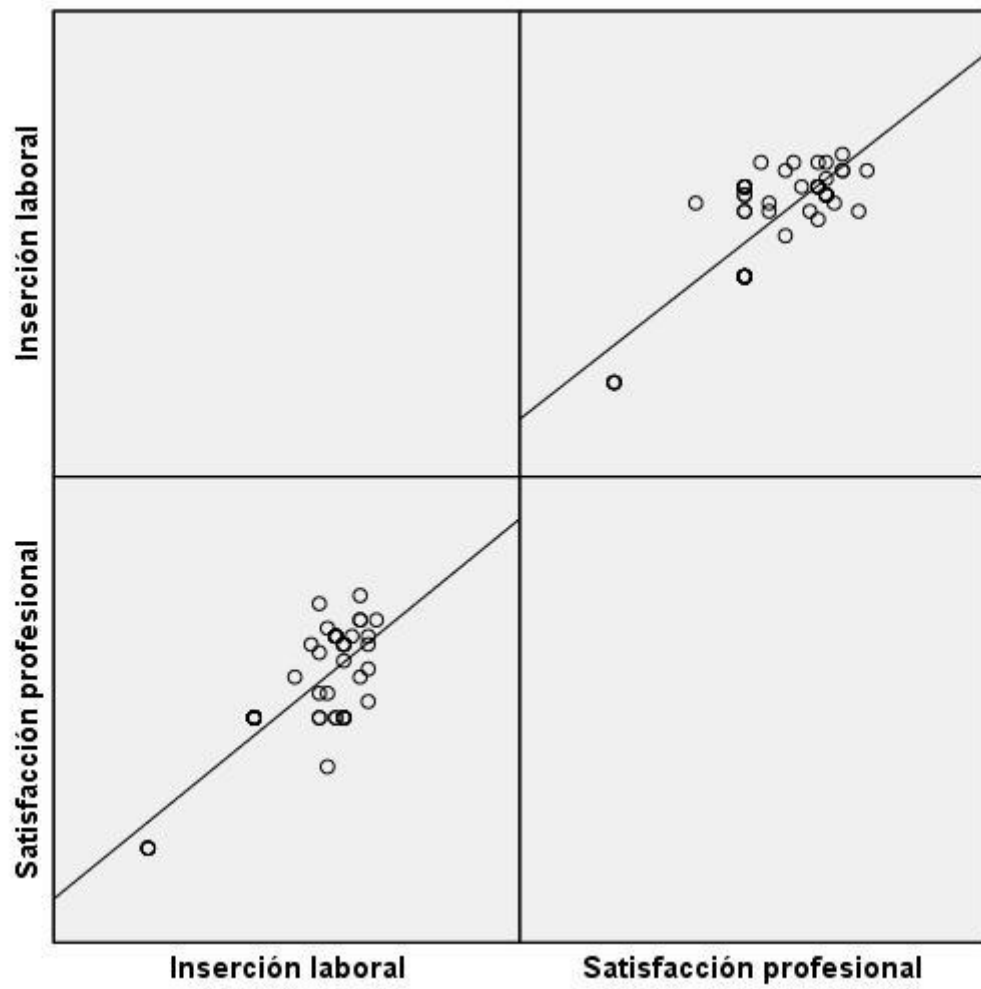
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,604$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre el proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 9: *La inserción laboral y la satisfacción profesional*



Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H_a**: El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la dimensión naturaleza del trabajo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Hipótesis nula **H₀**: El proceso de inserción laboral no se relaciona significativamente con la dimensión naturaleza del trabajo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Tabla14: Relación entre el proceso de inserción laboral y la naturaleza del trabajo

		Inserción laboral	Naturaleza del trabajo
Rho de Spearman	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,583**
	Naturaleza del trabajo	N	54
		Coefficiente de correlación	,583**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	54	

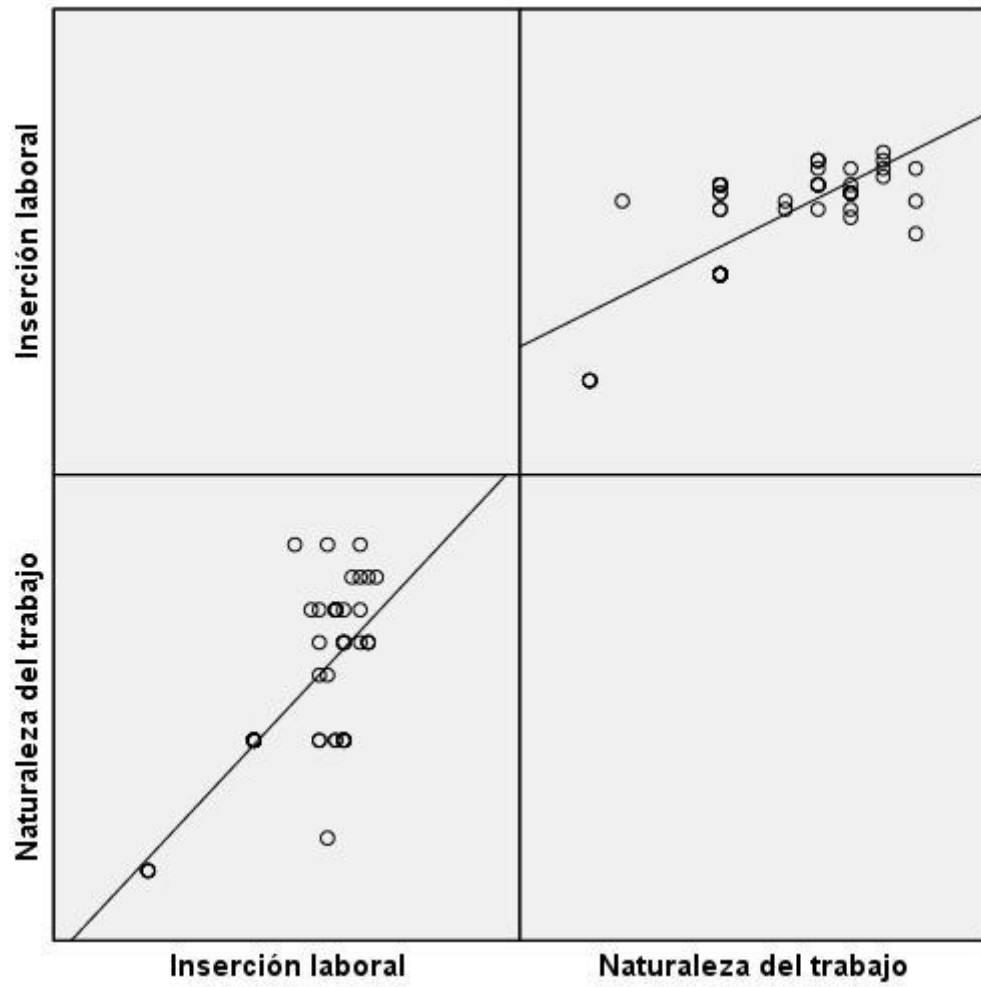
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0,583$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión naturaleza del trabajo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 10: *La inserción laboral y la naturaleza del trabajo*



Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H_a**: El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la dimensión oportunidades de desarrollo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Hipótesis nula **H₀**: El proceso de inserción laboral no se relaciona significativamente con la dimensión oportunidades de desarrollo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Tabla15: *Relación entre el proceso de inserción laboral y las oportunidades de desarrollo*

		Inserción laboral	Oportunidade s de desarrollo	
Rho de Spearman	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,497**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	54	
	Oportunidades de desarrollo	Coefficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

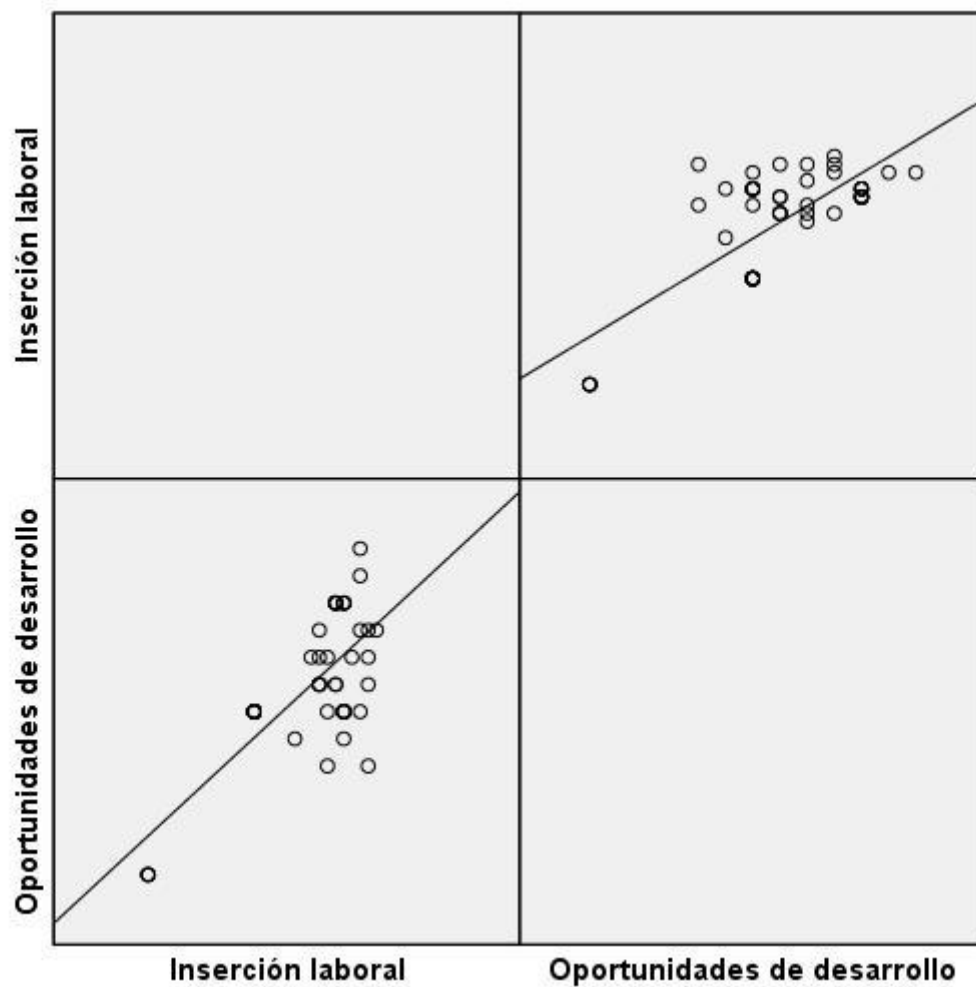
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 16 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,497$, con una $p = 0,000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión oportunidades de desarrollo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 11: *La inserción laboral y las oportunidades de desarrollo*



Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H_a**: El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la dimensión relaciones con los colegas de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Hipótesis nula **H₀**: El proceso de inserción laboral no se relaciona significativamente con la dimensión relaciones con los colegas de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Tabla 16: *Relación entre el proceso de inserción laboral y las relaciones con los colegas*

		Inserción laboral	Relaciones con los colegas
Rho de Spearman	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,599**
	Relaciones con los colegas	N	54
		Coefficiente de correlación	,599**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	54

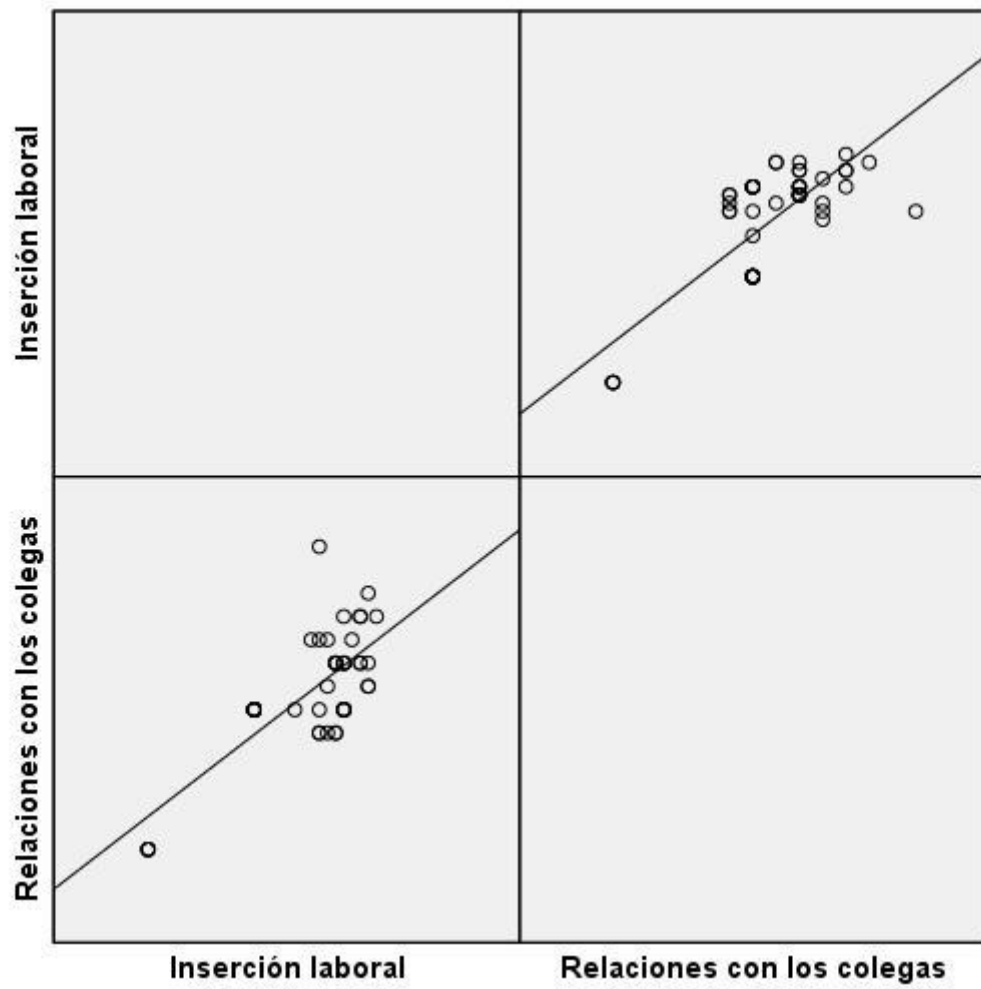
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 17 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,599$, con una $p = 0,000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión relaciones con los colegas de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 12: *La inserción laboral y las relaciones con los colegas*



CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

El proceso de 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).

Habiéndose contrastado la hipótesis central se evidencia estadísticamente que Existe relación entre la inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.604 siendo una magnitud buena, siendo una magnitud moderada. Similares resultados se muestran en los trabajos presentado por Isacovich (2014) en su artículo Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina, nos mencionó que es importante la alianza de política y juventud en cuanto a los programas elaborados para la inserción laboral. Aclara que muchas veces ambos términos trabajan de manera contradictoria, donde los jóvenes son destinatarios pasivos de programas elaborados previamente. En cambio, dice el autor, se ha demostrado que en algunos procesos locales, hay buen resultado de la producción cuando intervienen jóvenes, agentes estatales y militantes sociales. Y aunque aún se ven las desigualdades en las decisiones, es conveniente tomar en cuenta la opinión de los jóvenes y de las demandas laborales. Por otro lado, añade

la importancia de la experiencia que los docentes de talleres de oficios como estudiantes de escuelas técnicas. Y en el trabajo de investigación de Llaguno (2014) en su tesis “Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pinchincha”, concluyó que: no todas las empresas cumplen con la disposición de la ley orgánica de discapacitados del Ecuador, ya que no cuentan con el personal exigido por la ley según el artículo número 47.- Inclusión laboral, en la que el empleador público o privado debe contar con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad. Asimismo, no está implementado en las empresas un programa de inducción específico para el personal con discapacidad en la empresa, adicionalmente para el área de selección de personal se desconoce en su mayoría de una fuente para realizar búsqueda a través de una bolsa de empleos u otro fuente de búsqueda.

En conclusión, una documentación rigurosa de las mejores prácticas docentes es necesaria para exteriorizar la labor docente, conocer todas sus aristas, reestructurar la formación, repensar en el modelo docente, etc., aspecto que queda abierto para una investigación cercana, partiendo de las tareas conocidas, investigando las situaciones de aula y la manera de resolverlas los docentes, hasta encontrar, a ser posible, patrones de actuación que permitan ir dotando a los docentes de herramientas de trabajo para el aula. Esta documentación se puede realizar mediante el uso de redes de docentes que deseen compartir y aprender de otras experiencias y, para nosotros como investigadores, nos permita analizar, categorizar y catalogar estas situaciones reales de clases.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación entre el proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.604 siendo una magnitud buena.

Segundo: Existe una relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión naturaleza del trabajo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.583 siendo una magnitud moderada.

Tercero: Existe una relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión oportunidades de desarrollo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.497 siendo una magnitud moderada.

Cuarto: Existe una relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión relaciones con los colegas de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018., con una correlación de un valor de 0,599 y siendo una magnitud moderada.

6.2. Recomendaciones

- **Primero:** Se recomienda a los directivos de la Facultad de Educación UNJFSC difundir en los estudiantes los recursos con los que puede disponer para acceder a un puesto de trabajo a través de diferentes fuentes de información, ya sea por contactos personales, los diarios, avisos en páginas web, etc., así como complementar sus conocimientos con recursos que el estudiante pueda movilizar ordenadamente para afrontar un proceso de selección en un centro laboral.
- **Segundo:** Se sugiere que los docentes programen talleres, charlas, seminarios en donde los estudiantes puedan conocer sus deberes y derechos como trabajadores de una I.E, así como los deberes y derechos de un docente.
- **Tercero:** La Facultad de Educación debe efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y que contribuyan a conocer cuáles son las necesidades del equipo que integra la Delegación de Recursos Humanos.
- **Cuarto:** Para elevar la satisfacción laboral de todo el personal docente de Educación Inicial, se sugiere que se le reconozca el desempeño de sus funciones, que se trabaje en la motivación de cada colaborador por medio de charlas o capacitaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

(s.f.).

ABC, D. (2014). *Definicion ABC*. Recuperado el 4 de Enero de 2018, de Tu diccionario hecho facil: <https://www.definicionabc.com/social/insercion.php>

Ardito, W., & La Rosa, J. (2004). *Violencia familiar en la región andina* (Vol. ISBN 9972997502).

Barrón Tirado, C. &. (2008). *Seguimiento de Egresados de Doctorado en Pedagogía de la UNAM*.

Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: McGraw- Hill.

Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica i desenvolupament de recursos humans*. . España: Barcelona: La Llar del Llibre.

Boada, M. (2003). *El planeta, nuestro cuerpo. La ecología, el ambientalismo y la crisis de la modernidad*. (CE/SEP/CONACYT, Ed.) Mexico.

Camacho, C. (2014). La epistemología del trabajo y la educación para el trabajo. *scielo*, 15.

Caride, J. (2001). *Educación ambiental y desarrollo humano*. Barcelona, España: Ariel.

Castañeda, M. (2007). *El machismo invisible*. México: Editorial Taurus.

Castillo Davila, N. (2014). "*Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*". Lima.

Chiavenato, I. (1999). "*Administración de Recursos Humanos*". Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos Humanos*. México: Mc Graw- / Interamericana de México.

Coragio, L. (1997). *El trabajo desde la perspectiva de la economía popular". Seminario sobre los impactos territoriales de la reestructuración laboral en la Argentina*. San Carlos de Bariloche.

De la Fuente, L. (2000). *Educación ambiental y protección del Medio*. Mexico: Mexico.

DefinicionABC. (2008). *Tu diccionario hecho facil*. Recuperado el 10 de Febrero de 2018, de Tu diccionario hecho facil: <https://www.definicionabc.com/general/formacion-academica.php>

- Diez, M. (2001). *Guía para ambientalizar el Currículo. Borrador. Proyecto.* Lima: Hermanos de las Escuelas.
- Enríquez Loredó, P. (2014). *"Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México"*. Mexico.
- Fernandez, & Ballesteros, R. (2000). *El ambiente. Análisis psicológico*. Madrid, España.
- Garrido, M. (2009). *Homicidio y sus Figuras Penales*. Santiago de Chile, Chile: Ediciones ENCINA.
- Gonzales, A. (1976). *La Universidad de nuestro tiempo*. Madrid, España.
- Gonzales, G. (2007). *Educación ambiental: trayectorias, rasgos y.* (P. y. Editores, Ed.) Mexico.
- Gonzalo, M. (2013). *"Si me dejas, te mato: El Femicidio uxoricida en Lima"*. Lima, Perú.
- Griffin, R. (2011). *Administración*. México: Cengage.
- Guevara. (2011). *Comunicación Asertiva*.
- Gutmann, M. (2000). *Ser hombre de verdad en la Ciudad de México. Ni macho ni mandilón*. México, México.
- Horovitz, J. (1991). *La calidad del servicio*. España: Mc Graw Hill.
- Isacovich, P. (2014). *Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina*. Buenos Aires Argentina: Latinoamericana.
- Justiniano, D. (2006). *Inserción laboral de profesionales graduados en Ciencias de la Educación*. Barcelona, España.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación*. México: McGraw- Hill.
- Lagarde, M. (2010). *Por la vida y la libertad de las mujeres. Fin al feminicidio. Día V Juarez*.
- Leff, E. (2002). *Saber ambiental: sustentabilidad, racionalidad, complejidad, poder*. (T. edición, Ed.) México: Siglo XXI editores.
- LLaguno. (2014). *"Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades"*. Ecuador: Quito UCE.
- Max- Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (2010). *Desarrollo a escala humana. Opciones para*. Madrid, España: Biblioteca CF+S.
- McNeill, J. (2003). *Algo nuevo bajo el sol. Historia medioambiental del mundo en el siglo XX*.
- Morillas, L. (2012). *El Derecho Penal y la Violencia de Género*. Madrid, España: Edersa.
- Ortiz de Montellano, S. (2000). *Evaluación de la responsabilidad social del egresado universitario*. Madrid.

- Palomino, H. (2010). *Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Pardo, A. (1995). *La educación ambiental como proyecto*. Barcelona, España.
- Pascarella,, E. (1998). *The influence of collage on humanitarian civic involvement values*” (Vol. 56).
- Pelayo, J., & Rodriguez, F. (2010). *Inserción laboral*. España: Editorial Garceta.
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. . Mexico: Edición Electrónica.
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. México: Edición electrónica.
- Pérez Tenazoa, N. (2015). *“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013”*.
- Piscoya Hermosa, L. (2010). *Formación Universitaria Vs. Mercado Laboral*. Lima: Asamblea Nacional de Rectores.
- Ptsili, T. (2009). *Feminicidio. Consultoría para la Oficina en México del Alto Comisionado de México*, México: OACNHDH México.
- Quiroz, C. (2000). *Reflexiones sobre formación ambiental en la Educación*. Urubamba, Perú: La Salle.
- Raymundo, C. &. (2015). *“La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral del -Banco Interbank, tiendas en Huacho, Periodo 2014”*. Huacho.
- Rey, G. (2002). *Cultura y desarrollo humano: Unas relaciones que se trasladan*. Obtenido de <http://www.oei.es/pensariberoamerica/ric00a04.htm>
- Ricalde. (2014). *La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa*. Ancash, Perú.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Romero, V., & Perez, E. (2004). *Inserción ocupacional*. Barcelona, España: Altamar.
- Rosario, U. d. (2017). *La importancia de la formación académica en la vida laboral*. Recuperado el 10 de Marzo de 2018, de La importancia de la formación académica en la vida laboral: <http://www.urosario.edu.co/Home/Principal/noticias/La-importancia-de-la-formacion-academica-en-la-vid/>
- Rose, J. (1994). *Nuevos planteamientos a propósito de la inserción profesional*. Berlin: CEDEFOP.
- Sanchez, & Parga. (2003). *La docencia universitaria*. Quito, Ecuador: Ediciones Abya Yala.
- Sandoval, L. (2006). *Nuevos fundamentos de Mercadotecnia*. Trillas.

- Sanguesa, S. (2006). *Teoría y Practica de la Calidad*. España: Paraninfo.
- SENAJU. (2015). *Informe nacional de las juventudes en el período 2015*. (C. C. S.A.C., Ed.) Lima, Peru: Fondo de poblacion de las Naciones Unidad.
- Solomon, M. (2013). *Comportamiento del Consumidor (Decima Edición ed.)*. Mexico: Pearson.
- Sotomayor Quenta, F. d. (2013). *“Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012”*. Moquegua.
- Toledo, P. (2009). *Feminicio*. (P. Edición, Ed.) México: OACNUDH.
- Trujillo, L. (2011). *El Femicidio*. (P. Edición, Ed.) Ecuador: Juridica - Ecuador.
- Vega Moreno, M. (2007). *Planes de Acogida e integración escolar-social de alumnos de minorías étnicas*. Madrid: Calamar .
- Velasquez, M. (2004). *La paternidad en el proyecto de vida de algunos varones de la Ciudad de México*.
- Venegas, G. (2011). *Conferencia “Nombrar el mundo en masculino*. Ciudad de Nuevo Leon, España.
- Villanueva, R. (2009). *Homicidio y Femicidio en el Perú*. Lima.
- Weller, J. (2007). *Insercion laboral de los jovenes*. Mexico.
- Wilmer, G. (2010). *“Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores(as) de una Empresa”*. Guyana.
- Zabalza, M. (2004). *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas*. Narcea Editores.
- Zeithaml, V. (2002). *Marketing de servicio: Un enfoque de integracion del cliente* . México: Mc. Graw Hill.
- Zelada Rosales, V. (2015). *“Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014”*. Lima.



CUESTIONARIO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL

VARIABLE INSERCIÓN LABORAL

Estimado docente se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda acerca de sus estudiantes del sexto grado de primaria

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

N°	ITEMS	4	3	2	1
Ámbito laboral					
1.	Realizaste practicas pre profesionales o similares como parte del plan de estudios de tu carrera				
2.	Además de si has realizado prácticas en empresa, ¿has tenido algún trabajo remunerado mientras estudiabas la carrera				
3.	Alguno de esos trabajos estaba relacionado con tu formación para obtener el título de educadora				
4.	Has tenido algún trabajo remunerado desde que acabaste la carrera.				
5.	Se hacía uso en ese trabajo de los conocimientos y habilidades adquiridos en esta carrera				
Tipo actitudes					
		4	3	2	1
6.	Has experimentado cambios en tu situación laboral actual respecto al momento en que finalizó tu carrera.				
7.	Das a conocer tus habilidades, destrezas y aptitudes aprendidas en la I.E.				
8.	Sabes cómo dónde y cuándo buscar las ofertas de trabajo?				
9.	Sabes cómo debes presentarte o cómo debes comportarte ante una entrevista personal de trabajo				
10.	Recibes ayuda para poder conocer y desarrollar tus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas proyectadas a la inserción laboral				
Las relaciones laborales					
		4	3	2	1
11.	Conoces algunos tipos de trabajo que puede ofrecer una empresa conforme a tu especialidad				
12.	Conoces los elementos esenciales que debe contar un contrato de trabajo				
13.	Si te contratan en una empresa, ¿conocerías tus deberes básicos?				
14.	Si te contrataran en una empresa, ¿conoces cuáles son tus derechos como trabajador?				
15.	Sabes qué hacer ante momentos de conflicto en un centro laboral				

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN PROFESIONAL

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la satisfacción laboral y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

ITEM	4	3	2	1
Naturaleza del trabajo				
1. Te sientes satisfecho con las actividades laborales que realizas dentro de la universidad				
2. Te sientes satisfecho con los procedimientos que debes realizar para desarrollar tus actividades laborales				
3. Te sientes cómodo con el trabajo que realizas				
4. Te sientes cómodo con las responsabilidades que manejas en tu centro laboral				
5. Sientes que trabajas en adecuadas condiciones laborales				
Oportunidad de desarrollo				
6. Te sientes satisfecho con las oportunidades de ascensos que existe en tu centro laboral				
7. Te sientes satisfecho con las capacitaciones que la I.E te brinda en beneficio a tu desarrollo profesional				
8. Sientes que tienes logros importantes dentro de la universidad				
9. En tu centro laboral reconocen tu eficiente desempeño laboral				
10. Sientes que avanzas y creces en lo profesional en tu centro laboral				
Relaciones con los colegas				
11. Te sientes satisfecho con el clima laboral que se maneja en la I.E				
12. Te sientes satisfecho con las interacción que manejas con tus colegas de trabajo				
13. Manejas buenas relaciones interpersonales con tus colegas de trabajo dentro de la I.E				
14. Te sientes a gusto con el trabajo colaborativo				
15. Consideras que eres una persona que busca soluciones y no conflictos en un ambiente de trabajo				

Matriz de consistencia

PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INICIAL Y ARTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018?</p> <p><u>Problema específicos</u></p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de inserción laboral y la dimensión naturaleza del trabajo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación entre el proceso de inserción laboral y la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>Establecer la relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión naturaleza del trabajo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la dimensión naturaleza del trabajo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.</p> <p>El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la dimensión oportunidades de</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X):		
			Inserción laboral		
			DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
			Ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> Políticas de desarrollo Empleo Educación 	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca
			Tipos de actitudes	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción en el trabajo Compromiso con el trabajo Compromiso organizacional 	
			Las relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Políticos Sociales Económicos 	
			TOTAL		
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y):		
			Satisfacción Profesional		
			DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
Naturaleza del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Actividades a desarrollar 	S: Siempre			

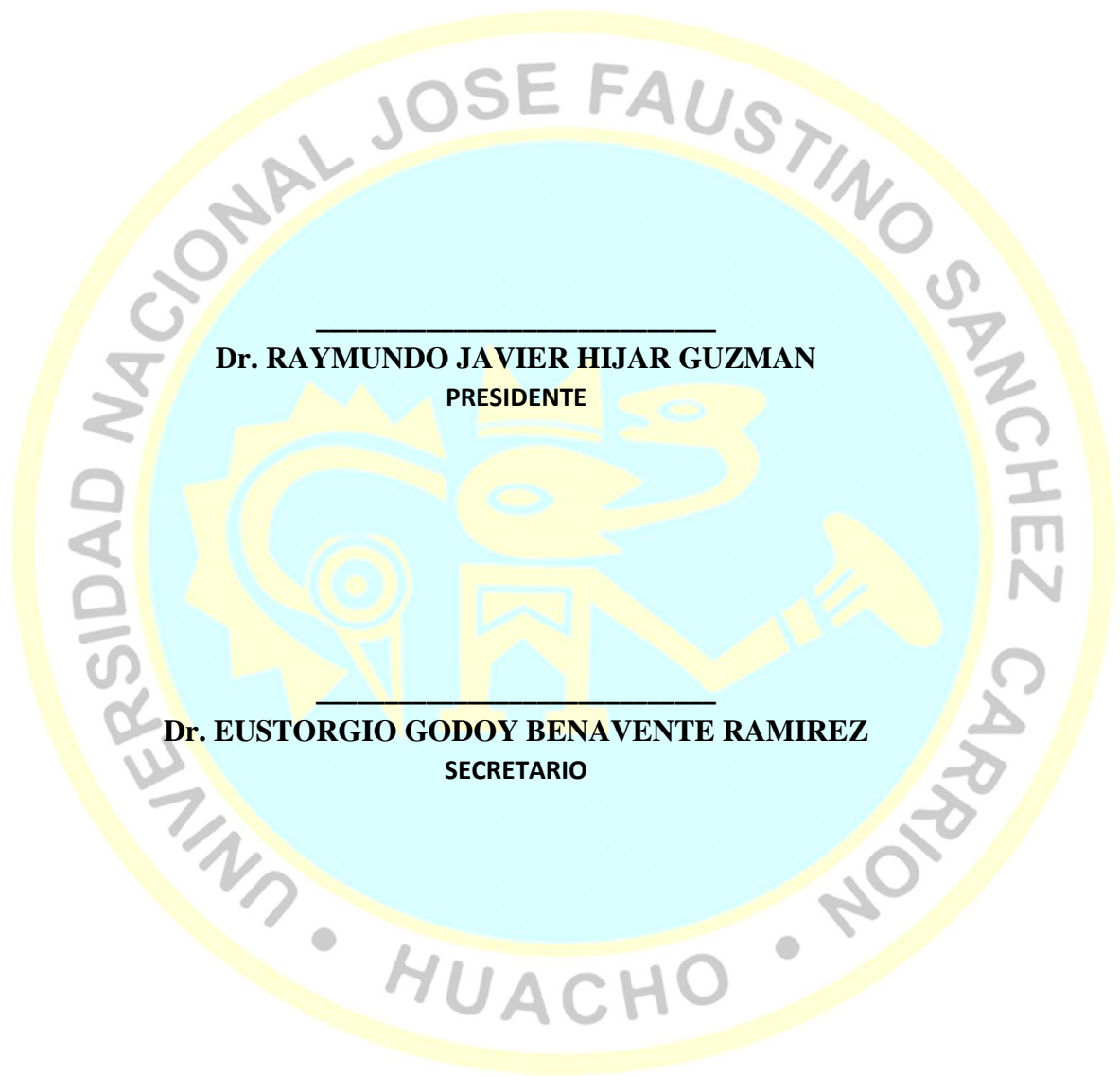
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
¿Qué relación existe entre el proceso de inserción laboral y la dimensión oportunidades de desarrollo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018?	Determinar la relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión oportunidades de desarrollo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.	desarrollo de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.		<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos 	CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca
¿Qué relación existe entre el proceso de inserción laboral y la dimensión relaciones con los colegas de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018?	Establecer la relación entre el proceso de inserción laboral y la dimensión relaciones con los colegas de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.	El proceso de inserción laboral se relaciona significativamente con la dimensión relaciones con los colegas de la satisfacción profesional de los egresados de Educación Inicial y Arte de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018.	Oportunidades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Ascensos • Capacitaciones 	
			Relaciones con los colegas	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Interacción con los colegas 	

Matriz de datos

Codigo	Inserción laboral																V1	Satisfacción profesional																ST2	V2					
	Ámbito laboral					Tipo de actitudes					Las relaciones laborales							ST1	Naturaleza del trabajo					Oportunidades de desarrollo					Relaciones con los colegas											
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14			15	S3	1	2	3	4	5	S4	6	7	8	9	10	S5	11			12	13	14	15	S6
1	3	4	3	4	3	17	2	4	3	3	3	15	2	3	4	3	3	15	47	Alto	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
2	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
3	3	4	3	4	3	17	2	4	3	3	3	15	2	3	4	3	3	15	47	Alto	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
4	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	3	2	3	1	2	11	46	Alto	2	4	3	4	3	16	3	4	3	4	4	18	3	3	3	2	4	15	49	Alto
5	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	3	2	3	1	2	11	46	Alto	2	4	3	4	3	16	3	4	3	4	4	18	3	3	3	2	4	15	49	Alto
6	2	1	1	1	2	7	3	1	1	1	1	7	3	1	3	1	1	9	23	Bajo	1	4	1	1	1	8	3	1	1	1	2	8	1	3	1	1	1	7	23	Bajo
7	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	3	2	3	1	2	11	46	Alto	2	4	3	4	3	16	3	4	3	4	4	18	3	3	3	2	4	15	49	Alto
8	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	3	2	3	1	2	11	46	Alto	2	4	3	4	3	16	3	4	3	4	4	18	3	3	3	2	4	15	49	Alto
9	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	3	2	3	1	2	11	46	Alto	2	4	3	4	3	16	3	4	3	4	4	18	3	3	3	2	4	15	49	Alto
10	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	3	2	3	1	2	11	46	Alto	2	4	3	4	3	16	3	4	3	4	4	18	3	3	3	2	4	15	49	Alto
11	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	4	3	2	3	15	43	Moderado	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	3	16	48	Alto
12	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	4	18	50	Alto	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	49	Alto
13	3	4	3	3	3	16	3	2	3	4	3	15	4	3	2	4	3	16	47	Alto	4	3	2	3	4	16	3	3	2	3	2	13	4	3	3	4	3	17	46	Alto
14	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
15	4	3	4	3	4	18	3	2	3	3	4	15	4	3	4	3	3	17	50	Alto	3	3	3	3	3	15	3	4	2	3	3	15	3	2	3	4	3	15	45	Alto
16	1	3	2	3	4	13	3	4	3	1	1	12	3	2	4	3	4	16	41	Moderado	4	4	3	4	3	18	4	1	3	4	1	13	1	3	3	3	3	13	44	Moderado
17	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	3	2	4	3	16	45	Alto	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	16	50	Alto
18	2	3	3	3	4	15	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	4	17	48	Alto	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	3	16	49	Alto
19	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
20	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
21	3	4	4	3	4	18	3	2	3	3	4	15	3	4	3	3	3	16	49	Alto	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	51	Alto
22	2	1	1	1	2	7	3	1	1	1	1	7	3	1	3	1	1	9	23	Bajo	1	4	1	1	1	8	3	1	1	1	2	8	1	3	1	1	1	7	23	Bajo
23	3	4	3	4	3	17	2	4	3	3	3	15	2	3	4	3	3	15	47	Alto	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
24	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
25	3	4	3	4	3	17	2	4	3	3	3	15	2	3	4	3	3	15	47	Alto	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
26	3	4	3	4	3	17	2	4	3	3	3	15	2	3	4	3	3	15	47	Alto	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
27	3	4	3	4	3	17	2	4	3	3	3	15	2	3	4	3	3	15	47	Alto	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
28	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
29	3	4	4	4	4	19	3	4	3	2	3	15	3	4	2	3	3	15	49	Alto	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	51	Alto
30	2	3	3	3	4	15	3	2	2	3	4	14	4	2	2	4	3	15	44	Moderado	3	3	2	4	3	15	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16	47	Alto
31	2	1	1	1	2	7	3	1	1	1	1	7	3	1	3	1	1	9	23	Bajo	1	4	1	1	1	8	3	1	1	1	2	8	1	3	1	1	1	7	23	Bajo

32	3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	16	4	3	3	4	3	17	50	Alto	3	4	3	3	4	17	4	3	3	4	3	17	4	3	2	2	3	14	48	Alto
33	4	3	4	3	4	18	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	4	17	51	Alto	4	3	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	51	Alto
34	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	3	17	3	3	2	4	2	14	49	Alto	3	3	4	4	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	4	17	54	Alto
35	4	4	4	4	3	19	3	4	4	2	4	17	2	1	2	1	3	9	45	Alto	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	1	12	33	Moderado
36	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
37	3	3	3	4	3	16	1	3	4	4	3	15	3	1	2	3	4	13	44	Moderado	3	4	3	3	3	16	3	4	2	4	4	17	4	4	4	4	4	20	53	Alto
38	1	4	3	4	4	16	3	4	4	2	4	17	4	1	3	3	1	12	45	Alto	2	2	3	4	3	14	2	3	2	4	3	14	3	4	3	3	1	14	42	Moderado
39	2	4	4	3	4	17	4	4	4	3	2	17	4	2	2	2	3	13	47	Alto	2	2	4	4	3	15	4	3	3	4	4	18	3	4	3	2	3	15	48	Alto
40	2	4	4	3	4	17	4	4	4	3	2	17	4	2	2	2	3	13	47	Alto	2	2	4	4	3	15	4	3	3	4	4	18	3	4	3	2	3	15	48	Alto
41	2	1	1	1	2	7	3	1	1	1	1	7	3	1	3	1	1	9	23	Bajo	1	4	1	1	1	8	3	1	1	1	2	8	1	3	1	1	1	7	23	Bajo
42	2	4	4	3	4	17	4	4	4	3	2	17	4	2	2	2	3	13	47	Alto	2	2	4	4	3	15	4	3	3	4	4	18	3	4	3	2	3	15	48	Alto
43	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
44	2	4	4	3	4	17	4	4	4	3	2	17	4	2	2	2	3	13	47	Alto	2	2	4	4	3	15	4	3	3	4	4	18	3	4	3	2	3	15	48	Alto
45	1	4	4	4	4	17	4	4	4	3	3	18	4	3	4	1	3	15	50	Alto	2	3	3	3	4	15	1	3	2	3	3	12	2	3	4	2	3	14	41	Moderado
46	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
47	1	4	4	3	3	15	4	4	3	3	4	18	3	2	2	2	2	11	44	Moderado	2	3	3	4	2	14	3	2	4	4	2	15	3	2	2	3	3	13	42	Moderado
48	3	3	4	4	4	18	4	4	3	2	3	16	3	2	3	3	4	15	49	Alto	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	4	14	2	4	4	2	3	15	44	Moderado
49	4	4	4	3	4	19	2	4	3	3	3	15	3	1	3	2	3	12	46	Alto	3	1	3	3	2	12	4	3	2	3	3	15	2	3	3	2	2	12	39	Moderado
50	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
51	4	4	4	3	4	19	2	4	3	3	3	15	3	1	3	2	3	12	46	Alto	3	1	3	3	2	12	4	3	2	3	3	15	2	3	3	2	2	12	39	Moderado
52	4	4	4	2	4	18	2	4	3	3	3	15	3	1	2	2	3	11	44	Moderado	3	1	3	3	2	12	4	3	2	3	3	15	2	3	3	2	2	12	39	Moderado
53	3	4	2	2	2	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	12	36	Moderado	1	2	4	3	2	12	2	3	4	2	3	14	1	3	4	2	3	13	39	Moderado
54	4	4	4	2	4	18	2	4	3	3	3	15	3	1	2	2	3	11	44	Moderado	3	1	3	3	2	12	4	3	2	3	3	15	2	3	3	2	2	12	39	Moderado

Mg. ZILDA JULISSA FLORES CARBAJAL
ASESOR



Dr. RAYMUNDO JAVIER HIJAR GUZMAN
PRESIDENTE

Dr. EUSTORGIO GODOY BENAVENTE RAMIREZ
SECRETARIO

Dr. ERNESTO ANDRÉS MAGUIÑA ARNAO
VOCAL