



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA**  
**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y**  
**DOCENCIA EDUCATIVA**

**TESIS**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE**  
**LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA**

**Autor (es):**

- Rosa Geraldina Cauper Lobo
- Tomás Ríos López

**Asesor (a):**

- Sol Patricia Vásquez Matute

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

**OCTUBRE – 2021**

## **DEDICATORIA**

A mi familia por su comprensión y estímulo a seguir con mis estudios.  
Y a todas las personas que de una u otra manera apoyaron en la realización de este trabajo.  
R. G. C. L.

A mi esposa por ser la fuente de inspiración en mi camino de superación profesional permanente.  
T. R. L.

## AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento a la Universidad científica del Perú por la oportunidad de permitirnos ampliar y profundizar nuestras convicciones profesionales.

Los Autores

## APROBACIÓN

Tesis sustentada en acto público el día viernes 29 de Octubre a las 09:00  
horas de 2021

### TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021

FACULTAD : EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

GRADUANDOS : ROSA GERALDINA CAUPER LOBO

TOMÁS RÍOS LÓPEZ

DENOMINACIÓN DEL GRADO: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

### MIEMBROS DEL JURADO

-----  
Dra. Delia Perea Torres Vda. De Arévalo.  
PRESIDENTE

-----  
Dra. Judith Alejandrina Soplín Ríos.  
MIEMBRO

-----  
Mgr. Zoila Caridad Cumanda Torres.  
MIEMBRO

-----  
Lic. Sol Patricia Vásquez Matute, Mgr  
ASESOR

Fecha: 29 de Octubre del 2021  
San Juan Bautista – Maynas – Loreto

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

ESCUELA DE  
POSGRADO

## ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con RESOLUCIÓN N° 162-2021-UCP-EPG del 07 de setiembre del 2021, se designó al Jurado evaluador: Dra. Delia Pera Vda. de Arévalo, presidente; Dra. Judith Alejandrina Soplín Ríos, miembro; y, Mgr. Zoila Caridad Cumanda Torres, miembro y Mgr. Sol Patricia Vásquez Matute, asesor de Tesis; y, con RESOLUCIÓN N° 214-EPG-UCP-2021, del 25 de octubre del 2021, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 29 de octubre del 2021.

Siendo las 09:00 am del día viernes 29 de octubre de 2021 se constituyó de modo no presencial el Jurado para escuchar a través del programa virtual ZOOM, la presentación y defensa del Informe Final de Tesis **"SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60188 – SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2020"**

Presentado por.

**RÍOS LÓPEZ, TOMÁS y  
CAUPER LOBO, ROSA GERALDINA**

Para optar el grado de MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA.

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: *Aprobada por Unanimitad.*

A las 10:10 am culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta

  
Dra. Delia Pera Vda. de Arévalo  
Presidente

  
Dra. Judith Alejandrina Soplín Ríos  
Miembro

  
Mgr. Zoila Caridad Cumanda Torres  
Miembro

Contáctanos:

Iquitos – Perú  
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240  
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto – Perú  
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640  
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compagñon 933

Universidad Científica del Perú  
www.ucp.edu.pe

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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

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

Hace constar que:

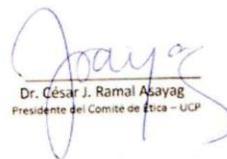
La Tesis titulada:

**"SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021"**

De los alumnos: **ROSA GERALDINA CAUPER LOBO Y TOMÁS RÍOS LÓPEZ**, de la Facultad de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **15% de plagio**.

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

San Juan, 04 de Octubre del 2021.

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

CJRA/ri-a  
370-2021

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: UCP\_MAESTRIAGESTIONYDOCENCIAEDUCATIVA\_2021\_TESIS\_ROSACAL (D113383648)  
Submitted: 9/24/2021 4:58:00 PM  
Submitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe  
Significance: 15 %

### Sources included in the report:

UCP\_maestríaencienciasdelaeducación\_menciónengestiónydocenciaeducativa\_2021\_tesis\_luzfajardo\_luistorres\_V1.pdf (D113383647)  
UCP\_MaestríaenCienciasde laEducación,MenciónenGestiónyDocenciaEducativa\_2021\_Tesis\_Jhosiveth\_Zambrano\_V1.pdf (D112650791)  
UCP\_Educacion\_2021\_TrabajodeSuficienciaProfesional\_Italo\_Reategui\_V1.pdf (D105949096)  
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1083/Suficiencia%20Profesional%20MENDOZA%20SERROY%20-%20SILVA%20GUERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
<https://docplayer.es/157384971-El-liderazgo-directivo-en-el-clima-institucional-y-el-desempeno-docente-en-la-i-e-n-7062-en-s-j-m.html>  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3537/TM%20CE-GE%204649%20C1%20-%20Contreras%20Paredes%20Lady%20Diana%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4061/TM%20CE-Du%204843%20S1%20-%20Simangas%20Villalobos%20Aram%20Roosell.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
<https://docplayer.es/64530259-Universidad-nacional-de-trujillo.html>

### Instances where selected sources appear:

38

## ÍNDICE

	Pg
Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Aprobación	iv
Acta de Sustentación de Tesis	v
Constancia de Originalidad de la Tesis	vi
Índice de Contenido	viii
Índice de Cuadros o Tablas	xi
Índice de Gráficos o Figuras	xii
Resumen. Palabras Clave	xiii
Resumo	xiv
Introducción	1
<b>CAPÍTULO I: Marco Teórico</b>	
1.1. Antecedentes de Estudio	3
1.2. Bases Teóricas	7
1.2.1. Satisfacción Laboral.	
1.2.1.1. Conceptualización de satisfacción laboral.	
1.2.1.2. Dimensiones de satisfacción laboral.	8
1.2.1.2.1. Satisfacción con la supervisión.	
1.2.1.2.2. Satisfacción con el ambiente físico	9
1.2.1.2.3. Satisfacción con la motivación	
1.2.1.2.4. Satisfacción con la capacitación.	
1.2.1.2.5. Satisfacción con la Remuneración	10
1.2.2. Desempeño Docente.	
1.2.2.1. Concepto de desempeño docente	
1.2.2.2. Dimensiones del desempeño docente.	11
	viii

1.2.2.2.1. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	
1.2.2.2.2. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	
1.3. Definición de Términos Básicos	12

## **CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema**

2.1. Descripción del Problema	13
2.2. Formulación del Problema	14
2.2.1. Problema General	
2.2.2. Problemas Específicos	
2.3. Objetivos	16
2.3.1. Objetivo General	
2.3.2. Objetivos Específicos	
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	17
2.5. Hipótesis	18
2.5.1. Hipótesis General	
2.5.2. Hipótesis Derivadas	
2.6. Variables	19
2.6.1. Identificación de las Variables	
2.6.2. Definición de las Variables	
2.6.2.1. Definición Conceptual	
2.6.2.2. Definición Operacional	
2.6.3. Operacionalización de las Variables	21

## **CAPÍTULO III: Metodología**

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	23
3.1.1. Nivel de Investigación	
3.1.2. Tipo de Investigación	
3.1.3. Diseño de Investigación	
3.2. Población y Muestra	24
3.2.1. Población	

3.2.2. Muestra	
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	25
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos	
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos	
3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos	
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	26
3.4.1. Procesamiento de la Información	
3.4.2. Análisis de la Información	

#### **CAPÍTULO IV: Resultados**

4.1. Análisis Descriptivo	27
4.1.1. Diagnóstico de la Satisfacción Laboral.	
4.1.2. Diagnóstico del Desempeño Docente.	34
4.2. Análisis Inferencial	40
4.2.1. Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.	

#### **CAPÍTULO V: Discusión, Conclusiones, Recomendaciones**

5.1. Discusión	43
5.2. Conclusiones	45
5.3. Recomendaciones	46

#### **Referencias Bibliográficas**

#### **Anexos**

Anexo 01: Matriz de Consistencia	49
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	52
Anexo 03: Informe de Validez y Confiabilidad	55
Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación de Proyecto de Tesis	65
Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento del informe Final de Tesis	66

## INDICE DE CUADROS

N°	TÍTULO	Pág.
01.	La supervisión en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	23
02.	El ambiente físico en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	
03.	La motivación en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	
04.	La capacitación en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	
05.	La remuneración en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	
06.	Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	
07.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	
08.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	
09.	Desempeño en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	
10.	Satisfacción laboral según desempeño en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	

## INDICE DE GRÁFICOS

N°	TÍTULO	Pág.
01.	Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	
02.	Desempeño en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar, Iquitos 2021.	

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar el grado de relación entre satisfacción laboral y desempeño en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

La investigación estuvo conformada por 81 docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos y la muestra la conformó 67 docentes.

La selección de la muestra fue no aleatoria por conveniencia.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta para ambas variables y el instrumento fue el cuestionario.

Para el análisis de la información se empleó la estadística descriptiva para el estudio de ambas variables en forma independiente y la estadística referencial no paramétrica Chi cuadrada ( $X^2$ ) para la demostración de la hipótesis.

Los resultados demostraron que  $\chi^2_c = 28,29 > \chi^2_t = 5.191$ ,  $gl = 2$ ,  $p < 0.05\%$  y el coeficiente de correlación fue  $r = 53\%$  con lo que se aceptó la hipótesis de investigación: El grado de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño es medio en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

**PALABRAS CLAVE:** Satisfacción, laboral, desempeño, docente.

## RESUMO

O objetivo da pesquisa foi: Determinar o grau de relação entre satisfação no trabalho e desempenho em professores da Instituição Educacional N ° 60188 - Simón Bolívar da cidade de Iquitos durante o ano de 2021.

A pesquisa foi composta por 81 professores da Instituição Educacional N ° 60188 - Simón Bolívar de Iquitos e a amostra foi composta por 67 professores.

A seleção da amostra foi não aleatória por conveniência.

A técnica de coleta de dados foi o levantamento de ambas as variáveis e o instrumento foi o questionário.

Para a análise das informações, foi utilizada a estatística descritiva para estudar as duas variáveis de forma independente e a estatística referencial não paramétrica do Qui-quadrado ( $X^2$ ) para demonstrar a hipótese.

Os resultados mostraram que  $\chi^2_c = 28,29 > \chi^2_t = 5,191$ ,  $gl = 2$ ,  $p < 0,05\%$  e o coeficiente de correlação foi  $r = 53\%$  com o qual a hipótese de pesquisa foi aceita: O grau de relação entre satisfação no trabalho e desempenho é média em professores da Instituição Educacional N ° 60188 - Simón Bolívar da cidade de Iquitos durante o ano de 2021.

**PALAVRAS-CHAVE:** Satisfação, trabalho, desempenho, professor.

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un comportamiento del docente que se evidencia en la institución educativa y que constituye un sentimiento de agrado que experimenta una persona por el simple hecho de realizar un trabajo que le gusta, en un ambiente agradable, atractivo y que le llena de compensaciones acorde a sus expectativas.

La satisfacción laboral se asocia con el desempeño del docente, el que constituye las actividades que realizan los docentes para cumplir favorablemente sus funciones en la dirección del proceso enseñanza – aprendizaje, esta asociación es directa a mayor satisfacción laboral mayor es el desempeño docente, así, (Curi Acha, 2018) en su investigación de tipo descriptivo correlaciona, concluye que la relación entre el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente fue directa en instituciones públicas de Pomabamba, a su vez (Sanchez Trujillo y García Vargas, 2017) en su texto describe, que la satisfacción laboral se puede relacionar directamente con el conocimiento de la persona propiciando un buen desempeño, por su parte (Ventura, 2012) en su texto afirma que la satisfacción laboral de los maestros es un valioso constructo que incide directamente en el desempeño docente propiciando el éxito en el aprendizaje de los estudiantes y en el éxito de la gestión en las instituciones educativas.

Es común escuchar a los docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos no estar conformes ni satisfechos por diferentes aspectos que encierra la profesión ya sea por la supervisión, ambiente físico, capacitación, remuneración, motivación, lo cual causa insatisfacción al realizar sus funciones, formulando por ello la interrogante: ¿Cuál es el grado de relación entre satisfacción laboral y desempeño en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos, durante el año 2021?, delimitando el objetivo: Determinar el grado de relación entre

satisfacción laboral y desempeño en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos, durante el año 2021.

La investigación se realiza en la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos con una muestra de 67 docentes.

La investigación es de importancia porque va a servir para que las autoridades de dicha institución se interesen por brindar un clima organizacional agradable a sus docentes de tal manera que se sientan satisfechos en su labor y cumplan a cabalidad en sus funciones.

El estudio presenta la siguiente estructura:

Capítulo I : Marco teórico

Capítulo II : Planteamiento del Problema

Capítulo III: Metodología

Capítulo IV: Resultados

Capítulo V : Discusión, Conclusiones, Recomendaciones.

Referencias Bibliográficas

Anexos.

## CAPÍTULO I

### MARCO TEÓRICO

#### 1.1. Antecedentes de Estudio

##### Internacional

(Montoya Cáceres et al., 2017), En su investigación: *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Presentado en la Universidad del Bio Bio, Chillán-Chile, llegó a la siguiente conclusión: En relación a la satisfacción laboral y al clima organizacional, un 92,1% de los funcionarios se encuentran satisfechos, de los cuales el 30,7% está algo satisfechos, el 50,6% se encuentra bastante satisfecho y un 10,8% está muy satisfecho.

(Martínez-Garrido, 2017), en su investigación *La incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina*, presentado en la Universidad de Granada España, llegó a la siguiente conclusión: La principal contribución de nuestro estudio es destacar que las variables de clima escolar son fundamentales para explicar la satisfacción laboral de los docentes, concretamente: el ambiente laboral que propicie la comunicación y el trabajo en equipo entre el profesorado, el apoyo de la dirección en materia de instrucción, la relación de cordialidad entre el profesorado, cuidado, respeto del otro y orientado hacia el aprendizaje. Comparado con las características del director escolar (su formación y experiencia), el clima de la escuela es más importante para explicar la satisfacción del docente por su trabajo.

(Medina Montesdeoca, 2017), en su investigación: *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*, presentado en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, concluye que: En la suma de las dos mediciones, de las seis variables de clima organizacional, cinco influyen de manera positiva baja o muy baja en el desempeño docente, mientras que la variable recompensa, presenta una incidencia negativa muy baja. Con este resultado se podría inferir que los docentes perciben con un riesgo crítico que la organización no les recompense de acuerdo a su desempeño y logro de resultados, sin embargo este factor del clima no incide en su desempeño, lo cual es halagador, saber que la organización cuenta con colaboradores que han asumido la docencia como una misión altruista, donde la recompensa no solo está en lo económico o en los reconocimientos institucionales, sino en aportar para que sus alumnos triunfen en la vida.

## **Nacional**

(Cedron Medina, 2018), En su investigación: *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo – 2018*. Presentado en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, llegó a la siguiente conclusión: La variable de satisfacción laboral de los docentes de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2018 se situó en mayor porcentaje con 45% en el nivel insatisfecho. Es decir, a mayor clima institucional, mayor es la satisfacción laboral., a mayor clima organizacional a mayor satisfacción laboral en su dimensión significado de tareas, a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo. Existe relación altamente significativa ( $P < 0.001$ ) positiva ( $r_{xy} = 0.923$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal/social, a mayor clima organizacional existe mayor satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento

personal/social, a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión comunicación, a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión motivación. a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión confianza. a mayor satisfacción laboral existe mayor clima organizacional en su dimensión participación.

(Chirinos Cox, 2017), En su investigación: *“Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal docente del nivel secundaria de la institución educativa “Bartolome Herrera”–2014*, presentado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Escuela Universitaria de posgrado Dr. Luis Claudio Cervantes Liñán, concluye lo siguiente: Es demostrado que la variable del Clima Organizacional - en sus 11 dimensiones: Liderazgo, Innovación, Recompensa, Confort, Estructura, Toma de Decisiones, Comunicación, Remuneración, Identidad, Conflicto - Cooperación y Motivación, está relacionado directamente con la Satisfacción Laboral del Personal Docente del Nivel Secundaria de la IE.

(Ruíz Taricuarima & Diaz Espinoza, 2018), En su investigación: *El Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes en la institución educativa pública “Túpac Amaru”- Iquitos, 2015*, presentado en la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo de Lambayeque, llegó a la siguiente conclusión: Las estrategias planteadas en la investigación tendrán como objeto lograr satisfacción laboral que está dirigida para que los trabajadores a través de los talleres planteados puedan desarrollar sus habilidades sociales a través de los indicadores: Liderazgo. Motivación Reciprocidad. Participación. Compromiso Satisfacción; Colaboración y cooperación, lo que supone trabajar junto.

Al establecer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes no será altamente significativa en la institución educativa

pública. Al realizar el análisis inferencial mediante la aplicación de la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada, tiene relación estadísticamente significativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa pública “Túpac Amaru”- Iquitos, 2015.

(Curi Acha, 2018), En su investigación: *Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017*, presentado en la Universidad César Vallejo Escuela de Posgrado, llegó a la conclusión que: La relación entre el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente y el desarrollo de la profesionalidad-identidad fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba.

## **Local**

(Campos Vergara & Valverde Paredes, 2016), en su investigación: *“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesor de la Institución Educativa primaria secundaria de menores Sagrado Corazón, distrito de Iquitos – 2014”*, presentado en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, llegó a la siguiente conclusión: Los resultados de la evaluación global de la Satisfacción Laboral del profesor, permitió concluir que el 40.6% respondió que se encuentra Satisfecho; el 44.8% manifestó que se encuentra Poco Satisfecho; mientras que el 14.6% expresó que se encuentra Insatisfecho. Poniendo en evidencia que hay una tendencia que se inclina hacia la poca satisfacción e insatisfacción laboral del profesor.

(Romero Flores & Torres Sinarahua, 2017), En su investigación: *Estructura Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 60050 República de Venezuela – Iquitos 2016*, presentado en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana Facultad de Ciencias de la Educación y

Humanidades, Llegó a la siguiente conclusión: En lo actitudinal se concluye que es Alta el Desempeño Docente, de la misma forma es Alta el Conocimiento en el Desempeño Docente en la Institución Educativa N°60050 República de Venezuela en el Distrito de Iquitos durante el año 2016.

## **1.2. Bases Teóricas**

### **1.2.1. Satisfacción Laboral.**

#### **1.2.1.1. Conceptualización de Satisfacción Laboral**

El término satisfacción laboral se ha definido de muchas maneras así: La satisfacción laboral se puede relacionar directamente con el conocimiento de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todos estos factores desembocan en la manera de actuar del individuo.(Sánchez Trujillo & García Vargas, 2017)

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1968). Por otro lado, para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores.(Alfaro Salazar et al., 2012)

Finalmente asumimos la definición de satisfacción laboral planteada por: Muñoz (1990: 76) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una

serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.(Días Chiappe, 2015).

Para fines del presente estudio tomamos la definición de satisfacción laboral en el ámbito educativo, así tenemos que Ventura (2012) confiere a la labor docente y por ende, a la satisfacción laboral de los maestros, un peso de envergadura: “La profesión docente es una de las más importantes profesiones en nuestra sociedad, pues es la única profesión que concentra su energía y atención en nuestros más preciosos recursos: los niños y niñas... Desde esta perspectiva, la satisfacción laboral del docente o directivo es un valioso constructo que incide en las posibilidades de éxito en el aprendizaje de los estudiantes y en el éxito de la gestión en las instituciones.”(Días Chiappe, 2015).

#### **1.2.1.2. Dimensiones de Satisfacción Laboral**

##### **1.2.1.2.1. Satisfacción con la supervisión,**

Según Locke (1976) citado por Gil, (2008), (Rivera Lopez, 2018) “referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas de relaciones humanas o administrativas” (p. 52). Concluyeron que:

La naturaleza del manejo dentro de las organizaciones, el grado de compromiso y de manejo personal y las políticas de aplicación son aspectos que repercuten de manera decisiva en la satisfacción laboral de los trabajadores. De la misma manera, la efectividad de las determinantes organizaciones de la satisfacción laboral que se detallan a continuación apoya de forma significativa a la conservación de una ventaja competitiva sostenible, centrada en la incorporación de prácticas de empleo sanas.

#### **1.2.1.2.2. Satisfacción con el ambiente físico,**

Según Locke (1984), los empleados por lo general valoran un entorno físico confortable y exento de peligro. Ellos requieren de recursos suficientes para poder desempeñar su trabajo de manera efectiva. Como mínimo, las condiciones físicas de trabajo no deberían amenazar el bienestar físico del empleado. Esto significa que el empleador debe eliminar las condiciones de peligro e implementar procedimientos de seguridad y control de la misma (p 43).(Días Chiappe, 2015)

#### **1.2.1.2.3. Satisfacción con la motivación**

La teoría de la motivación ha sido la de mayor influencia en el área de la satisfacción laboral, se basa en la creencia de que las relaciones de un individuo con su trabajo son básicas y que su actividad hacia el desarrollo de una buena labor puede determinar el éxito o el fracaso de las personas (p 40).(García Velásquez et al., 2017)

La motivación es otro aspecto de suma importancia con relación al desempeño profesional en dos sentidos: uno, acerca de la motivación personal hacia el trabajo, y el otro, con referencia a qué tan motivador es este.(Días Chiappe, 2015)

#### **1.2.1.2.4. Satisfacción con la capacitación.**

La capacitación docente y profesional que se realiza a través de talleres, cursos o certificaciones, para garantizar las competencias docentes requeridas, puede ser una estrategia eficaz, siempre que surja del diagnóstico

real de las necesidades de formación del profesorado y que controle la forma en que se imparta y la evaluación de la eficacia de la misma, para retroalimentación del proceso. (Mejía Maldonado et al., 2017)

#### **1.2.1.2.5. Satisfacción con la remuneración.**

Las empresas hoy en día se preocupan por generar una adecuada retribución a sus colaboradores dado su trabajo, y ello permite generar mayor lealtad, compromiso y por ende contribuye a mejorar los desempeños que muestran tales trabajadores. (Manzo & Moncallo, 2004) Por otro lado, Cabrerizo (2014), indica que la remuneración es el modo de compensación de los trabajadores por la dedicación que prestan a una organización para realizar su trabajo. (Peralta Erquínigo, 2018)

### **1.2.2. Desempeño Docente.**

#### **1.2.2.1. Concepto de Desempeño Docente**

El desempeño profesional está relacionado con el comportamiento de los hombres. En la sociedad actual en rápida evolución, para dar respuesta a las necesidades sociales, seguimos proponiendo retos y nuevas formas diversificadas de hacer las cosas.

La buena docencia en este marco es un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes. Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto

público de gran importancia para el bien común. (Minedu 2012) (Daza Sánchez, 2017)

El docente tiene que estar dotado de ciertas cualidades profesionales para ofrecer una educación de calidad, saber una competencia establecida previamente y su competencia real (Bunk, 1994) (Galvez Suarez & Milla Toro, 2018)

### **1.2.2.2. Dimensiones del Desempeño Docente.**

#### **1.2.2.2.1. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

Vislumbra una participación democrática de cada uno de los docentes en la gestión de su institución educativa o de su red educativa formando parte de la comunidad de aprendizaje. Así como comunicarse de manera positiva con la comunidad educativa, participando activamente en todas las etapas de elaboración del Proyecto Educativo Institucional, como también contribuir con un clima institucional óptimo. Además de respetar todos los aspectos propios de la comunidad y a fomentar el trabajo con los padres para compartir la responsabilidad en el logro de aprendizaje de sus hijos. (Tenorio Trigoso, 2019)

#### **1.2.2.2.2. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

Vislumbra los procesos y prácticas que forman parte del desarrollo y la formación de la comunidad profesional docente. Describe que el docente debe reflexionar de manera sistemática sobre su práctica y también sobre la de sus compañeros de trabajo, el trabajo en equipo, su participación en acciones para desarrollarse profesionalmente y la colaboración con otros docentes. Contiene

también el conocimiento de las políticas educativas del ámbito nacional, regional y local. (Tenorio Trigoso, 2019)

### 1.3. Definición de Términos Básicos

**Ambiente laboral**, Es un conjunto de entornos que ayudan a lograr la satisfacción o comodidad en el trabajo.

**Desempeño Docente**, Son las acciones que se realizan para cumplir eficazmente la función de la enseñanza.

**Desempeños**, Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. (Cama Caceres, 2018)

**Docente**, Es un profesional que mediante su saber pedagógico planifica estrategias, ejecuta y evalúa el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a las características de los estudiantes.

**Institución Educativa**, Es un conjunto de personas y objetos promovidos por autoridades públicas o particulares, y su finalidad es brindar un año de educación escolar y al menos tres niveles de educación básica.

**Motivación**, Es la energía psíquica que nos empuja a emprender o sostener una acción o una conducta, es la raíz dinámica del comportamiento.

**Satisfacción laboral**, Actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, basada en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.(Jaik Dipp et al., 2010).

## **CAPÍTULO II**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **2.1. Descripción del Problema**

Es común escuchar a los docentes su disconformidad por diferentes aspectos que encierra su profesión, ya sea por el monitoreo, el ambiente físico, las prestaciones, las capacitaciones y, sobre todo, por las remuneraciones, que es el aspecto con mayor señalamiento, lo que causa desánimo e insatisfacción al realizar sus funciones como lo señala: Acerca de la insatisfacción laboral Locke (1968) -citado por Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012, pág. 13)- indican que “la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales” en la investigación de (Távora-Ma-San, 2015)

El Desempeño Docente constantemente es cuestionado por los bajos niveles de logro que alcanzan los estudiantes en las diferentes pruebas de calidad que aplica en Ministerio de Educación, así como organismos internacionales como la prueba PISA y al ser la Educación Básica Regular un servicio público esencial, que garantiza el pleno ejercicio del derecho fundamental de la persona a la educación tal como lo precisa la LEY N°28988, en su artículo 1° El presente Reglamento tiene por objeto normar las acciones orientadas a asegurar la continuación de la prestación del servicio educativo en las Instituciones Educativas Públicas que imparten educación en los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria, de la Educación Básica Regular...(Ministerio de educación 2001-2020, 2007).

Nos motiva a realizar un estudio sobre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Primaria Secundaria de Menores N°60188 Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

La problemática identificada sobre Satisfacción laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Primaria Secundaria de Menores N°60188 Simón Bolívar. Es de importancia ver este problema, ya que implica determinar la relación existente entre Satisfacción Laboral y el Desempeño Docente. Será viable porque los docentes serán los que manifestarán su percepción de Satisfacción en torno a la labor que realizan. La Satisfacción Laboral y el Desempeño Docente, está centrado en los niveles de relación que existe entre ambas.

## **2.2. Formulación del Problema**

### **2.2.1. Problema General**

¿Cuál es el grado de relación entre Satisfacción Laboral y Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos, durante el año 2021?

### **2.2.2. Problemas Específicos**

¿Qué grado de Satisfacción Laboral presentan los Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021?

¿Cómo es el Desempeño que presentan los Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021?

¿Cómo es la relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021?

## **2.3. Objetivos**

### **2.3.1. Objetivo General**

Determinar el grado de relación entre Satisfacción Laboral y Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

### **2.3.2. Objetivos Específicos**

Evaluar el grado de Satisfacción Laboral en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

Identificar el Desempeño que presentan los Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

Establecer la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

## **2.4. Justificación e Importancia de la Investigación**

Este estudio se justifica en los siguientes aspectos:

En lo teórico porque proporciona información sistematizada sobre la teoría científica de las variables, ya que el tema de Satisfacción Laboral y Desempeño Docente es de importancia relevante para marcar la relación que existe entre ellas y cómo influye en el servicio educativo que brinda la Institución Educativa.

En lo metodológico porque muestra la operacionalización de las variables donde se indica cada una de las dimensiones que se han trabajado y que reflejan la realidad de la Institución Educativa donde se aplicó el estudio.

En lo práctico porque ayuda a visualizar la relación que existe entre Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en el magisterio, y que, al parecer, condiciona a que los aprendizajes de los estudiantes sean exitosos.

En lo social porque los beneficiados serán los docentes de la Institución Educativa Pública Primaria Secundaria de Menores N°60188 Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos y que se puede tomar como referencia para estudios similares.

La investigación es importante porque ayudará a establecer la relación que existe entre Satisfacción Laboral y Desempeño Docente y cómo esto afecta el servicio educativo, es por ello que consideramos muy relevante la participación de los docentes aportando sus opiniones y pareceres; por otro lado, este estudio marcará la comprensión de la función docente en su desarrollo profesional.

## **2.5. Hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis General**

El grado de relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño es medio en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

### **2.5.2. Hipótesis Derivadas**

El grado de Satisfacción Laboral es regular en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

Es favorable el Desempeño que presentan los Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

La relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño es directa en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

## 2.6. Variables

### 2.6.1. Identificación de las Variables

Variable Independiente (X): **Satisfacción Laboral**

Variable Dependiente (Y): **Desempeño Docente**

### 2.6.2. Definición de las Variables

#### 2.6.2.1. Definición Conceptual

La Variable Independiente (X): **Satisfacción Laboral** se define conceptualmente como: La actitud positiva del trabajador en relación a la función que cumple dentro de una organización.

La Variable dependiente (Y): **Desempeño Docente** se define conceptualmente como: La labor del profesor de acuerdo a su competencia para la enseñanza.

#### 2.6.2.2. Definición Operacional

La Variable Independiente (X): **Satisfacción Laboral** se define operacionalmente como: La buena predisposición que tienen los trabajadores al realizar su actividad dentro de una organización, constituido por las dimensiones: Supervisión, Ambiente Físico, Motivación, Capacitación, Remuneración, cuyos valores son: Bueno (41 – 60%) Regular (21 – 40%), Deficiente (00 – 20%).

La Variable dependiente (Y): **Desempeño Docente** se define operacionalmente como: El trabajo realizado por los docentes en el desarrollo de sus clases, siendo sus dimensiones: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, cuyos valores son: Favorable (51 – 100%), desfavorable (00 – 50%).

### 2.6.3. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		INDICES
SATISFACCIÓN LABORAL	X1. SUPERVISIÓN	X.1.1	La supervisión que recibes la consideras	Bueno (41 – 60%) Regular (21-40%). Deficiente (00 – 20%)
		X.1.2	La relación con los encargados de la supervisión es	
		X.1.3	Luego de la supervisión el apoyo que reciben es	
		X.1.4	La frecuencia con el que se realiza la supervisión es	
		X.1.5	Como calificarías la supervisión en relación a igualdad con tus compañeros de trabajo	
	X2. AMBIENTE FÍSICO.	X.2.1	El ambiente físico de su institución es	
		X.2.2	Los servicios básicos con la que cuenta su institución educativa, como agua, luz, desagüe y ventilación, es:	
		X.2.3	Cómo calificas las vías de acceso inclusivas:	
		X.2.4	La disponibilidad de equipos y recursos tecnológicos necesarios Como: Proyector multimedia, equipos de audio y otros es:	
	X3. MOTIVACIÓN.	X.3.1	El nivel de motivación que te brinda la estabilidad laboral es	
		X.3.2	En clima organizacional en qué medida motiva tu desempeño	
		X.3.3	En qué grado consideras que la motivación a realizar tu trabajo	
	X4. CAPACITACIÓN.	X.4.1	Las capacitaciones que recibes las consideras	
		X.4.2	Los aspectos que abordan las capacitaciones son	
		X.4.3	La aplicación de lo aprendido en las capacitaciones es	
		X.4.4	Los resultados, en relación a los aprendizajes de los estudiantes, lo consideras	
		X.4.5	La implementación con recursos educativos que te brinda la institución educativa de qué manera están relacionadas con la capacitación que recibes.	
		x.4.6	En cuanto a la relevancia de las capacitaciones, las consideras.	
	X5. REMUNERACIÓN	X.5.1	Cómo consideras tu nivel de responsabilidad en relación a tu remuneración.	
		X.5.2	Cómo relacionas la responsabilidad que representa formar estudiantes en relación a tu remuneración.	
		X.5.3	Tu remuneración te permite dedicarte exclusivamente a tu labor docente.	
X.5.4		La diversidad de tareas encargadas de qué manera está acorde a tu remuneración.		
X.5.5		Tu remuneración te permite lograr una mejor calidad de vida.		
X.5.6		Cómo consideras los incrementos de remuneración que recibes.		
		Cómo consideras las bonificaciones.		
DESEMPEÑO DOCENTE	Y1. PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.	Y.1.1	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	Favorable (51-100%)
		Y.1.2	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	Desfavorable (00-50%)
		Y.1.3	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	
		Y.1.4	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	

		Y.1.5	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	
		Y.1.6	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	
	Y2. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	Y.2.1	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	
		Y.2.2	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	
		Y.2.3	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	
		Y.2.4	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	
		Y.2.5	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

### 3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

#### 3.1.1. Nivel de Investigación

La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento perteneció al enfoque cuantitativo correlacional, porque se sometió a prueba la hipótesis mediante encuestas; se usó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico

#### 3.1.2. Tipo de Investigación

Según el alcance la investigación fue de tipo correlacional porque se midió la relación entre las variables: Satisfacción Laboral y Desempeño Docente.

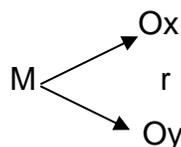
#### 3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación fue el no experimental y el diseño específico fue el transeccional correlacional.

Es no experimental porque no se manipuló la variable independiente: Satisfacción Laboral.

Es transeccional correlacional porque se recolectó los datos en el mismo lugar y en un mismo momento (HERNANDEZ, R. et al, 2006, p 211).

Esquema



Donde:

M : Muestra

Ox, Oy: Observaciones a cada una de las variables

r : Relación entre las variables

## 3.2. Población y Muestra

### 3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 81 Docentes que laboran en la Institución Educativa N°60188 Simón Bolívar, ubicada en Calle. Putumayo N°2662, distrito de Iquitos, provincia de Maynas, departamento de Loreto.

### 3.2.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula para población menor de 1,500 con proporciones y errores absolutos siendo la formula.

$$n = \frac{NZ^2(pe)(qe)}{E^2N + Z^2(pe)(qe)}$$

Donde:

n : ?

N : 81

Z<sup>2</sup> : 1.96 (Coeficiente de Confianza) nivel de confianza 0.95%

pe: 0.50 Proporción del evento de estudio.

qe: 0.50 Complemento de pe.

E : 0.05 (5% de error)

$$n = \frac{81(1.96^2)(0.50)(0.50)}{0.05^2(81) + 1.96^2(0.50)(0.50)} = \frac{81(3.84)(0.25)}{0.0025(81) + 3.84(0.25)} = \frac{77.76}{1.163} = 67 \text{ docentes}$$

Al reemplazar los datos en la fórmula se obtuvo 67 docentes que representarán el tamaño de la muestra.

La selección de la muestra se hizo en forma no aleatoria por conveniencia.

### **3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos**

#### **3.3.1. Técnica de Recolección de Datos**

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó los hechos en forma indirecta.

#### **3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos**

El instrumento a utilizar para ambas variables fue el cuestionario, el cual permitió recolectar la información sobre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Docente los que fueron sometidos a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación. Obteniendo 69.29p. Muy Buena de validez y 0.987p. Excelente confiabilidad para la variable: Satisfacción Laboral, 68p. Muy buena de validez y 0.951p. Excelente confiabilidad para la variable: Desempeño Docente.

#### **3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos**

El procedimiento de recolección de datos fue de la siguiente manera:

- ✓ Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.
- ✓ Solicitar el permiso al director de la Institución Educativa N°60188 Simón Bolívar, para la realización del estudio.
- ✓ Elaboración del instrumento de recolección de datos.

- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- ✓ Aplicación de los instrumentos.
- ✓ Procesamiento de la información.
- ✓ Organización de la información en cuadros.
- ✓ Análisis de la información.
- ✓ Interpretación de datos.
- ✓ Elaboración de discusión y presentación del informe.
- ✓ Sustentación del informe.

### **3.4. Procesamiento y Análisis de la Información**

#### **3.4.1. Procesamiento de la Información**

El procesamiento de la información se realizó en forma computarizada mediante el Ri386 versión 3.6.0 para Windows 7/8/10 sobre la base de datos en una hoja de cálculo para luego ser trabajados en un software estadístico.

#### **3.4.2. Análisis de la Información**

El análisis de la información se realizó empleando la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio, y porcentaje para el estudio de cada variable y la estadística referencial no paramétrica Chi Cuadrada ( $X^2$ ) con  $p < 0.05\%$  para la prueba de hipótesis.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

#### 4.1.1. Diagnóstico de la Satisfacción Laboral.

Cuadro N° 1

La supervisión en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar, Iquitos 2021.

SUPERVISIÓN		Bueno 41 - 60		Regular 21 - 40		Deficiente 00 - 20		Total	
		f	%	f	%	f	%	N°	%
1.	La supervisión que recibes la consideras	10	15	40	60	17	25	67	100
2.	La relación con los encargados de la supervisión es	20	30	42	63	05	07	67	100
3.	Luego de la supervisión el apoyo que recibes es	08	12	50	75	09	13	67	100
4.	La frecuencia con el que se realiza la supervisión es	04	06	60	90	03	04	67	100
5.	Como calificarías la supervisión en relación a igualdad con tus compañeros de trabajo	07	10	52	78	08	12	67	100
PROMEDIO $\bar{X}$		10	15	49	73	08	12	67	100

Fuente: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 1 se observa de: 67 (100%) docentes, 49 (73%) docentes. Expresaron que fue regular la supervisión en la satisfacción laboral, predominando con 90% el indicador: La frecuencia con el que se realiza la supervisión es, 10 (15%) docentes expresaron que fue buena la supervisión en la satisfacción laboral predominando con 30% el indicador: La relación con los encargados de la supervisión es, y 08 (12%) docentes expresaron que fue deficiente la supervisión en la satisfacción laboral predominando con 25% el indicador: La supervisión que recibes la consideras, con lo que se concluyó

que, la supervisión en la satisfacción laboral fue regular en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el 2021.

### Cuadro N° 2

El ambiente físico en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar, Iquitos 2021.

AMBIENTE FÍSICO		Bueno 41 - 60		Regular 21 - 40		Deficiente 00 - 20		Total	
		f	%	f	%	f	%	N°	%
1.	El ambiente físico de su institución es	12	18	45	67	10	15	67	100
2.	Los servicios básicos con la que cuenta su institución educativa, como agua, luz, desagüe y ventilación, es:	15	22	38	57	14	21	67	100
3.	Cómo calificas las vías de acceso inclusivas:	06	09	48	72	13	19	67	100
4.	La disponibilidad de equipos y recursos tecnológicos necesarios Como: Proyector multimedia, equipos de audio y otros es:	05	08	35	52	27	40	67	100
PROMEDIO $\bar{X}$		10	15	41	61	16	24	67	100

Fuente: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 2 se observa de 67 (100%) docentes, 41 (61%) docentes expresaron que fue regular el ambiente físico en la satisfacción laboral, predominando con 72% el indicador: cómo calificas las vías de acceso inclusivas, 10 (15%) docentes, expresaron que fue bueno el ambiente físico en la satisfacción laboral, predominando con 22% el indicador: Los servicios básicos con la que cuenta su institución educativa como agua, luz, desagüe y ventilación es, y 16 (24%) docentes, expresaron que fue deficiente el ambiente físico en la satisfacción laboral predominando con 21% el indicador: Los servicios básicos con lo que cuenta su institución educativa es, con lo que se concluyó que el ambiente físico en la satisfacción laboral fue regular en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el 2021.

### Cuadro N° 3

La motivación en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar, Iquitos 2021.

MOTIVACIÓN		Bueno 41 - 60		Regular 21 - 40		Deficiente 00 - 20		Total	
		f	%	f	%	f	%	N°	%
1.	El nivel de motivación que te brinda la estabilidad laboral es	30	45	28	42	09	13	67	100
2.	En clima organizacional en qué medida motiva tu desempeño	10	15	50	75	07	10	67	100
3.	En qué grado consideras que la motivación a realizar tu trabajo	12	18	48	72	07	10	67	100
PROMEDIO $\bar{X}$		17	25	42	63	08	12	67	100

Fuente: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 3 se observa de 67 (100%) docentes, 42 (63%) docentes expresaron que fue regular la motivación en la satisfacción laboral, predominando con 75% el indicador: El clima organizacional en qué medida motiva tu desempeño, 17 (25%) docentes, expresaron que fue bueno la motivación en la satisfacción laboral, predominando con 45% el indicador: El nivel de motivación que te brinda la estabilidad laboral es, y 08 (12%) docentes, expresaron que fue deficiente la motivación en la satisfacción laboral predominando con 10% el indicador: En qué grado consideras que la motivación a realizar tu trabajo, con lo que se concluyó que la motivación en la satisfacción laboral fue regular en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el 2021.

#### Cuadro N° 4

La capacitación en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar, Iquitos 2021.

CAPACITACIÓN		Bueno 41 - 60		Regular 21 - 40		Deficiente 00 - 20		Total	
		f	%	f	%	f	%	N°	%
1.	Las capacitaciones que recibes las consideras	13	19	49	73	05	07	67	100
2.	Los aspectos que abordan las capacitaciones son	15	22	50	75	02	03	67	100
3.	La aplicación de lo aprendido en las capacitaciones es	17	25	38	57	12	18	67	100
4.	Los resultados, en relación a los aprendizajes de los estudiantes, lo consideras	16	24	45	67	06	09	67	100
5.	La implementación con recursos educativos que te brinda la institución educativa de qué manera están relacionadas con la capacitación que recibes.	25	37	38	57	04	06	67	100
6.	En cuanto a la relevancia de las capacitaciones, las consideras.	14	21	49	73	04	06	67	100
PROMEDIO $\bar{X}$		17	25	45	67	05	08	67	100

Fuente: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 4 se observa de: 67 (100%) docentes, 45 (67%) docentes, expresaron que fue regular la capacitación en la satisfacción laboral, predominando con 75% el indicador: Los aspectos que abordan las capacitaciones son, 17 (25%) docentes expresaron que fue buena la capacitación en la satisfacción laboral predominando con 37% el indicador: La implementación con recursos educativos que te brinda la institución educativa de qué manera están relacionadas con la capacitación que recibes, y 05 (08%) docentes, expresaron que fue deficiente la capacitación en la satisfacción laboral predominando con 18% el indicador: La aplicación de lo aprendido en las capacitaciones es, con lo que se concluyó que, la capacitación en la

satisfacción laboral fue regular en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el 2021.

Cuadro N° 5

La remuneración en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar, Iquitos 2021.

REMUNERACIÓN		Bueno 41 - 60		Regular 21 - 40		Deficiente 00 - 20		Total	
		f	%	f	%	f	%	N°	%
1.	Cómo consideras tu nivel de responsabilidad en relación a tu remuneración.	38	57	29	43	00	00	67	100
2.	Cómo relacionas la responsabilidad que representa formar estudiantes en relación a tu remuneración.	27	40	38	57	02	03	67	100
3.	Tu remuneración te permite dedicarte exclusivamente a tu labor docente.	00	00	66	99	01	01	67	100
4.	La diversidad de tareas encargadas de qué manera está acorde a tu remuneración.	07	10	15	22	45	67	67	100
5.	Tu remuneración te permite lograr una mejor calidad de vida.	20	30	36	54	11	16	67	100
6.	Cómo consideras los incrementos de remuneración que recibes.	04	06	43	64	20	30	67	100
7.	Cómo consideras las bonificaciones.	02	03	48	72	17	25	67	100
PROMEDIO $\bar{X}$		14	21	39	58	14	21	67	100

Fuente: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 5 se observa de: 67 (100%) docentes, 39 (58%) docentes, expresaron que fue regular la remuneración en la satisfacción laboral, predominando con 99% el indicador: Tu remuneración te permite dedicarte exclusivamente a tu labor docente, 14 (21%) docentes, expresaron que fue buena la remuneración en la satisfacción laboral predominando con 57% el indicador: Cómo consideras tu nivel de responsabilidad en relación a tu remuneración, y 14 (21%) docentes, expresaron que fue deficiente la remuneración en la satisfacción laboral predominando con 67% el indicador:

La diversidad de tareas encargadas de qué manera está acorde a tu remuneración, con lo que se concluyó que, la remuneración en la satisfacción laboral fue regular en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el 2021.

### CUADRO N° 6

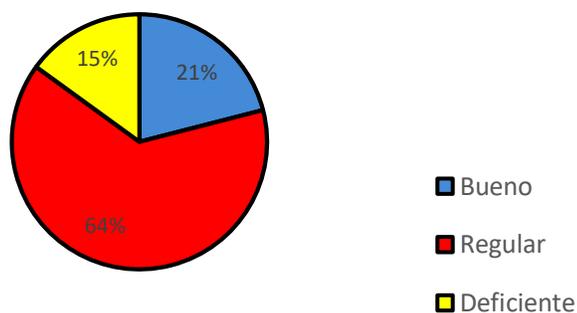
Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 –  
Simón Bolívar, Iquitos 2021.

SATISFACCIÓN LABORAL		Bueno 41 - 60		Regular 21 - 40		Deficiente 00 - 20		Total	
		f	%	f	%	f	%	N°	%
1.	Supervisión	10	15	49	73	08	12	67	100
2.	Ambiente Físico	10	15	41	61	16	24	67	100
3.	Motivación	17	25	42	63	08	12	67	100
4.	Capacitación	17	25	45	67	05	08	67	100
5.	Remuneración	14	21	39	58	14	21	67	100
PROMEDIO $\bar{X}$		14	21	43	64	10	15	67	100

Fuente: Cuadro N° 1, 2, 3, 4, 5.

### GRÁFICO N° 1

Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 60188 –  
Simón Bolívar, Iquitos 2021.



FUENTE: Cuadro N° 6

En el cuadro N° 6 y gráfico N° 1 se observa de 67 (100%) docentes, 43 (64%) docentes expresaron que fue regular la satisfacción laboral, predominando con 73% la dimensión: Supervisión, 14 (21%) docentes expresaron que fue bueno la satisfacción laboral, predominando con 25% las dimensiones: Motivación y capacitación y 10 (15%) docentes expresaron que fue deficiente la satisfacción laboral, predominando con 24% la dimensión: ambiente físico con lo que se concluyó que la satisfacción laboral fue regular en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el 2021, aceptando la hipótesis derivada de la investigación: El grado de satisfacción laboral es regular en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

#### 4.1.2. Diagnóstico del Desempeño Docente

Cuadro N° 7

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar, Iquitos 2021.

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.		Favorable 51 - 100		Desfavorable 00 - 50		Total	
		f	%	f	%	N°	%
1.	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	45	67	22	33	67	100
2.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	55	82	12	18	67	100
3.	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	35	52	32	48	67	100
4.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	63	94	04	06	67	100
5.	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	61	91	06	09	67	100
6.	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	65	97	02	03	67	100
PROMEDIO $\bar{X}$		54	81	13	19	67	100

Fuente: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 7 se observa de: 67 (100%) docentes, 54 (81%) expresaron que fue favorable la participación en la gestión de la escuela articulada a la

comunidad, predominando con 97% el indicador: Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados, y 13 (19%) docentes expresaron que fue desfavorable la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, predominando con 48% el indicador: Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela, con la que se concluyó que, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad fue favorable en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el 2021.

Cuadro N° 8

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar, Iquitos 2021.

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.		Favorable 51 - 100		Desfavorable 00 - 50		Total	
		f	%	f	%	N°	%
1.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	58	87	09	13	67	100
2.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	61	91	06	09	67	100
3.	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	50	75	17	25	67	100
4.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	67	100	00	00	67	100
5.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	67	100	00	00	67	100
PROMEDIO $\bar{X}$		61	91	06	09	67	100

Fuente: Base de datos de los autores.

En el cuadro N° 8 se observa de: 67 (100%) docentes, 61 (91%) docentes expresaron que fue favorable, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, predominando con 100% los indicadores: Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resolución de dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, y 06 (09%) docentes expresaron que fue desfavorable, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, predominando con

25% el indicador: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional, con lo que se concluyó que, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente fue favorable en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el 2021.

### Cuadro N° 9

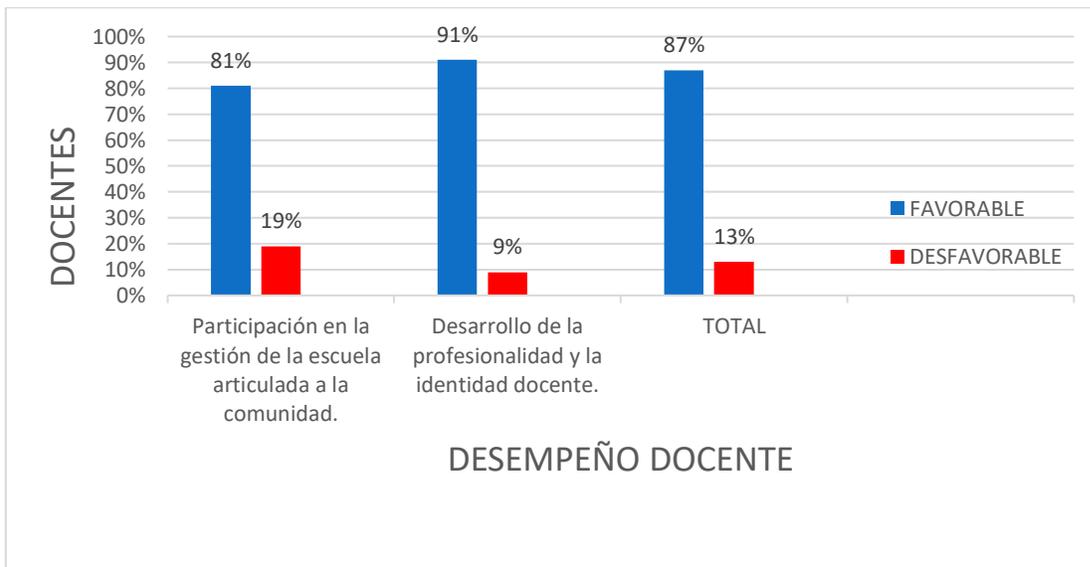
Desempeño en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar, Iquitos 2021.

DESEMPEÑO DOCENTE		Favorable 51 - 100		Desfavorable 00 - 50		Total	
		f	%	f	%	N°	%
1.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	54	81	13	19	67	100
2.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	61	91	06	09	67	100
PROMEDIO $\bar{X}$		58	87	09	13	67	100

Fuente: Cuadro N° 7, 8.

### GRÁFICO N° 2

Desempeño en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar, Iquitos 2021.



FUENTE: Cuadro N° 9

En el cuadro N° 9 y gráfico N° 2 se observa de 67(100%) docentes, 58 (87%) docentes expresaron que fue favorable el desempeño docente, predominando con 91% la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y 09 (13%) docente expresaron que fue desfavorable el desempeño docente, predominando con 19% la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con la que se concluyó que el desempeño fue favorable en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el 2021, aceptando la hipótesis derivada de la investigación: Es favorable el desempeño que presentan los docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1. Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.

Cuadro N° 10

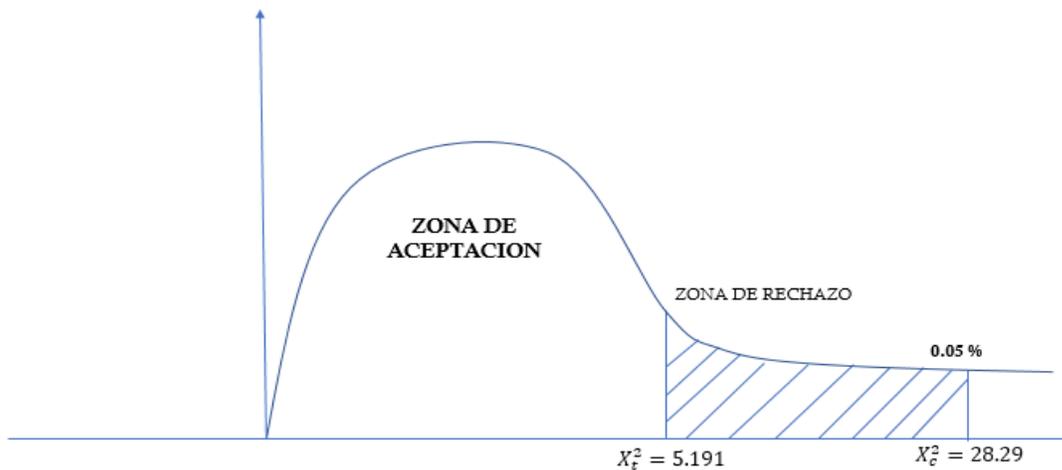
Satisfacción laboral según desempeño en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar, Iquitos 2021.

SATISFACCIÓN LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE					
	Favorable		Desfavorable		Total	
	f	%	f	%	N°	%
Bueno	05	08	09	13	14	21
Regular	43	64	00	00	43	64
Deficiente	10	15	00	00	10	15
TOTAL	58	87	09	13	67	100

Fuente: Cuadro N° 6,9.

$$x_c^2 = 28.29, x_t^2 = 5.191, gl = 2, p < 0.05\%$$

$$x_c^2 = 28.29 > x_t^2 = 5.191$$



$x_c^2 > x_t^2$  La Satisfacción Laboral y el Desempeño Docente se relacionan en forma directa.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo  $r = 53\%$  lo que indica que la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente con un grado medio o moderado, (53%) con lo que se aceptó la hipótesis general de investigación: El grado de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño es medio en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

En el cuadro N° 10 se observa lo siguiente:

- Al analizar la satisfacción laboral bueno de 14 (21%) docentes, 05 (08%) docentes, tuvieron desempeño favorable y 09 (13%) docentes tuvieron desempeño desfavorable.
- Al analizar la satisfacción laboral regular de 43 (64%) docentes, los 43 (64%) docentes, tuvieron desempeño favorable.
- Al analizar la satisfacción laboral deficiente de 10 (15%) docentes, los 10 (15%) docentes, tuvieron desempeño favorable.
- Al establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente empleando la estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada ( $X^2$ ) se encontró que  $\chi_c^2 = 28.29 > \chi_t^2 = 5.191$ ,  $gl = 2$ ,  $p < 0.05\%$  con lo que se concluyó que la satisfacción laboral y desempeño docente se relacionan en forma directa, con la que se aceptó la hipótesis derivada: La relación entre la satisfacción laboral y el desempeño es directa en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.
- Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo  $r = 53\%$  lo que indica que la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente con un grado medio o moderado (53%) con lo que se aceptó la hipótesis general de investigación: el grado de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño es medio en docentes de la Institución educativa N° 60188 Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Discusión**

Al realizar el análisis descriptivo de la satisfacción laboral se encuentra que el grado de satisfacción laboral es regular en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el 2021, debido; a que la supervisión escolar se realiza esporádicamente, las vías de acceso a la institución educativa no están canalizadas, escasa motivación a los docentes, los temas de capacitación son poco relevantes, la remuneración que perciben los docentes no alcanza para cubrir las necesidades básicas.

La satisfacción laboral es el agrado que manifiesta el docente al realizar su práctica pedagógica en un ambiente que le permite estar a gusto, que es atractivo y que obtiene una serie de compensaciones psico-sociales-económicas que están en de acuerdo a sus intereses; solo así el docente se encuentra placentero y se da de lleno a su labor.

Al realizar el análisis descriptivo del desempeño docente se encuentra que es favorable en docentes de la Institución Educativa N° 60188 Simón Bolívar de Iquitos en el 2021, debido a que los docentes participan en la gestión de la escuela elaborando el Proyecto Educativo Institucional, gestionan la investigación científica en trabajos de innovación pedagógica, gestionan la participación de los padres de familia y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes, participan en la generación de políticas educativas de nivel local y regional, toman decisiones respetando los derechos humanos así como los derechos del niño y del adolescente.

La buena docencia es un ejercicio de reflexión sobre el sentido de la profesión y de su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo de sus estudiantes con equidad.

Al realizar el análisis inferencial empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrado se ha encontrado que  $\chi_c^2 = 28.29 > \chi_t^2 = 5.191$ ,  $gl = 2$ ,  $p < 0.05\%$  observando que la satisfacción laboral y el desempeño docente se relacionan en forma directa y al aplicar el coeficiente de contingencia se obtiene  $r = 53\%$  lo que indica que la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente con un grado medio en docentes de la Institución Educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos en el año 2021; resultado que se parece cuando (Curi Acha, 2018) en su investigación: Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba; Ayacucho 2017, concluye que la relación entre el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente fue directa media en instituciones educativas públicas de Pomabamba.

## **5.2. CONCLUSIONES**

### **5.2.1. Conclusiones Específicas**

El grado de satisfacción laboral es regular en docentes de la Institución educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la Ciudad de Iquitos durante el año 2021.

Es favorable el desempeño que presentan los docentes de la Institución educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la Ciudad de Iquitos durante el año 2021.

La relación entre la satisfacción laboral y el desempeño es directa en docentes de la Institución educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la Ciudad de Iquitos durante el año 2021.

La satisfacción laboral se delimita con las dimensiones: Supervisión, ambiente físico, motivación, capacitación, remuneración.

El desempeño docente se delimita con las dimensiones: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

### **5.2.2. Conclusión General**

El grado de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño es medio en docentes de la Institución educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la Ciudad de Iquitos durante el año 2021.

## **5.3. RECOMENDACIONES**

### **5.3.1. Recomendaciones Específicas**

A los docentes de la Institución educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos tratar de tener una satisfacción del ambiente el que propicie la comunicación, el trabajo en equipo, relación cordial entre el profesorado de tal manera que se incremente la satisfacción laboral.

A los docentes de la Institución educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos continuar con un desempeño favorable de sus actividades inherentes a la profesión, el que redundará en el proceso enseñanza aprendizaje, elevando el rendimiento de los estudiantes.

A los docentes de la Institución educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos, reflexionar permanentemente sobre su práctica pedagógica y administrativa para mejorar la formación de sus estudiantes.

Hacer extensivo los resultados a otras instituciones educativas de la región y país.

### **5.3.2. Recomendación General**

A los directivos de la Institución Educativa Institución educativa N° 60188 – Simón Bolívar de Iquitos promover eventos de capacitación dirigido a los docentes sobre características o cualidades que debe tener el ambiente laboral a fin de que los docentes se sientan a gusto y presenten un buen desempeño profesional.

## **Anexos**

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación de proyecto de Tesis

Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento de proyecto de Tesis

**ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia**

**TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021**

**AUTOR (es): Rosa Geraldina Cauper Lobo y Tomás Ríos López**

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
<p>¿Cuál es el grado de relación entre Satisfacción Laboral y Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos, durante el año 2021?</p> <p>¿Qué grado de Satisfacción Laboral presentan los Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021?</p> <p>¿Cómo es el Desempeño que presentan los Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la</p>	<p>Determinar el grado de relación entre Satisfacción Laboral y Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.</p>	<p>El grado de relación entre la Satisfacción Laboral y desempeño es medio en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021</p>	V.I. (X)	<p>La supervisión que recibes la consideras</p> <p>La relación con los encargados de la supervisión es</p> <p>Luego de la supervisión el apoyo que reciben es</p> <p>La frecuencia con el que se realiza la supervisión es</p> <p>Como calificarías la supervisión en relación a igualdad con tus compañeros de trabajo</p> <p>El ambiente físico de su institución es</p> <p>Los servicios básicos con la que cuenta su institución educativa, como agua, luz, desagüe y ventilación, es:</p> <p>Cómo calificas las vías de acceso inclusivas:</p> <p>La disponibilidad de equipos y recursos tecnológicos necesarios Como: Proyector multimedia, equipos de audio y otros es:</p> <p>El nivel de motivación que te brinda la estabilidad laboral es</p> <p>En clima organizacional en qué medida motiva tu desempeño</p> <p>En qué grado consideras que la motivación a realizar tu trabajo</p> <p>Las capacitaciones que recibes las consideras</p> <p>Los aspectos que abordan las capacitaciones son</p> <p>La aplicación de lo aprendido en las capacitaciones es</p> <p>Los resultados, en relación a los aprendizajes de los estudiantes, lo consideras</p> <p>La implementación con recursos educativos que te brinda la institución educativa de qué manera está relacionada con la capacitación que recibes.</p>	<p><b>Método:</b> No experimental</p> <p><b>Tipo de Investigación</b> de Correlacional</p> <p>Diseño</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <p>O<sub>x</sub> M= r O<sub>y</sub></p> </div> <p>Significado de símbolos: M: Muestra O<sub>x</sub>: Variable I r: Relación O<sub>y</sub>: Variable D</p> <p><b>Población:</b> La población estará conformada por 81 Docentes que laboran en la Institución Educativa N°60188 Simón Bolívar.</p> <p><b>Muestra:</b> 67 docentes</p>
	<p>Evaluar el grado de Satisfacción Laboral en Docentes en la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.</p>	<p>El grado de Satisfacción Laboral es regular en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.</p>	V.D. (Y)		
	<p>Identificar el Desempeño que presentan los Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.</p>	<p>Es favorable el Desempeño que presentan los Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.</p>			

<p>ciudad de Iquitos durante el año 2021?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.</p>	<p>La relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño es directa en Docentes de la Institución Educativa N°60188 - Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021.</p>		<p>En cuanto a la relevancia de las capacitaciones, las consideras.</p> <p>Cómo consideras tu nivel de responsabilidad en relación a tu remuneración.</p> <p>Cómo relacionas la responsabilidad que representa formar estudiantes en relación a tu remuneración.</p> <p>Tu remuneración te permite dedicarte exclusivamente a tu labor docente.</p> <p>La diversidad de tareas encargadas de qué manera está acorde a tu remuneración.</p> <p>Tu remuneración te permite lograr una mejor calidad de vida.</p> <p>Cómo consideras los incrementos de remuneración que recibes.</p> <p>Cómo consideras las bonificaciones.</p> <p>Su interacción con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>Su participación en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo es:</p> <p>Cómo es su desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p> <p>Su fomento respetuoso del trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes, es:</p> <p>Su integración críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno, es:</p> <p>Su compartir con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados, es:</p>	
--	---	--	--	---	--

				<p>Su reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes, es:</p> <p>Cómo es su participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p> <p>Su actuar de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos, es:</p> <p>Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente</p>	
--	--	--	--	---	--



## **ANEXO 02**

### **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021**

#### **CUESTIONARIO**

**(Dirigido a Docentes de la Institución Educativa N°60188 – Simón Bolívar)**

#### **PRESENTACIÓN**

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre Satisfacción Laboral y el Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N°60188 – Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos durante el año 2021. Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación, Mención en Gestión y Docencia Educativa.

#### **I. DATOS GENERALES:**

Institución Educativa : N°60188-Simón Bolívar  
Día : Martes 6 y Miércoles 7 de julio  
Hora : De 8 a 12 m.

#### **II. INSTRUCCIONES**

Antes de llenar el cuestionario debe leer las siguientes instrucciones:

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

#### **III. CONTENIDO**



DESEMPEÑO DOCENTE		FAVORABLE (51 - 100)	DESFAVORABLE (00 – 50)	
2	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.			
	2.1.	Su interacción con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.		
	2.2.	Su participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo es		
	2.3.	Cómo es su desarrollo, individual y colectivo, de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.		
	2.4.	Su fomento respetuoso del trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes, es.		
	2.5.	Su integración críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno es:		
	2.6.	Su compartir con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.			
	2.7.	Su reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes es:		
	2.8.	Cómo es su participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.		
	2.9.	Cómo es su participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.		
2.10.	Su actuar de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resolución de dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos es:			
2.11.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			
		( $\bar{x}$ )		

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : **Judith Villacorta Vigo**  
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a ( ) Ingeniero/a ( ) Otro ( )  
 1.3. Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( ) Doctor ( x )  
 1.4. Título de la Investigación : **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 – SIMÓN BOLÍVAR, IQUITOS, 2021.**  
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable Dependiente (Y): **Desempeño Docente**  
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACION	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado												x								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables														x						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												x								
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														x						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Dependiente (Y): <b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>												x								
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio														x						
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)														X						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías														x						
PROMEDIO DE VALORACIÓN														64							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos, 23 de noviembre del 2020

Firma del experto informante

D.N.I. N° 05282046

Teléf. N° 942855003

**Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : **Judith Villacorta Vigo**  
 1.2 Título Profesional : Licenciado/a ( ) Ingeniero/a ( ) Otro ( )  
 1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( ) Doctor ( x )  
 1.4 Título de la Investigación : **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 – SIMÓN BOLÍVAR, IQUITOS, 2021.**  
 1.5 Nombre del instrumento : Validador de Variable Independiente (X): **Satisfacción Laboral**  
 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

**II. ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado													x							
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables															X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															x					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												x								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>												x								
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio															x					
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)															x					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías															x					
PROMEDIO DE VALORACIÓN		67																			

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos, 23 de noviembre del 2020

Firma del experto informante

D.N.I. N° 05282046

Teléf. N° 942855003

Anexo 03: Instrumento de Validación y Confiabilidad

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Ceiba Bahiloma Reategui  
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a ( ) Ingeniero/a ( ) Otro ( )  
 1.3. Grado académico : Bachiller ( ) Maestro (x) Doctor ( )  
 1.4. Título de la Investigación : **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 – SIMÓN BOLÍVAR, IQUITOS, 2021.**  
 1.5. Nombre del instrumento : **Validador de Variable Dependiente (Y): Desempeño Docente**  
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

**88 ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100				
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Dependiente (Y): <b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>																					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																					
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																					
PROMEDIO DE VALORACIÓN		66																				

89 OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

90 OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: 14-23-11-2020

Firma del experto informante

D.N.I. Nº

10423298

Teléf. Nº

965931038

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto : César Manuel Babilonia Reategui
- 1.2 Título Profesional : Licenciado/a ( ) Ingeniero/a ( ) Otro ( )
- 1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( X ) Doctor ( )
- 1.4 Título de la Investigación : **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60186 – SIMÓN BOLÍVAR, IQUITOS, 2021.**
- 1.5 Nombre del Instrumento : Validador de Variable Independiente (X): Satisfacción Laboral
- 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>																				
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																				
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																				
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD  
IV. OBSERVACIONES  
Lugar y Fecha: Iq. 23-11-2020

Firma del experto informante

D.N.I. N°

10423298

Teléf. N°

965931038

64

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Rea Tesqui Noriega Lopez  
 1.2. Título Profesional : Licenciatura ( ) Ingeniería ( ) Otro ( )  
 1.3. Grado académico : Bachiller ( ) Maestro (X) Doctor ( )  
 1.4. Título de la Investigación : SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLÍVAR, IQUITOS, 2021.  
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable Dependiente (Y): Desempeño Docente  
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 - 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 - 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 - 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 - 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 - 100

88 ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Dependiente (Y): <b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>																				
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																				
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la Investigación y construcción de teorías.																				
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

89 OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

90 OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos, 24 Nov. 2020

Firma del experto Informante

D.N.I. N° 05365930

Teléf. N° 920082464

El instrumento es aplicable en su totalidad.

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Rea Fequi Montecinos López  
 1.2 Título Profesional : Licenciado/a ( ) Ingeniero/a ( ) Otro ( )  
 1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( X ) Doctor ( )  
 1.4 Título de la Investigación : **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 – SIMÓN BOLÍVAR, IQUITOS, 2021.**  
 1.5 Nombre del instrumento : Validador de Variable Independiente (X): Satisfacción Laboral  
 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

**II. ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				
4. ORGANIZACIÓN	Existen una organización lógicas																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>																				
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																				
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																				
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

**III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD**

**IV. OBSERVACIONES**

Lugar y Fecha: Iquitos, 24 NOV. 2020

Firma del experto informante

D.N.I. N° 05265920

Teléf. N° 920082464

El instrumento es aplicable pero sugiero que se evalúe el uso de la Escala y se adecúe la terminología en cuanto a los indicadores de la variable satisfacción laboral.

**RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ**

**TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021**

**AUTOR (es) del instrumento: CAUPER LOBO, Rosa Geraldina  
RÍOS LÓPEZ, Tomás**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: SATISFACCIÓN LABORAL

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dra. Judith Villacorta Vigo, profesora principal de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria y Doctora en Educación.

Mgr. Edgar Reátegui Noriega, docente principal de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Educación.

Mgr. Celia María Babilonia Reátegui, profesora en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dra. Judith Villacorta Vigo	66	71	71	71	58	57	71	72	67
Mgr. Edgar Reátegui Noriega	76	77	77	76	76	77	76	76	76
Mgr. Celia María Babilonia Reátegui	75	75	60	60	60	70	60	60	60
Promedio General	69.29								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 69.29 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales concedores de instrumentos de recolección de datos.



**RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

**TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021**

**AUTOR (es) del instrumento: CAUPER LOBO, Rosa Geraldina  
RÍOS LÓPEZ, Tomás**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: SATISFACCIÓN LABORAL

- La confiabilidad para “SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021”, se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación.
- Estadísticas de confiabilidad para SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 – SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021.

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(Satisfacción Laboral)	0,987	9

- Criterio de confiabilidad valores según Herrera (1998)

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre: **Satisfacción Laboral**, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0.53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0,987 ubicándose en el rango cualitativo 0,72 a 0,99 y cuantitativo de EXCELENTE CONFIABILIDAD lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

**RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ**

**TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021**

**AUTOR (es) del instrumento: CAUPER LOBO, Rosa Geraldina  
RÍOS LÓPEZ, Tomás**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO DOCENTE

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dra. Judith Villacorta Vigo, profesora principal de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria y Doctora en Ciencias de la Educación.

Mgr. Edgar Reátegui Noriega, docente principal de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Educación.

Mgr. Celia María Babilonia Reátegui, profesora en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dra. Judith Villacorta Vigo	60	70	60	70	60	60	66	65	65
Mgr. Edgar Reátegui Noriega	61	76	76	76	73	73	75	78	78
Mgr. Celia María Babilonia Reátegui	75	75	74	60	60	60	70	60	60
Promedio General	68								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0 – 20	Deficiente
21 – 40	Regular
41 – 60	Buena
61 – 80	Muy buena
81 – 100	Excelente

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 68 puntos, lo que significa que está en el rango de "Muy Buena", quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales concedores de instrumentos de recolección de datos.

**RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

**TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021**

**AUTOR (es) del instrumento: CAUPER LOBO, Rosa Geraldina  
RÍOS LÓPEZ, Tomás**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO DOCENTE

- d. La confiabilidad para “SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021”, se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación.
- e. Estadísticas de confiabilidad para SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 – SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021.

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(Desempeño Docente)	0.951	9

- f. Criterio de confiabilidad valores Según Herrera (1998)

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre: **Desempeño Docente**, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:  
La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0.53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.951 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de EXCELENTE CONFIABILIDAD lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.



UNIVERSIDAD  
CIENTÍFICA  
DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

## SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL

GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

SEÑOR (a) DIRECTOR (a) DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA  
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

Dra. DELIA PEREA TORRES Vda. DE ARÉVALO

**Rosa Geraldina Cauper Lobo, DNI N° 00059135**  
**Tomás Ríos López, DNI N° 05214178**

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi proyecto de tesis titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021**

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Tres (3) copias de proyecto de tesis:
- ✓ Tres (3) copias de informe de tesis:

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

San Juan Bautista, 01 de Setiembre de 2021

Firma del Interesado  
DNI N° 00059135

Firma del Interesado  
DNI N° 05214178



## CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DE PROYECTO DE TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

Mgr. SOL PATRICIA VASQUEZ MATUTE Docente de la Facultad de  
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA  
AMAZONÍA PERUANA, identificado con D.N.I. N° 05232872, me comprometo  
a asesorar el Proyecto de Tesis de:

**Rosa Geraldina Cauper Lobo, DNI N° 00059135**  
**Tomás Ríos López, DNI N° 05214178**

cuyo título es: **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN  
BOLIVAR, IQUITOS, 2021**

San Juan Bautista, 1 de Setiembre de 2021

-----  
Mgr. SOL PATRICIA VASQUEZ MATUTE  
D.N.I. N° 05232872  
DOCENTE UNAP – FEH



FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y  
DOCENCIA EDUCATIVA

TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR,  
IQUITOS, 2021

AUTOR (es): Rosa Geraldina Cauper Lobo  
Tomás Ríos López

N°	Items	Valor	Puntos
<b>I. DATOS GENERALES</b>			
1	La carátula. Índice de contenido y Datos Generales están redactados de acuerdo a la Estructura de la Facultad?	2	
2	El Anteproyecto está relacionado con el área y línea de investigación de la Facultad?	3	
3	Especifica los colaboradores institucionales y personales?	1	
4	Explicita la fecha de inicio y término del estudio?	1	
		<b>Sub Total</b>	<b>07</b>
<b>PLAN DE INVESTIGACIÓN</b>			
<b>Título</b>			
1	El título presenta la (s) variable (s), el término relacional (excepto descriptivos). Dimensión espacial, social y temporal?	4	
		<b>Sub Total</b>	<b>04</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>			
1	Los antecedentes incluyen estudios relacionados con la investigación propuesta a nivel internacional, nacional y regional?	4	
2	Los antecedentes presentan una revisión selectiva de estudios relacionados a la (s) variable (s)	2	
3	El marco teórico expone, analiza, compara e interpreta, mostrando puntos de vista sobre las teorías, concepciones, perspectivas teóricas que se consideran válidas para el correcto encuadre del estudio?	2	
4	El marco teórico está elaborado en función de las variables. Dimensiones e indicadores en forma lógica y coherente?	3	
5	En el marco teórico, se aprecia con claridad la vinculación entre las teorías vigentes y el problema de la investigación?	3	
6	El marco teórico está actualizado?	2	
7	El marco conceptual sigue un procedimiento lógico y en orden alfabético?	2	
8	El marco conceptual enfoca y establece sobre qué base se asientan los problemas y temas de investigación?	2	
9	El marco conceptual precisa los términos que permiten una comprensión de la teoría que sustenta el tema y problema de investigación?	2	
10	Los términos que aparecen en el tema de investigación, en la formulación del problema y la exposición del marco teórico están definidos conceptualmente?	2	
		<b>Sub Total</b>	<b>24</b>
<b>III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>			
1	Expone la problemática general o contexto en el cual se desenvuelve el hecho o fenómeno a investigar, presentando en lo posible una caracterización de la problemática?	3	
2	Presenta el problema específico indicando el diagnóstico, el pronóstico y la propuesta?	3	
3	El problema general y los problemas específicos, están redactados en preguntas e incluyen la(s) variable(s), dimensión espacial y temporal?	3	
		<b>Sub Total</b>	<b>09</b>
<b>OBJETIVOS</b>			
1	El objetivo general expresa el logro terminal a alcanzar en el estudio?	3	
2	Los objetivos específicos expresan operaciones concretas de cómo va a realizarse el propósito expuesto?	2	
3	Se visualiza la desagregación del objetivo general en objetivos específicos?	3	

N°	Items	Valor	Puntos
4	Los objetivos están redactados con un verbo, contenido y condición?	3	
<b>Sub Total</b>		<b>11</b>	
<b>JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>			
1	Responde al porqué y al para qué de la investigación?	5	
<b>Sub Total</b>		<b>05</b>	
<b>HIPÓTESIS</b>			
1	La hipótesis responde tentativamente a los problemas de investigación	2	
2	La hipótesis establece una relación entre dos o más variables para explicar y si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema	2	
<b>Sub Total</b>		<b>04</b>	
<b>VARIABLES</b>			
1	Se identifican las variables que son medibles y observables?	2	
2	Presenta una definición conceptual de las variables?	2	
3	Presenta una definición operacional de las variables y están definidas cuantitativa o cualitativamente?	2	
<b>Sub Total</b>		<b>06</b>	
<b>IV. METODOLOGÍA</b>			
1	Está presente el tipo de investigación?	2	
2	El diseño de Investigación como plan, estrategia o procedimiento; permite obtener los datos, su procesamiento, análisis e interpretación con el objetivo de dar respuesta a los problemas planteados?	2	
3	La población se relaciona directamente con el campo de estudio?	2	
4	Se indica el tipo de muestra y la técnica de muestreo?	2	
5	Presenta la(s) técnica(s) que se empleará(n) en la recolección de datos de acuerdo a las variables en estudio?	2	
6	Presenta lo(s) instrumento(s) que se empleará(n) en la recolección de datos de acuerdo a las variables en estudio?	2	
7	Muestra la forma de cómo será sometido a prueba de validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, antes de su aplicación?	2	
8	Plantea los procedimientos de recolección de datos relacionadas a las actividades dentro del cronograma?	2	
9	Plantea los procesos de procesamiento de la información?	2	
10	Plantea el estadístico descriptivo o inferencial a utilizar en las variables en estudio para el análisis de la información?	2	
<b>Sub Total</b>		<b>20</b>	
<b>V ASPECTO ADMINISTRATIVO</b>			
1	En el cronograma están planteadas las actividades de acuerdo a los procedimientos de recolección de datos y temporalizadas hasta la sustentación y defensa de la tesis	2	
2	El presupuesto es coherente con la magnitud del proyecto, indica la fuente de financiamiento y está distribuido de acuerdo al clasificador de gastos vigente	2	
<b>Sub Total</b>		<b>04</b>	
<b>VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>			
1	Las referencias bibliográficas están presentadas de acuerdo al estilo correspondiente a su Facultad?	2	
<b>Sub Total</b>		<b>02</b>	
<b>ANEXOS</b>			
1	La matriz de consistencia presenta problema, objetivos, hipótesis, variables, indicadores y metodología.	2	
2	Presenta los instrumentos de recolección de datos para la(s) variable(s)	2	
<b>Sub Total</b>		<b>04</b>	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>100</b>	

Escala Valorativa para la calificación final

Nombre del Presidente del Jurado

FIRMA

Nombre del Miembro del Jurado

FIRMA

Nombre del Miembro del Jurado

FIRMA

Valoración	Puntaje
Aprobado	55 - 100
Desaprobado	0 - 54