



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y  
HUMANIDADES**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**“SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA INICIAL N° 157 “VICTORIA BARCIA BONIFFATTI,  
IQUITOS, 2017”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL**

**Autora: VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**

**Asesora: Dra. DELIA PEREA TORRES**

**San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú  
Febrero – 2022**

## **DEDICATORIA**

*Dedico este trabajo de investigación agradeciendo a Dios por darme salud, a mi Mamá Victoria Soto por darme la vida, el apoyo constante y ánimo para seguir adelante y no desmayar en el camino, a mi hermana Rafaela que siempre me brinda su apoyo cuando lo necesito, a mi esposo Dennis Miranda por darme todo su respaldo, por estar siempre a mi lado brindándome seguridad y bienestar en mi familia, y a mis adoradas hijas Alizee & Anghely que son la luz de mis ojos quienes me dan la fuerza y fortaleza para salir adelante día a día y lograr mis objetivos y metas*

**Victoria**

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de haberme permitido ampliar y profundizar mis convicciones profesionales.



**UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ**  
**Facultad de Educación y Humanidades**  
**Programa Académico de Educación**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA  
PROFESIONAL**

Con Resolución Decanal N° 427-2022-EFEH-UCP, del 31 de agosto del 2022, la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú – UCP designa como jurado evaluador y dictaminador del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL a los Señores:

**Dra. Blanca Luz Gratelli tuesta**                      **Presidente**  
**Dra. Judith Alejandrina Soplín Ríos**           **Miembro**  
**Mgr. Ana Judit Maggy Adriano Sander** **Miembro**

En la ciudad de Iquitos, a las 11:00 horas del día **03 del mes de setiembre del año 2022**, de modo presencial y supervisado por el secretario Académico de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú- UCP; Programa Académico de: Complementación Pedagógica, Complementación Universitario y Complementación Pedagógica y Universitaria en Educación, se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL:

**SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 157  
"VICTORIA BARC IA BONIFFATTI", IQUITOS, 2017**

Presentado por la Bachiller:

**ISLA SOTO, VICTORIA CRISTINA**

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL.

Asesora: Dra. Delia Perea Vda. de Arévalo

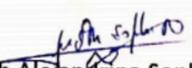
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, las que fueron:  
..... *Resueltas satisfactoriamente* .....

El Jurado después de la deliberación en privado, llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: ..... *Aprobada por unanimidad* .....
2. Observaciones: ..... *Ninguna* .....

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

  
**Dra. Blanca Luz Gratelli Tuesta**  
**Presidente**

  
**Dra. Judith Alejandrina Soplín Ríos**  
**Miembro**

  
**Mgr. Ana Judit Maggy Adriano Sander**  
**Miembro**

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

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

Hace constar que:

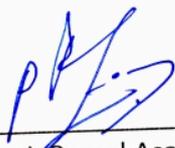
El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
INICIAL N° 157 "VICTORIA BARCIA BONIFFATTI, IQUITOS, 2017"**

De los alumnos: **VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**, de la Facultad de Educación y Humanidades, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **19% de plagio**.

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

San Juan, 25 de Agosto del 2022.



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



2.3.1. Objetivo General	22
2.3.2. Objetivos Específicos	22
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	22
2.5. Hipótesis	22
2.5.1. Hipótesis General	22
2.5.2. Hipótesis Derivadas	23
2.6. Variables	23
2.6.1. Identificación de las Variables	23
2.6.2. Definición de las Variables	23
2.6.2.1. Definición Conceptual	23
2.6.2.2. Definición Operacional	23
2.6.3. Operacionalización de las Variables	24
<b>CAPÍTULO III: Metodología</b>	
3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	26
3.1.1. Nivel de Investigación	26
3.1.2. Tipo de Investigación	26
3.1.3. Diseño de Investigación	26
3.2. Población y Muestra	27
3.2.1. Población	27
3.2.2. Muestra	27
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	27
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos	27
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos	27
3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos	27
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	28
3.4.1. Procesamiento de la Información	28
3.4.2. Análisis de la Información	28
<b>CAPÍTULO IV: Resultados</b>	
4.1. Análisis Descriptivo	29

<b>CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones</b>	
5.1. Discusión	44
5.2. Conclusiones	45
5.3. Recomendaciones	46
<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>47</b>
<b>Anexos</b>	<b>2</b>
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	38
Anexo 04: solicitud de inscripción y aprobación del trabajo de Suficiencia Profesional	38
Anexo 05: Constancia de aceptación de asesoramiento del trabajo de Suficiencia Profesional	38
Anexo 01: Matriz de Consistencia	51
Anexo 03: Informe de validez y confiabilidad	54

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>N°</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>Pág.</b>
01	Retribución laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017.	
02	Condiciones físicas del entorno laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017	
03	Interrelaciones con los compañeros de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017.	
04	Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017.	
05	Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017.	

## ÍNDICE DE GRAFICOS

N°	TITULO	Pág.
01.	Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017.	40

## RESUMEN

Autor: Isla Soto Victoria Cristina

La investigación tuvo como objetivo: Determinar el nivel en que, se encuentra la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N°157 “Victoria

Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

La investigación fue de tipo descriptivo, de diseño general no experimental de tipo descriptivo transaccional.

La población estuvo conformada por 30 docentes de la Institución Educativa N°157

“Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos y la muestra la constituyo el 100% de la población es decir los 30 docentes.

La selección de la muestra no aleatoria por conveniencia.

La técnica que se aplicó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Los resultados demuestran que la satisfacción laboral se encuentra en el nivel deficiente (57%) en los docentes de la Institución Educativa N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

**Palabras Claves:** Satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

Author: Isla Soto Victoria Cristina

The objective of the research was to: Determine the level of job satisfaction in teachers the Educational Institution N° 157 "Victoria Barcia Boniffatti "of Iquitos in the year 2017.

The research was of a descriptive type, with a the non-experimental general design of a transactional descriptive type.

The population was made up of 30 teachers from the Educational Institution N° 157

"Victoria Barcia Boniffatti "in Iquitos and the sample was made up of 100% of the population.

The selection of the nom radon sample for convenience.

The technique that was applied in data colletion was the survey and the instrument was the questionnaire.

The results show that job satisfaction is at the deficient level 57% in the teachers of the educational Institutional N° 157 "Victoria Barcia Boniffatti"of Iquitos in the year 2017.

**Key Words:** Job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

Satisfacción laboral es un estado emocional agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona (Luthans, 2008) así, se tiene a (Herrera y Pan, 2006) en su estudio de tipo correlacional y haciendo el análisis de la variable satisfacción laboral, concluye que la satisfacción laboral del enfermero depende de factores extrínsecos que la mayoría de los casos repercuten en el desarrollo y descubrimiento laboral sin dejar de lado el aspecto personal, por su parte (Jaramillo y Mendoza, 2010) en su estudio de tipo descriptivo concluye que más de la mitad del personal respondieron satisfecho en lo laboral, asimismo (Guevara, 2010) en su estudio de tipo descriptivo, concluye que la mayoría de los indicadores computados evidenciaron un bajo nivel de satisfacción en la fuerza laboral.

Se observa permanentemente que los docentes de la Institución Educativa N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos muestran insatisfacción en lo laboral debido principalmente a la retribución laboral, pues no cubren sus expectativas, trayendo como consecuencia un desempeño laboral disminuido; formando por ello la interrogante; ¿En qué nivel se encuentra la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017, delimitando el objetivo; Determinar el nivel en que se encuentra la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2019.

La investigación se realiza en la Institución Educativa N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos, con una muestra de 30 docentes.

La investigación es importante porque va a servir para que los directivos de la Institución reflexionen y tomen las medidas necesarias y oportunas para la solución del problema y realicen acciones en favor de los docentes a fin de que se encuentren satisfechos y cumplan sus funciones a cabalidad.

El estudio comprende:

Capítulo I : Marco teórico.

Capítulo II : Planeamiento del Problema.

Capítulo III : Metodología.

Capítulo IV : Resultados.

Capítulo V :Discusión, conclusiones y  
recomendaciones.

## **Referencias Bibliografías**

## **Anexos**

## **CAPÍTULO I: Marco Teórico**

### **1.1. Antecedentes de Estudio**

#### **Internacional.**

(Herrera & Parra, 2006) en su estudio “La satisfacción laboral y la percepción del profesional de enfermería”, llegó a la conclusión siguiente: La satisfacción Laboral y la percepción profesional del personal de enfermería se manifiesta y se plasma en el hecho que existe poca motivación hacia el profesional de enfermería, producto no solo de una injusta remuneración económica, demostrada por el descontento de los mismos en lo referente al tema, sino también debido a la carencia de estrategias por parte de las instituciones de salud que fomenten el desarrollo del desempeño y la motivación por parte del personal que labora en dichas instituciones, lo cual trae como consecuencia poca satisfacción laboral y por ende reducidas expectativas en cuanto al desarrollo del gremio y su motivación. Lo anterior demuestra que la satisfacción laboral del enfermero depende de factores extrínsecos que la mayoría de los casos repercuten en el desarrollo y desenvolvimiento laboral sin dejar de lado el aspecto personal.

(Hinojosa, 2010) realizó una investigación de: Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile, llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una

situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

(Jaramillo & Mendoza, 2010) en su estudio de “Satisfacción laboral del enfermero(a) del servicio de medicina interna, hospital (IVSS) “DR. Hector Nouel Joubert” ciudad Bolívarsegundo periodo 2010, llego a la conclusión que más de la mitad del personal respondieron satisfecho en lo laboral.

(Ministerio de Trabajo, 2002). Realizó una encuesta en donde el 89,7% de los entrevistados estaban satisfechos o muy satisfechos con su trabajo.

### **Nacional.**

(Torres, 1987) en su investigación es acerca de la satisfacción laboral, que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital E. Rebagliati y Hospital 2 de Mayo durante su ejercicio profesional. Se llegó a la conclusión que el 65% de las enfermeras experimentan insatisfacción laboral, el 35% experimentan satisfacción.

(Vargas, 2015) realizó una investigación: Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Llegó a la siguiente conclusión: la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional se da de forma positiva ( $r = 0.452$ ), pero en un pequeño porcentaje (20.39%), por lo que debe tenerse en cuenta otros factores que afectarían al correcto desarrollo del clima organizacional de la institución mencionada anteriormente.

(Guevara, 2010) en su estudio “La evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores (es) de una empresa petrolera Maturín, Monagas junio/noviembre 2008”, llegó a la conclusión

siguiente: en esta empresa los parámetros evaluados constituyeron elementos importantes que permitieron configurar el perfil de satisfacción laboral de los trabajadores estudiados, encontrándose que las mayoría de los índices computados evidenciaron un bajo nivel de satisfacción en la fuerza laboral en el grupo expuesto.

### **Local**

(Camper, R.C y Ríos T, 2021) en su investigación Satisfacción laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa. N° 60188 San Bolívar, Iquitos 2021; llegaron a la conclusión que el grado de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente es medio en docentes de la de la Institución Educativa. N° 60188 – Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos en el año 2021.

## **1.2. Bases Teóricas**

### **1.2.1. Satisfacción laboral**

#### **1.2.1.1. Concepto de satisfacción laboral**

De igual manera, definen a la satisfacción laboral como *“el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características”*. (Robbins & Judge, 2009) Así mismo proporciona una definición integral de la satisfacción laboral como una condición que incluye reacciones o actitudes cognitivas, afectivas y evaluativas y establece que es *“un estado emocional agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona”*. (Luthans, 2008) De la misma forma afirman que la satisfacción en el trabajo es una actitud de la gente hacia su empleo se deriva de la percepción que tiene de sus labores y el grado de correspondencia entre el individuo y la organización. (Ivancevich et al., 2006) Se afirma que la satisfacción laboral *“es un conjunto de sentimientos y*

*emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo". (Alles, 2007)*

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

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

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

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

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

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

- a) La teoría de March y Simón del año 1958, indica que la motivación para producir surge de un estado de descontento, lo cual produce un sentimiento de búsqueda de alternativas

para revertir esta insatisfacción. Estos autores plantean que cuanto mayor es el valor de las recompensas que la persona espera recibir, mayor es la satisfacción en el trabajo y mayor será el nivel de aspiración por parte del empleado. Además, cuanto más elevada aspiración, menor será la satisfacción. En base a estos planteamientos, la satisfacción o insatisfacción de un empleado puede generar un aumento o una disminución en el nivel de rendimiento. Asimismo, es importante que los procedimientos de gestión de los recursos humanos en las instituciones y organizaciones especifiquen los objetivos en los cuales se basará la consecución de la recompensa por parte de los empleados. (Arbaiza, 2010)

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

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

McGregor, se basa en la teoría de la satisfacción de Necesidades de Maslow, pero agrupa las necesidades en tres niveles y no en cinco como lo había establecido Maslow; plantea las necesidades primarias, en donde están incluidas

las necesidades fisiológicas y de seguridad. Las necesidades de sociales, que incluirían la aprobación, afiliación y afecto. Y las necesidades 51 personales, como la auto realización y autonomía. Por otro lado, plantea que las necesidades sociales y psicológicas personales son de mayor importancia para las personas, por lo que las organizaciones deberían enfocarse a satisfacerlas y las que solamente satisfagan las primarias fracasarán. Posteriormente la teoría Y fue trabajada por Lorsh y Morse en el año 1974, quienes la denominaron teoría de la contingencia. Estos autores planteaban que las personas tenían diversas necesidades cuando trabajaban en una empresa, pues lo que buscan es lograr un sentido de competencia, el cual puede ser satisfecho de diferente manera por cada persona.

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

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

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

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

Si se quiere motivar a la gente en su trabajo, Herzberg sugiere enfatizar el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el progreso. Estas son las

características que la gente encuentra intrínsecamente recompensantes (Robbins & Judge, 2009).

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

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

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

- El ausentismo: algunas investigaciones plantean que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el ausentismo, pero que esta relación es débil. Esto constituye un gran problema a nivel económico para las organizaciones. Cabe mencionar que el ausentismo no necesariamente se debe a la insatisfacción, sino que existen otras actividades.
- El abandono: es uno de los factores que más relaciona con la insatisfacción laboral. Este abandono, puede darse por parte del empleado, si este se encuentra insatisfecho y decide renunciar, o si es que la empresa decide despedirlo. En ambos casos, el tener que reemplazar a un empleado resulta costoso para la organización, debido a los procesos de inducción, capacitación y entrenamiento. (Griffin, 2010) sostiene que la relación entre el abandono y la insatisfacción es más fuerte que la que la relación entre esta última y el ausentismo.
- Las protestas: los empleados insatisfechos pueden presentar contantes quejas a la administración y realizar protestas ya sean individuales o grupales, las cuales representarían pérdidas para la organización.

- Comportamientos inadecuados: (Hodgetts & Altman, 1997) alegan que la insatisfacción laboral puede ocasionar ciertos comportamientos en los empleados, tales como el consumo de sustancias, robos en el centro de trabajo, socialización indebida, sabotaje e impuntualidad. En otros casos, el empleado puede simplemente perder tiempo, como navegar por internet y hacer llamadas telefónicas innecesarias.
- Productividad: mucho se comenta acerca de la relación entre la satisfacción y productividad. (Alferez, 2014) sostienen que la relación entre ambas no siempre es positiva, en tal sentido, no todas las personas satisfechas son productivas, sino que existen otros factores que van influir en la productividad.  
Algunos autores.

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

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

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

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

Por otro lado, (Torres, 1987), indica los siguientes factores: funcionamiento y eficacia en la organización, condiciones físicos

ambientales en el trabajo, contenido interno en el trabajo, grado de autonomía en el trabajo, tiempo libre, ingresos económicos, posibilidades de formación, posibilidades de promoción, reconocimiento por el trabajo, relaciones con el jefe y relaciones de colaboración y trabajo en equipo. Se tiene en cuenta que la satisfacción del personal que labora en una institución, es una actitud emotiva y general hacia el trabajo en su conjunto y por el aprecio que sus compañeros de trabajo tienen sobre las formas como realizar en forma personal sus labores. En tal sentido, se puede señalar que existen siete factores: la distribución económica, condiciones físicas del lugar de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, apoyo y respeto del personal jerárquico, reconocimiento de sus pares y la posibilidad superación personal y profesional en el trabajo. (Pino, 2014).

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

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

- **Retribución económica.** Es el pago en forma de dinero tangible que los trabajadores reciben a por su labor realizada. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador: y su familia.
- **Condiciones físicas del entorno de trabajo.** Son todas las características que se encuentran en el lugar específico donde realiza sus funciones el trabajador y tiene que ver directamente con los temas de buena iluminación, un nivel de ruido adecuado, temperatura agradable para trabajar, un espacio adecuado, poder tener orden y limpieza suficiente.

- Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa. Es la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.
- Relaciones con los compañeros de trabajo. Son las Interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.
- Apoyo y respeto a los superiores. Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización.
- Reconocimiento por parte de los demás. Es situación donde las demás personas de entorno laboral elogian a la persona por la eficiencia y virtud en las labores que realiza. El reconocimiento puede ser de sus compañeros, su jefe inmediato o la alta dirección de la institución.
- Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Es la medida en que los trabajadores sientan que su institución le apoyará y lo estimulará en su crecimiento como persona y profesional, con medidas justas y una buena política de trabajo donde puedan tener una capacitación efectiva y la satisfacción de poder ser promovido de puesto.
- Institución: una institución puede ser definida como una red de procesos interhumanos relativamente continuos que inician y mantienen conexiones entre personas y grupos dentro de una estructura plural, con objeto de conservar esta estructura o de servir sus intereses. (Agüero, 2002)
- Organización: Sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para llevar a cabo las políticas empresariales o, más precisamente, los programas que tales políticas "inspiran". (Coba, 2017)

- Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo: Para efectos de este trabajo, probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción. (Gibson, 2001)
- Relaciones con los compañeros de trabajo: Para efectos de este trabajo, interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades. (Pulido, 2003)
- Retribución económica: Compensación que los empleados reciben a cambio de su labor Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia". (Rodríguez et al., 2011)
- Salario: En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena. (Idrovo, 2015)
- Satisfacción: Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria. (Loja, 2015)
- Satisfacción laboral: Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. (Casabona, 2016)
- Trabajo: Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. (Arispe, 2016)

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

### **2.1. Descripción del Problema**

Generalmente las personas de una organización se muestran insatisfechas debido a que los sistemas de salarios, incentivos, gratificaciones, compensaciones y políticas de ascensos no son justas, ni equitativas, ni están acorde a sus expectativas, trayendo como consecuencia un desempeño laboral disminuido. Ésta realidad está presente también en las instituciones educativas de la localidad, especialmente en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos, pues este personal muestra su desagrado ante la indiferencia de las autoridades al no atender sus necesidades, sentimientos y emociones favorables para su desempeño en el trabajo; de continuar con esta indiferencia el personal que labora en esta institución también mostrara indiferencia hacia sus labores en la organización por la que se realiza el presente trabajo de investigación: Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos, 2017, formulando por ello los siguientes problemas de investigación.

### **2.2. Formulación del Problema**

#### **2.2.1. Problema General**

¿En qué nivel se encuentra la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017?

#### **2.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo es la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa. N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017 ?

- ¿Cómo es las condiciones física del entorno laboral en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017?
- ¿Cómo es las interrelaciones con los compañeros de trabajo en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017?
- ¿Cómo es las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017?

## **2.3. Objetivos**

### **2.3.1. Objetivo General**

Determinar el nivel en que se encuentra la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

### **2.3.2. Objetivos Específicos**

- Evaluar la retribución laboral en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.
- Evaluar las condiciones físicas del entorno laboral en los docentes Institución Educativa N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.
- Evaluar las interrelaciones con los compañeros de trabajo en los docentes Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.
- Evaluar las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

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

Este estudio se justifica en lo teórico porque proporciona información sistematizada sobre la teoría científica de las variable satisfacción laboral, de vital importancia para la buena marcha de toda institución, 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 las instituciones donde se aplicó el estudio, en lo práctico porque ayudará a resolver un problema laboral general que se presenta en las instituciones educativas y en mucho de los casos son el motivo del estancamiento de los proyectos propuestos para el desarrollo institucional y en lo social porque los beneficiarios del estudio son los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos.

## **2.5. Hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis General**

La satisfacción laboral se encuentra en el nivel deficiente en los docentes Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

### **2.5.2. Hipótesis Derivadas**

- La retribución laboral es deficiente en los docentes Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.
- Las condiciones físicas de entorno laboral son buenas en los docentes Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.
- Las interrelaciones con los compañeros de trabajo son buenas en los docentes Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

- Las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo es bueno en los docentes Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

## **2.6. Variables**

### **2.6.1. Identificación de las Variables**

**Variable:** Satisfacción laboral

### **2.6.2. Definición de las Variables**

#### **2.6.2.1. Definición Conceptual**

La variable en estudio satisfacción laboral se define conceptualmente como el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

#### **2.6.2.2. Definición Operacional**

La variable en estudio satisfacción laboral se define operacionalmente como la aplicación estratégica de la retribución laboral, condiciones físicas del entorno laboral, interrelaciones con tus compañeros de trabajo, posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo apreciado como: Bueno (56-100%) o Deficiente (0-55%).

### 2.6.3. Operacionalización de las Variables

Variables	Indicadores	Índices
satisfacción laboral	<b>1. RETRIBUCIÓN LABORAL</b>	Bueno 56-100%  Deficiente 0-55%
	El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realiza en la institución educativa.	
	Mi salario es mejor que el reciben otros docentes en cargos similares en otras organizaciones educativas.	
	Mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar.	
	<b>2. CONDICIONES FISICAS DEL ENTORNO LABORAL</b>	
	En mi sitio de trabajo, la distribución de espacio me permite trabajar con comodidad.	
	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.	
	Mi sitio de trabajo de limpio y ordenado.	
	<b>3. INTERRELACIONES CON TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>	
	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo.	
	Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros y los supervisores (director, subdirector)	
	En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.	
	<b>4. POSIBILIDADES DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL EN EL TRABAJO</b>	
	Mi institución educativa brinda estímulos (felicitaciones, comisiones, etc.) para que incremente mi formación profesional.	
	La institución educativa me permite desarrollarme cada vez más como persona	
Me preocupo por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar el trabajo.		
	Mi trabajo genera impacto en el desarrollo de la institución educativa.	

## 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 nivel descriptivo con una sola variable: Satisfacción laboral y de acuerdo al enfoque fue cuantitativo por que las preguntas de investigación **versaron** sobre cuestiones específicas, porque se revisó investigaciones anteriores, se sometió a prueba de hipótesis mediante el empleo del diseño de investigación apropiada, porque, se hizo la recolección de datos para la prueba de la hipótesis con base a la medicina numéricas el análisis de estadística descriptiva.

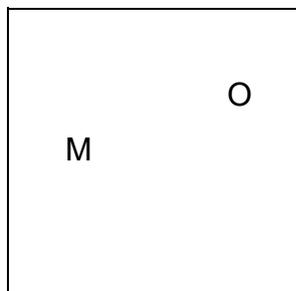
#### 3.1.2. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentran la variable: satisfacción laboral.

#### 3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación fue el no experimental de tipo descriptivo **transaccional**.

Fue descriptivo transaccional porque se recogió la información en el mismo lugar y en el mismo momento.



Dónde:

**M** : Muestra

**O** : Observación de la muestra (R.Hernández et al., 2010)

**Los pasos que se siguieron en la aplicación del diseño son:**

1. Se realizó la observación a las variables (recojo de información sobre el objeto de estudio).
2. Procesamiento o sistematización de la información o datos.
3. Clasificación de la información o datos, organizándolos en cuadros o tablas y representarlos en gráficos.
4. Análisis e interpretar la información o datos.

### **3.2. Población y Muestra**

#### **3.2.1. Población**

La población estuvo conformada por 30 docentes que laboran en la Institución Educativa N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos

#### **3.2.2. Muestra**

La muestra la constituyó el 100% de la población, es decir 30 docentes. 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 los datos fue la encuesta la que constituyó en la observación de los hechos en forma indirecta.

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

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación obteniendo 75.22 de validez y 0.742 de confiabilidad.

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

El procedimiento que se siguió para la recolección de datos fue el siguiente:

- ✓ Elaboración y aprobación del anteproyecto de investigación.
- ✓ Elaboración del instrumento para la recolección de datos.
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento recolección de datos.
- ✓ Aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- ✓ Procesamiento y organización de los datos en cuadros y su representación en gráficos.
- ✓ Análisis e interpretación de los datos.
- ✓ Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.
- ✓ Elaboración del informe de la tesis.
- ✓ Presentación y sustentación de la tesis.

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

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

El procesamiento de los datos se realizó en forma mecánica empleando la sumadora simple por ser la muestra pequeña. Los datos procesados se organizaron en cuadros sobre la base de datos y se representaron en gráficos.

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

El análisis de los datos se realizó empleando la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio y porcentaje para el estudio de las variables y la prueba de la hipótesis.

## CAPÍTULO IV: Resultados

### 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

#### 4.1.2. Análisis de la variable: Satisfacción laboral

Cuadro N° 01

Retribución laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017

N°	RETRIBUCIÓN LABORAL	Bueno		Deficiente	
		N°	%	N°	%
1.	El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realiza en la institución educativa.	-	-	30	100
2.	Mi salario es mejor que el reciben otros docentes en cargos similares en otras organizaciones educativas.	5	17	25	83
3.	Mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar.	-	-	30	100
<b>TOTAL X</b>		2	7	28	93

Fuente: Base de datos de las autoras.

En el Cuadro N° 01 se observa la retribución laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017, donde de 30(100%) docentes, 28 (93%) docentes manifestaron que fue deficiente la retribución laboral, sobre saliendo 100% los indicadores: El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realizo en la institución y mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y la de mi grupo familiar y el 2 (7%) docentes manifestaron que fue bueno la retribución laboral en la que sobresale el indicador; Mi salario es mejor que el que reciben otros docentes en cargos similares en las organizaciones educativas con la que se concluyó que fue deficiente la retribución laboral

en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos, en el años 2017.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: Evaluar la retribución laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017. Asimismo, se aceptó la hipótesis derivada: La retribución laboral es deficiente en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos 2017.

### Cuadro N° 02

#### Condiciones físicas del entorno laboral en los docentes Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017.

N°	CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO LABORAL	Bueno		Deficiente	
		N°	%	N°	%
1.	En mi sitio de trabajo, la distribución de espacio me permite trabajar con comodidad.	18	60	12	40
2.	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.	19	63	11	37
3.	Mi sitio de trabajo es limpio y ordenado.	15	50	15	50
<b>TOTAL X</b>		17	57	13	43

Fuente: Base de datos de las autoras.

En el Cuadro N° 02 se observan las condiciones físicas del entorno laboral en los docentes

Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos 2017, donde el 30 (100%) docentes, 17 (57%) docentes manifestaron que fue bueno las condiciones físicas del entorno laboral sobre saliendo con el 63% el indicador: Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradable, 13 (43%) docentes

manifestaron que fue deficiente las condiciones físicas del entorno laboral sobresaliendo con el 50% el indicador: Mi sitio de trabajo es limpio y ordenado, con la que se concluyó que fue bueno las condiciones físicas del entorno laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: Evaluar las condiciones físicas del entorno laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017, asimismo se aceptó la hipótesis derivada: Las condiciones físicas del entorno laboral es bueno en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

### Cuadro N° 03

#### Interrelaciones con los compañeros de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017

N°	INTERRELACIONES CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	Bueno		Deficiente	
		N°	%	N°	%
1.	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo.	22	73	08	27
2.	Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros y los supervisores (director, subdirector)	13	43	17	57
3.	En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.	15	50	15	50
<b>TOTAL: x</b>		17	57	13	43

Fuente: Base de datos de las autoras.

En el Cuadro N° 03 se observan las interrelaciones con los compañeros de trabajo **en los docentes** Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el 2017, donde el 30 (100%) docentes, 17 (57%)

docentes, manifestaron que fue bueno las interrelaciones con los compañeros de trabajo, sobresaliendo con 73% el indicador: Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo y 13 (43%) docentes, manifestaron que fue deficiente las interrelaciones con los compañeros de trabajo, sobresaliendo con 57% el indicador: Existe relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros y los supervisores (director, subdirector), con lo que se concluyó que fue bueno las interrelaciones con los compañeros de trabajo en los docentes de la Institución Educativa

Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: Evaluar las interrelaciones con los compañeros de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

#### Cuadro N° 04

**Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017.**

N°	POSIBILIDADES DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL EN EL TRABAJO	Bueno		Deficiente	
		N°	%	N°	%
1.	Mi institución educativa brinda estímulos (felicitaciones, comisiones, etc.) para que incremente mi formación profesional.	13	43	17	57
2.	La institución educativa me permite desarrollarme cada vez más como persona.	20	67	10	33
3.	Me preocupo por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar el trabajo.	18	60	12	40
4.	Mi trabajo genera impacto en el desarrollo de la institución educativa.	15	50	15	50
<b>TOTAL: x</b>		17	57	13	43

Fuente: Base de datos de las autoras.

En el Cuadro N° 04 se observó las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia

Boniffatti” de Iquitos en el año 2017, donde el 30 (100%) docentes, 17 (57%) docentes manifestaron que fue bueno las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo, sobresaliendo con 67% el indicador: La institución educativa me permite desarrollarme cada vez más como persona, y 13 (43%) docentes manifestaron que fue deficiente las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo, sobresaliendo con el 57% el indicador: Mi institución educativa brinda estímulos (felicitaciones, comisiones, etc.) para que incremente mi formación profesional, con la que se concluyó que fue bueno las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos en el año 2017, asimismo se aceptó la hipótesis desarrollada: Las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo es bueno en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos en el año 2017.

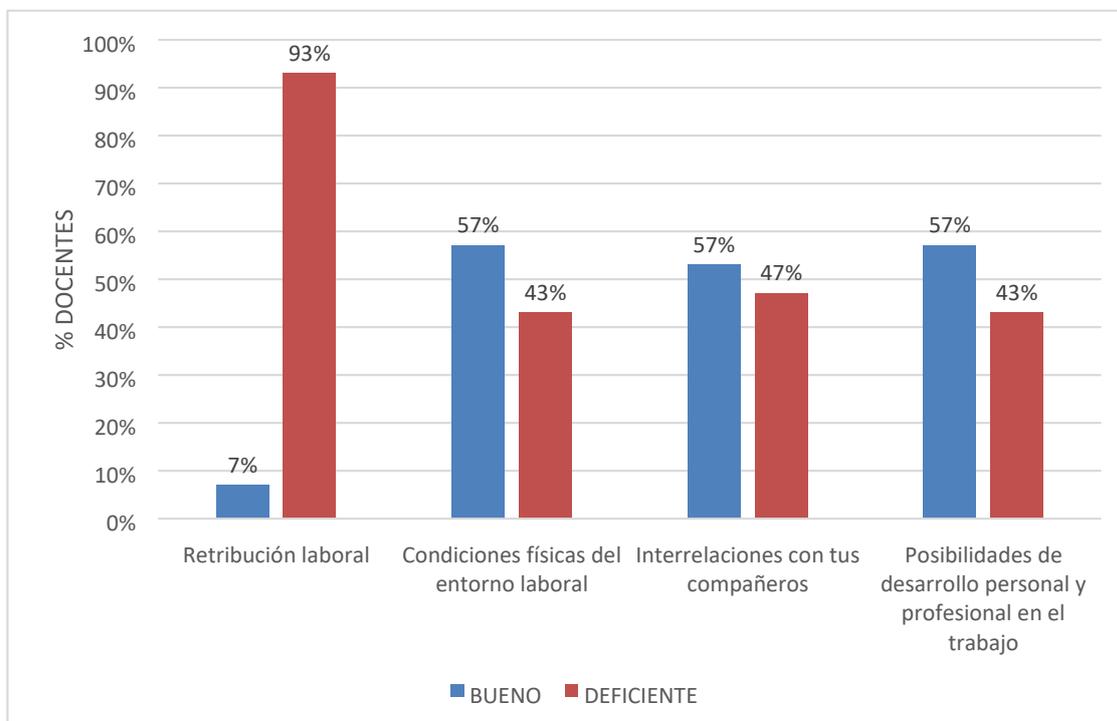
Con estos resultados se logró el objetivo específico: Evaluar las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos en el año 2017

**Cuadro N° 05**  
**Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa**  
**Inicial N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017.**

N°	SATISFACCIÓN LABORAL	Bueno		Deficiente	
		N°	%	N°	%
1.	Retribución laboral	2	7	28	93
2.	Condiciones físicas del entorno laboral	17	57	13	43
3.	Interrelaciones con los compañeros de trabajo.	17	57	13	43
4.	Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo	17	57	13	43
<b>TOTAL X</b>		<b>13</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>57</b>

Fuente: Cuadro N° 01, 02, 03 y 04

**Gráfico N° 01**  
**Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Inicial N°**  
**157 “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos 2017.**



Fuente: Cuadro N° 05

En cuadro 09 y gráfico N°. 02 se observa la satisfacción laboral de la cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017 y es como sigue:

De 30 (100%) docentes, 17 (57%) docentes manifestaron que fue deficiente la satisfacción laboral en los docentes, predominando con 93% la dimensión retribución laboral con sus indicadores y 13 (43%) docentes manifestaron que fue bueno la satisfacción laboral en los docentes, predominando con 57% las dimensiones: condiciones físicas del entorno laboral y posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo, concluyó que fue deficiente la satisfacción laboral en los docentes de la de la cuna Jardín “Santa Mónica” de San Juan Bautista en el año 2017. Con estos resultados se logró el objetivo general: Determinar el nivel en que se encuentra la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017; Asimismo se aceptó la hipótesis general de investigación: La satisfacción laboral se encuentra en el nivel deficiente laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

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

### **5.1. Discusión**

Al realizar el análisis descriptivo de la retribución laboral se encuentra que es deficiente en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017, debido a que la mayoría de los indicadores de esta dimensión son deficientes, siendo negativo para la retribución laboral en los docentes.

Al realizar el análisis descriptivo de las condiciones físicas del entorno laboral se encuentra que es bueno en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017, debido a que todos los indicadores de esta dimensión son mínimas, ya que estas características se encuentran en el espacio donde realizan sus funciones los docentes.

Al realizar el análisis descriptivo de las interrelaciones con los compañeros de trabajo se encuentra que, es bueno en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017, debido a que la mayoría de los indicadores de esta dimensión son buenas, ya que la organización apoya y estimula a los docentes en su crecimiento como persona y profesional.

Al realizar el análisis descriptivo de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017, se encuentra que es deficiente la satisfacción laboral, con la que se acepta la hipótesis de investigación: La satisfacción laboral se encuentra en el nivel deficiente en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017, estudio que se relaciona por lo realizado por (Torres, C, 1987) cuando en su investigación sobre la satisfacción laboral que experimenta la enfermera general durante su inicio de su profesión en el hospital E. Rebagleatti y hospital 2 de mayo durante su ejercicio profesional, concluye que el 65% de las

enfermeras experimentan insatisfacción y el 35% experimentan satisfacción.

## **5.2. Conclusiones**

### **5.2.1. Conclusiones parciales.**

- La satisfacción laboral es deficiente en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.
- Las condiciones físicas del entorno laboral es bueno en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.
- Las interrelaciones con los compañeros de trabajo es bueno en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.
- Las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo es bueno, en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.
- La satisfacción laboral es delimitada con las dimensiones: Retribución laboral, condiciones físicas del entorno laboral, interrelaciones con los compañeros de trabajo y posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

### **5.2.2. Conclusión general**

- La satisfacción laboral se encuentra en el nivel deficiente en los docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.

### **5.3. Recomendaciones**

#### **5.3.1. Recomendaciones parciales**

- A las autoridades del Ministerio de Educación atender a los docentes de las Instituciones Educativas a sus demandas de trabajo o laboral, proporcionando sueldos acorde, que le permita satisfacer las necesidades de los docentes.
- A los directores de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Bonoffatti” de Iquitos, mantener siempre buenas las condiciones físicas del entorno laboral a fin de que los docentes que laboran en dicha Institución muestren esta satisfacción y cumplan a cabalidad sus funciones.
- A los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Bonoffatti”, tiene siempre buena interrelaciones con los compañeros de trabajo y miembros de la comunidad a fin de que las actividades educativas se desarrollen en un clima institucional agradable.
- A los directivos de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Bonoffatti” de Iquitos, apoyan, motivan, estimulan a sus docentes en el crecimiento personal y profesional con actividades de capacitación docente y de promoción de cargos.
- A los estudiantes de la facultad de Educación y Humanidad de la Universidad Científica del Perú continuar haciendo estudios sobre satisfacción laboral.
- Hacer extensivo los resultados de la investigación a otras Instituciones Educativas de la región y país.

#### **5.3.2. Recomendación general**

- A las autoridades de la Institución Educativa Inicial N° 157 “Victoria Barcia Bonoffatti”, realizar acciones a favor de sus docentes que les brinden una mayor oportunidad de aplicar sus habilidades y que les permita crecer como persona y profesional en la tarea educativa que realizan.

## Referencias Bibliográficas

- Agüero, F. (2002). *La Responsabilidad Social Empresarial en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú* (1ra ed.). Escuela de Estudios Internacionales. Universidad de Miami.
- Aldag, R., & Brief, A. (1999). *Diseño de Tareas y Motivación del Personal* (1ra ed.). Trillas.
- Alderfer, C. (1969). *An Empirical test of a new theory of human needs, Organizational Behaviour and Humans Performance* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Alferez, A. (2014). *La responsabilidad social universitaria y su relación con la interculturalidad en estudiantes universitarios 2016* [Tesis]. Universitat Internacional de Caralunya.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional* (1ra ed.). Granica S.A.
- Alvarez, R. (1997). *Computadoras y educación: Una propuesta didáctica* [Tesis]. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: Bases y fundamentos* (1ra ed.). Cengage Learning.
- Arispe, E. (2016). *La responsabilidad social universitaria y su relación con la interculturalidad en estudiantes universitarios 2016* [Tesis]. Universidad San Martin de Porres.
- Ballou, R. (2004). *Logística: Administración de la Cadena de Suministro* (5ta.). Naucalpan de Juárez.
- Casabona, A. (2016). *Vales de consumo y su tratamiento tributario* (1ra ed.). Corporate Tax Manager.
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional y la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- CISE PUCP. (2007). *Módulo de relaciones interpersonales en la institución educativa* (1ra ed.). CISE PUCP.

- Coba, G. (2017). *Gestión de inventarios y su relación eficiente con la gestión compras en la comercializadora Jhampier S.A.C Cercado de Lima año 2017* [Tesis]. Universidad César Vallejo.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- Gibson, L. (2001). *Clima organizacional* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Gibson, L., Ivancevich, M., & Donnelly, H. (2001). *Fundamentos de Dirección y Administración* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Griffin, M. (2010). *Comportamiento Organizacional* (9na ed.). CENGAGE Learning.
- Guevara, W. (2010). *Evaluación de la Satisfacción Laboral de los (as) Trabajadores (as) de una empresa Petrolera Maturín, Monagas* [Tesis para optar el Título de Especialista en Salud Ocupacional. Mención: Medicina del Trabajo.]. Universidad Experimental de Guayana.
- Hernandez, D., & Manrique, G. (2017). *La responsabilidad social empresarial y su influencia en el éxito competitivo de las empresas agroexportadoras de uva fresca* [Tesis]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- Herrera, D., & Parra, H. (2006). *La satisfacción Laboral y la Percepción del Profesional de Enfermería* (1ra ed.). Internacional.
- Herzberg, F. (1968). *How do you Motivate Employees?* (1ra ed.). Harvard: Business Review.
- Hinojosa, T. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses* [Tesis de doctorado]. Universidad Playa Ancha de Valparaíso.
- Hodgetts, R., & Altman, S. (1997). *Comportamiento en las organizaciones* (6ta ed.). Interamericana S.A.

- Idrovo, V. (2015). *Propuesta de un método de análisis y toma de decisión para la implementación de código de barras o RFID en la cadena de suministro de las PYMES* [Tesis]. Universidad de Cuenca.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Mattenson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Jaramillo, Y., & Mendoza, M. (2010). *Satisfacción laboral del enfermo(a) del servicio de medicina interna, hospital (IVSS) "DR. Héctor Nouel Joubert* (1ra ed.). Internacional.
- Katz, D., & Kahn, R. (1989). *Psicología social de las organizaciones* (Trillas). Trillas. Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate* (1ra ed.). Boston: Press.
- Loja, J. (2015). *Propuesta de un sistema de gestión de inventarios para la empresa Femarpe cía. Ltda* [Tesis]. Universidad Politecnica Salesiana.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- McGregor, D. (1960). *The human side of Enterprise* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Ministerio de Trabajo. (2002). *Asuntos Sociales de España*. Española.
- Paladino, M., & Mohan, A. (2002). *Tendencias de la Responsabilidad Social en Argentina* (1ra.). IAE/Universidad Austral.
- Pino, F. (2014). *Beneficios del Agua de coco. Mitos y verdades* (1ra ed.). Mujer con Salud.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano* (1ra ed.). Arco Iris S.R.L.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional una medida de éxito*. Revista de Psicología - Lima - Perú.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13va ed.). Pearson.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). *Clima y satisfacción como predictores del desempeño: Evaluación en una empresa pública chilena (CEPA)* [Tesis]. Universidad de Talca.

- Stephen, R. (2009). *Comportamiento Organizacional* (1ra ed.). Person Educación.
- Torres, C. (1987). *Satisfacción laboral, que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital E. Rebagliati y Hospital 2 de Mayo durante su ejercicio profesional*. Universida Privada Antenor Orrego.
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque* [Tesis para obtener el título]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

## **Anexos**

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Informe de Validez y Confiabilidad

Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Trabajo de Suficiencia Profesional

Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Trabajo de Suficiencia Profesional

**ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia**

**TÍTULO: “SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 157 “VICTORIA BARCIA BONIFFATTI, IQUITOS 2017”**

**AUTOR (A): VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>A. Problema General</b></p> <p><b>B.</b> ¿En qué nivel se encuentra la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017?</p> <p><b>C. Problemas específicos</b></p> <p><b>D.</b> ¿Cómo es la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa. N°157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017?</p> <p><b>E.</b> ¿Cómo es las condiciones física del entorno laboral en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia</p>	<p><b>A. Objetivo General</b></p> <p><b>B.</b> Determinar el nivel en que se encuentra la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.</p> <p><b>C. Objetivos Específicos.</b></p> <p><b>D.</b> Evaluar la retribución laboral en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.</p> <p><b>E.</b> Evaluar las condiciones físicas del entorno laboral en los docentes de la Institución Educativa. N° 157</p>	<p><b>A. Hipótesis general</b></p> <p><b>B.</b> La satisfacción laboral se encuentra en el nivel deficiente en los docentes Institución Educativa. N° 157 “Victoria Barcia Boniffatti” de Iquitos en el año 2017.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>1. Retribución Laboral</p> <p>1.1 .El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realiza en la institución educativa. 1.2. Mi salario es mejor que el reciben otros docentes en cargos similares en otras organizaciones educativas. 1.3. Mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar.</p> <p>2. Condiciones Físicas Del Entorno Laboral</p> <p>2.1 En mi sitio de trabajo, la distribución de espacio me permite trabajar con comodidad. 2.2 Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables. 2.3 Mi sitio de trabajo de limpio y ordenado.</p> <p>3. Interrelaciones con tus compañeros de trabajo.</p> <p>3.1 Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo. 3.2 Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros y los supervisores (director, subdirector). 3.3 En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.</p> <p>4. Posibilidades De Desarrollo Personal Y Profesional En El Trabajo.</p> <p>4.1 Mi institución educativa brinda estímulos (felicitaciones, comisiones, etc.) para que incremente mi formación profesional. 4.2 La institución educativa me permite desarrollarme cada vez más como persona 4.3. Me preocupo por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar el trabajo. 4.4. Mi trabajo genera impacto en el desarrollo de la institución educativa.</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> La investigación fue de tipo descriptivo.</p> <p><b>Diseño de la Investigación</b></p> <p>El diseño de la investigación corresponde al diseño no experimental de tipo descriptivo transversal.</p> <p><b>Su esquema es:</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p align="center">M      O</p> </div> <p><b>Dónde:</b> <b>M: Muestra</b></p> <p><b>O: Observación de la muestra</b></p> <p><b>Población</b></p>

<p>Boniffatti" de Iquitos en el año 2017?</p> <p><b>F.</b> ¿Cómo es las interrelaciones con los compañeros de trabajo en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 "Victoria Barcia Boniffatti" de Iquitos en el año 2017?</p> <p><b>G.</b> ¿Cómo es las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 "Victoria Barcia Boniffatti" de Iquitos en el año 2017?</p>	<p>"Victoria Barcia Boniffatti" de Iquitos en el año 2017.</p> <p><b>F.</b> Evaluar las interrelaciones con los compañeros de trabajo en los docentes Institución Educativa. N° 157 "Victoria Barcia Boniffatti" de Iquitos en el año 2017.</p> <p><b>G.</b> Evaluar las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en los docentes de la Institución Educativa. N° 157 "Victoria Barcia Boniffatti" de Iquitos en el año 2017.</p>				<p>La población está conformada por todos los docentes de la Institución Educativa. N° 157 "Victoria Barcia Boniffatti"</p> <p><b>Muestra</b> La constituyeron 30 docentes, es decir el 100% de la población.</p> <p><b>Técnicas de Recolección de Datos:</b></p> <p>La técnica fue la encuesta.</p> <p>El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.</p>
--	---	--	--	--	---



---

**“SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES  
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°157  
“VICTORIA BARCIA BONIFFATTI”, IQUITOS 2017**

**ANEXO 02**

**Cuestionario**

(Para Docentes de la Institución Educativa Inicial N°157 “Victoria Barcia Boniffatti”)

CÓDIGO: -----

- El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre:  
**“SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA INICIAL N°157 “VICTORIA BARCIA BONIFFATTI”,  
IQUITOS 2017”**, el que servirá para elaborar Trabajo de Suficiencia  
Profesional conducente a la obtención del Título Profesional de Licenciado  
en Educación.

**Gracias I. Datos generales:**

Institución Educativa :.....  
Fecha :.....  
Día :.....  
Hora :.....

**II. Instrucciones**

Antes de proceder al llenado del cuestionario Ud. Debe leer detenidamente las siguientes instrucciones.

- Leer detenidamente cada una de las preguntas y responder de acuerdo a lo que considere pertinente.
- Debe responder a todas las preguntas del cuestionario.

- Podrá solicitar aclaración cuando encuentre alguna dificultad en las preguntas.
- La duración aproximada para el llenado del cuestionario será de 20 minutos.

### III. Contenido.

SATISFACCIÓN LABORAL		BUENO	DEFICIENTE
<b>I</b>	<b>RETRIBUCIÓN LABORAL</b>		
1	El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realiza en la institución educativa.		
2	Mi salario es mejor que el reciben otros docentes en cargos similares en otras organizaciones educativas.		
3	Mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar.		
<b>II</b>	<b>CONDICIONES FISICAS DEL ENTORNO LABORAL</b>		
1	En mi sitio de trabajo, la distribución de espacio me permite trabajar con comodidad.		
2	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.		
3	Mi sitio de trabajo de limpio y ordenado.		
<b>III</b>	<b>INTERRELACIONES CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>		
1	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo.		
2	Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros y los supervisores (director, subdirector)		
3	En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.		
<b>IV</b>	<b>POSIBILIDADES DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL EN EL TRABAJO</b>		
1	Mi institución educativa brinda estímulos (felicitaciones, comisiones, etc.) para que incremente mi formación profesional.		
2	Creo que mi trabajo en la institución educativa me permite desarrollarme cada vez más como persona.		
3	Me preocupo por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar el trabajo.		
4	Mi trabajo genera impacto en el desarrollo de la institución educativa.		

Muchas Gracias.

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

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : \_\_\_\_\_
- 1.2 Título Profesional : Licenciado/a ( ) Ingeniero/a ( ) Otro ( )
- 1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( ) Doctor ( )
- 1.4 Título de la Investigación : "SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°157 "VICTORIA BARCIA BONIFFATTI", 2017",
- 1.5 Nombre del instrumento : Validador de Variables: SATISFACCIÓN LABORAL
- 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
<b>DEFICIENTE:</b> (No válido, reformular)	0 – 20
<b>REGULAR:</b> (No Válido, modificar)	21 – 40
<b>BUENA:</b> (Válido, mejorar)	41 – 60
<b>MUY BUENA:</b> (Válido, precisar)	61 – 80
<b>EXCELENTE:</b> (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	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: MARKETING EDUCATIVO																					
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: -----

Firma del experto informante

D.N.I. N° -----

Teléf. N° -----

**RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ**

**TÍTULO: “SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°157 “VICTORIA BARCIA BONIFFATTI”, 2017”**

**Autor (es) del Instrumento:** VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO

**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:

Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung, profesor principal de la Facultad de Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria y Doctor en Educación.

Dra. Susy Karina Dávila Panduro, profesora asociada de la Facultad de Ciencia de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Gestión Empresarial y Doctora en Educación.

Mgr. Edgar Reátegui Noriega, profesor asociado de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung	76	71	68	68	75	76	75	75	72
Dra. Susy Karina Dávila Panduro	66	66	87	71	73	84	75	82	71
Mgr. Edgar Reátegui Noriega	81	86	74	76	87	76	73	71	76
Promedio General	<b>75.22</b>								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

<b>VALORACIÓN</b>	
<b>CUANTITATIVA</b>	<b>CUALITATIVA</b>
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:

75.22 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 conocedores de instrumentos de recolección de datos.

**RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

**TÍTULO: “SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°157 “VICTORIA BARCIA BONIFFATTI”, 2017”**

**Autor (es) del Instrumento:** VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO

**Nombre del instrumento motivo de evaluación: SATISFACCIÓN LABORAL**

- a. La confiabilidad para **“SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°157 “VICTORIA BARCIA BONIFFATTI”, 2017”** se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- b. Estadísticos de confiabilidad para **“SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°157 “VICTORIA BARCIA BONIFFATTI”, 2017”**

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
<b>(“SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°157 “VICTORIA BARCIA BONIFFATTI”, 2017”)</b>	0.742	9

c. **Criterio de confiabilidad valores** Según Herrera (1998):

<b>VALORACIÓN</b>	
<b>CUANTITATIVA</b>	<b>CUALITATIVA</b>
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 **“CLIMA**

**INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL**

**N°157 “VICTORIA BARCIA BONIFFATTI”, 2017**”. 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 0.848 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.



---

**SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN  
DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA  
OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN  
EDUCACIÓN**

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

Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO

**VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO, DNI N° 42038309**

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi  
anteproyecto de tesis titulado: **“SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°157  
VICTORIA BARCIA BONIFFATTI”, 2017**”. Para lo cual adjunto a la  
presente:

✓ Boleta de pago

Cuatro (4) copias del Trabajo de Suficiencia Profesional: **X**

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

San Juan Bautista, 01 de setiembre de 2020

-----  
VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO  
DNI N° 42038309



---

## **CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO  
EN EDUCACIÓN

Dra. DELIA PEREA TORRES Docente Principal de la Facultad de  
EDUCACIÓN Y

HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ,  
identificado con D.N.I. N° 05265402, me comprometo a asesorar el Trabajo  
de Suficiencia Profesional de:

**VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO, DNI N° 42038309**

cuyo título es: **SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°157 “VICTORIA  
BARCIA  
BONIFFATTI”, 2017.**

San Juan Bautista, 01 de setiembre de 2020

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

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA  
PROFESIONAL**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN**

**TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°157 “VICTORIA  
BARCIA BONIFFATTI”, 2017.**

**AUTOR (es): VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO, DNI N° .....**

N°	Items	Valor	Puntos
<b>DATOS GENERALES</b>			
1	El Trabajo de Suficiencia Profesional presenta coherentemente: ✓ Portada o Carátula. De acuerdo a la Estructura de la Facultad. ✓ Dedicatoria. De acuerdo a la Estructura de la Facultad. ✓ Agradecimiento. De acuerdo a la Estructura de la Facultad. ✓ Hoja de aprobación. De acuerdo a la Estructura de la Facultad. ✓ Acta del Trabajo de Investigación ✓ Constancia de Originalidad del Trabajo de Investigación ✓ Índice de contenido. Es coherente con los contenidos de la tesis y de acuerdo a la Estructura de la Facultad. <input type="checkbox"/> Índice de cuadros o tablas. Refleja lo que existe en la Tesis. ✓ Índice de gráficos o figuras. Refleja lo que existe en la Tesis. ✓ Resumen y palabras clave. Está redactado en pasado, incluye problemas, objetivos, tipo y diseño de investigación, población, tamaño de muestra, técnicas de análisis de resultados, destaca los resultados principales, incluye las conclusiones y recomendaciones. ✓ Abstract Key Words. Es fiel reflejo del resumen en el idioma Inglés.	2	
<b>Sub Total</b>		<b>02</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>			
1	Incluye problemas, objetivo de estudio y vincula con los específicos, describe antecedentes, comenta el basamento teórico y describe cada capítulo sucintamente	1	
<b>Sub Total</b>		<b>01</b>	
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>			
1	Los antecedentes del estudio incluyen estudios relacionados con la investigación propuesta a nivel internacional, nacional y regional?	2	
2	Los antecedentes presentan una revisión selectiva de estudios relacionados a la (s) variable (s)	1	
3	La Base teórica 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?	1	
4	La base teórica está elaborada en función de las variables. Dimensiones e indicadores en forma lógica y coherente?	1	
5	En la base teórica, se aprecia con claridad la vinculación entre las teorías vigentes y el problema de la investigación?	1	

6	La Base teórica está actualizado?	1	
7	La Definición de Términos sigue un procedimiento lógico y en orden alfabético?	1	
8	La Definición de Términos enfoca y establece sobre qué base se asientan los problemas y temas de investigación?	1	
9	La Definición de Términos precisa los términos que permiten una comprensión de la teoría que sustenta el tema y problema de investigación?	1	
10	Los términos que aparecen en el tema de investigación, en la formulación del problema y la exposición del marco teórico están definidos conceptualmente?	1	
	<b>Sub Total</b>	<b>11</b>	
<b>CAPÍTULO II: 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?	1	
2	Presenta el problema específico indicando el diagnóstico, el pronóstico y la propuesta?	1	
3	El problema general y los problemas específicos, están redactados en preguntas e incluyen la(s) variable(s), dimensión espacial y temporal?	1	
	<b>Sub Total</b>	<b>03</b>	
<b>OBJETIVOS</b>			
1	El objetivo general expresa el logro terminal a alcanzar en el estudio?	1	
2	Los objetivos específicos expresan operaciones concretas de cómo va a realizarse el propósito expuesto?	1	
3	Se visualiza la desagregación del objetivo general en objetivos específicos?	1	
4	Los objetivos están redactados con un verbo, contenido y condición?	1	
	<b>Sub Total</b>	<b>04</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>N°</b>	<b>Items</b>	<b>Valor</b>	<b>Puntos</b>
<b>CAPÍTULO III. 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>CAPÍTULO IV : RESULTADOS</b>			
1	Describe y analiza los resultados de manera coherente en torno a las variables de estudio? (5)	6	
2	Describe y analiza los resultados de manera coherente en torno a los objetivos de la investigación? (5)	6	
3	Utiliza cuadros y gráficos e interpretación para resumir los resultados? (5)	6	
<b>Sub Total</b>		<b>18</b>	
<b>CAPITULO V: DISCUSIÓN. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>			
1	Analiza y compara resultados con los estudios de los antecedentes?	6	
2	Analiza y contrasta resultados con las bases teóricas?	6	
3	Las conclusiones son respuestas a los problemas planteados, teniendo en cuenta las variables de estudio	6	
4	Las recomendaciones .son redactadas en tiempo futuro o conforme a los objetivos específicos?	5	
<b>Sub Total</b>		<b>23</b>	
<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA</b>			
1	Las referencias bibliográficas y la Bibliografía están presentadas de acuerdo al estilo correspondiente a su Facultad y Carrera profesional?	4	
<b>Sub Total</b>		<b>04</b>	
<b>ANEXOS</b>			
1	La matriz de consistencia presenta problema, objetivos, hipótesis, variables, indicadores y metodología.	1	
2	Presenta los instrumentos de recolección de datos para la(s) variable(s)	1	
3	Informe de Validez y Confiabilidad	2	
<b>Sub Total</b>		<b>04</b>	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>100</b>	

Nombre del Presidente de Jurado

FIRMA

Nombre del Miembro del Jurado

FIRMA

Nombre del Miembro del Jurado

FIRMA

Escala Valorativa para la calificación final

Valoración	Puntaje
Excelencia	90 – 100
Bueno	80 – 89
Regular	70 – 79
Desaprobado	25 – 69

VALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN				
CRITERIOS			PUNTAJE	
			BASE	OBTENIDO
<b>I. PRESENTACIÓN</b>			HASTA 2 PUNTOS	
1.1.	Motivación			
1.2.	Tono de Voz			
1.3.	Calidad de Materiales Audiovisuales			
1.4.	Secuencia			
<b>II. DESARROLLO DEL CONTENIDO</b>			HASTA 8 PUNTOS	
2.1.	Dominio del Tema			
2.2.	Uso adecuado de Materiales Audiovisuales			
2.3.	En la Introducción relata experiencias vividas en correspondencia a las Variables de su tesis			
2.4.	Describe el problema y pregunta orientadora			
2.5.	Enuncia los objetivos de la investigación			
2.6.	Presenta la Metodología utilizada en el estudio			
2.7.	Da a conocer los Resultados más importantes			
<b>III. APOORTE CIENTÍFICO</b>			HASTA 2 PUNTOS	
3.1.	Al desarrollo de la comunidad			
3.2.	A la Carrera Profesional y Especialidad (según sea el caso)			
3.3.	Otros de importancia			
3.4.	Discusión			
<b>IV. DEFENSA DE LA TESIS</b>			HASTA 8 PUNTOS	
4.1.	Satisface con sus respuestas			
4.2.	Importancia del estudio			
4.3.	Metodología			
4.4.	Resultados			
4.5.	Conclusiones y recomendaciones			

PUNTAJE TOTAL	DE 20	
<p>RESULTADO:</p> <p>PUNTAJE TOTAL = 20</p> <p>PUNTAJE OBTENIDO: </p>		

-----

Presidente

-----

Miembro

CALIFICACIÓN:      Aprobado (a): Por Mayoría  
                                  Por Unanimidad  
                                  Desaprobado (a)

-----

Miembro