

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGIA



**Satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa,
Chimbote, 2024.**

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

Autor:

Vasquez Guevara, Karla Sofia (ORCID.ORG/0009-0006-2677-6693)

Asesor:

Lam Flores, Silvia (ORCID: 0000-0002-6039-7666)

Chimbote – Perú

2024

Dedicatoria

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por ser mi guía en cada paso, darme fuerzas en los momentos de dificultad y nunca dejarme caer. A mi familia, que con su amor, paciencia y apoyo incondicional me han acompañado en este camino, alentándome siempre a seguir adelante. Esta meta alcanzada no solo es mía, sino también de ellos, porque cada sacrificio y palabra de ánimo me dieron la determinación necesaria para llegar hasta aquí.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a Dios, por haberme brindado la sabiduría, la fortaleza y la capacidad para culminar con éxito este trabajo de investigación. A mi familia, por ser mi mayor motivación y sostén, por creer en mí aun cuando yo dudaba, y por acompañarme con amor en cada etapa de este proceso, también agradezco de forma especial a un fiel amigo, el cual me apoyó cuando más lo necesité y estuvo en todo momento para mí. Gracias a su confianza y a su ejemplo, comprendí que la perseverancia y la determinación son el camino para alcanzar cualquier meta. Este logro refleja no solo mi esfuerzo, sino también el de ellos, que estuvieron a mi lado en todo momento

Índice General

| | |
|---|------|
| Índice General..... | iv |
| Índice de tablas | v |
| Palabras clave | vi |
| Constancia de originalidad..... | vii |
| Título | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| Introducción | 1 |
| Metodología | 9 |
| Resultados | 13 |
| Análisis y Discusión | 21 |
| Conclusiones | 23 |
| Recomendaciones | 25 |
| Referencias bibliográficas | 27 |
| Anexos | 31 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Nivel de satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote - 2024 | 13 |
| Tabla 2 Nivel de las condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024. | 14 |
| Tabla 3 Nivel la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024. | 15 |
| Tabla 4 Nivel de política administrativas de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024..... | 16 |
| Tabla 5 Nivel de las relaciones sociales de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024..... | 17 |
| Tabla 6 Nivel de desarrollo personal de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024..... | 18 |
| Tabla 7 Nivel del desempeño de tareas de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024..... | 19 |
| Tabla 8 Nivel de la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024. | 20 |

Palabras clave

Palabras clave – ESPAÑOL

Tema Satisfacción Laboral, Docentes, Institución Educativa.
Especialidad Ciencias de la salud

KEYWORDS – INGLES

Theme Job Satisfaction, Techers, educational Institution
Specialty Health Sciences

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Área :Ciencias sociales.
Sub área : Ciencias de la salud.
Disciplina : Psicología.
Línea : Talento humano.

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2024.**" del (a) estudiante: **VASQUEZ GUEVARA KARLA SOFIA**, identificado(a) con Código N° **1117101055**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 20 de marzo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa,
Chimbote, 2024.**

**Job satisfaction among teachers at an educational institution,
Chimbote, 2024.**

Resumen

El estudio presente tuvo como objetivo describir el nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Chimbote, 2024. Para ello, se implementó una investigación tipo básico, con un diseño no experimental que fue descriptivo y transaccional. La población estuvo formada por docentes de la institución educativa “N 88044 - Coishco”, y la población incluyó a 45 docentes de dicha institución. La técnica utilizada para recolectar los datos fue a través de una encuesta, aplicando el cuestionario Satisfacción laboral SL - SPC siendo diseñada por Sonia Palma en 1999. Se observa que la mayoría presenta niveles regulares en distintos aspectos laborales: satisfacción laboral (82.2%), beneficios materiales (75.6%), desempeño de tareas (73.3%) y relaciones sociales (80%). En cuanto a condiciones físicas y materiales, el 48.9% alcanza un nivel alto. Sin embargo, el 44.4% tiene insatisfacción parcial en política administrativa. Las relaciones con la autoridad son mayoritariamente regulares (55.6%), mientras que el desarrollo personal destaca con un 22.2% en nivel alto. En general, prevalece una tendencia hacia niveles regulares con pocas incidencias en niveles altos o bajos.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Docentes, Institución Educativa

Abstract

The present study aimed to describe the level of job satisfaction in teachers of an educational institution in Chimbote, 2024. For this, a basic type of research was implemented, with a non-experimental design that was descriptive and transactional. The population was made up of teachers from the educational institution "N 88044 - Coishco", and the population included 45 teachers from that institution. The technique used to collect the data was through a survey, applying the questionnaire Labor Satisfaction SL - SPC being designed by Sonia Palma in 1999. It is observed that most have regular levels in different labor aspects: job satisfaction (82.2%), material benefits (75.6%), task performance (73.3%) and social relations (80%). In terms of physical and material conditions, 48.9% reach a high level. However, 44.4% have partial dissatisfaction with administrative policy. Relationships with authority are mostly regular (55.6%), while personal development stands out with 22.2% at a high level. In general, a trend towards regular levels prevails with few incidences at high or low levels.

Keywords: Job Satisfaction, Teachers, Educational Institution

Introducción

El panorama educativo del siglo XXI, en una escala global, se enfrenta a múltiples desafíos que impactan tanto a los directivos como a los profesores. En este sentido, la labor desempeñada por el personal de una institución educativa se erige como un factor primordial para asegurar un correcto desenvolvimiento administrativo y pedagógico, cuyos logros serán objeto de evaluación al término del año, en función de las metas y objetivos preestablecidos (Gómez, 2019).

Diversos estudios que abordan este ámbito se han centrado en analizar variables específicas del tema. En este contexto, Chávez y Hurtado (2021) se propusieron indagar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de educación primaria y secundaria, abarcando tanto establecimientos públicos como privados. Para lograr este propósito, se adoptó un enfoque investigativo de corte básico—o investigación pura—caracterizado por su naturaleza sustantivo-descriptiva y respaldado por un diseño comparativo-descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 330 educadores, de los cuales el 38% eran varones y el 62% mujeres, distribuidos en un 55% en el nivel primario y un 45% en el secundario. Los resultados obtenidos evidenciaron que los docentes del nivel primario experimentan un mayor grado de satisfacción en sus condiciones de trabajo.

De acuerdo con Cabrera (2020), la indagación se orientó a medir la satisfacción laboral entre los docentes de dos establecimientos educativos ubicados en Lima Metropolitana. Se adoptó un enfoque cuantitativo, caracterizado por un diseño comparativo-descriptivo de corte transversal y no experimental. La muestra estuvo compuesta por 120 educadores, procedentes de los niveles de primaria y secundaria, utilizando la escala de satisfacción laboral diseñada por Sonia Palma Carrillo (1999). Los hallazgos evidenciaron que, en la institución educativa N° 130 Gran Amauta Mariátegui, el 13.30% de los participantes presentó un nivel bajo de satisfacción, mientras que el 86.70% mostró una satisfacción de nivel regular. En contraste, en la institución educativa N° 2032 Manuel Scorza, tan solo el 10% manifestó una

satisfacción regular y el 90% alcanzó niveles elevados, lo que permitió desechar la hipótesis nula al constatar diferencias significativas en los niveles de satisfacción.

De forma análoga, Cruz (2020) se propuso explorar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa N° 80036 de Trujillo, durante el año 2019. Para ello, se implementó una metodología inductivo-deductiva, enmarcada en un diseño transaccional correlacional no experimental y en un estudio descriptivo y cuantitativo, abarcando una población de 50 educadores. El instrumento empleado fue el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Chacón S. Gabriel y Lafee (2004). Los resultados revelaron una correlación positiva notable, reflejada en un coeficiente de contingencia de 0.47. Además, la aplicación de la prueba de chi-cuadrado, realizada con 6 grados de libertad y un nivel de significación del 5%, arrojó un valor experimental de 13.94, superior al valor crítico de 12.54, lo que posibilitó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, señalando una asociación directa con un bajo nivel de satisfacción laboral.

Según Gonzales (2018), el propósito del estudio consistió en medir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de dos instituciones educativas—una privada y otra pública—ubicadas en el distrito de La Victoria, adoptando un enfoque descriptivo-comparativo. Con este fin, se extrajo una muestra de 200 profesores, quienes fueron evaluados mediante la versión para educadores de la escala de satisfacción laboral (SL-VP), diseñada por Anaya y Suárez (2006). Los resultados evidenciaron que los docentes de la institución privada exhibieron niveles superiores de satisfacción en comparación con sus pares de la institución pública, y se constató además que los varones manifiestan índices de insatisfacción laboral más elevados que las mujeres. Finalmente, se corroboró la alta confiabilidad del instrumento, que arrojó un valor de 0.985, junto con su validez y la adecuada aplicación de la baremación.

Por otro lado, en el estudio titulado “Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano”, Bedoya, Carrillo, Severiche y Espinoza (2018) sostienen que, en el entorno organizacional, es habitual encontrar a individuos que, a pesar de desempeñar sus funciones, no alcanzan

a cumplir con las expectativas previamente establecidas respecto a su labor. Esta situación los somete a enfrentar condiciones adversas, tales como la naturaleza de las tareas, la monotonía, una remuneración deficiente, sistemas de contratación poco favorables y ambientes laborales inseguros, lo que desemboca en un sentimiento generalizado de insatisfacción entre los trabajadores (p.2). Asimismo, estas dificultades repercuten negativamente en los indicadores de productividad, afectando de forma considerable tanto la salud física como la mental de los empleados.

Choi y Ha (2018) llevaron a cabo la investigación titulada “Satisfacción laboral y productividad en el trabajo: el rol de la cultura de gestión de conflictos” utilizando muestras procedentes de Estados Unidos y Corea del Norte. Los autores demostraron que la experiencia de la satisfacción en el ámbito laboral se configura de forma eminentemente individual, es decir, cada persona la interpreta de manera única en función de sus circunstancias particulares, constituyéndose así en una actitud personal. De igual manera, se evidenció que el grado de satisfacción que un trabajador experimenta en su empleo repercute directamente en su rendimiento, en la calidad de sus relaciones interpersonales en el entorno profesional, en su autorrealización tanto a nivel personal como profesional y, consecuentemente, en su estado de salud (Pujol-Cols & Dabos, 2018; Corlin & Kazemi, 2017).

Por otro lado, Nogueira y Alves (2019) realizaron una revisión sistemática que abarcó 18 publicaciones extraídas de cinco bases de datos especializadas en el estudio del trabajo en equipo. Sus conclusiones resaltaron que la colaboración se erige como el elemento primordial en el funcionamiento óptimo de los equipos, lo que sugiere que esta cualidad debería ser considerada de manera prioritaria en los procesos de selección de personal, dado que fomenta la motivación y, en consecuencia, incrementa la satisfacción laboral.

Montoya et al. (2017) constataron que la optimización del ambiente laboral se traduce en un incremento en la satisfacción de los colaboradores dentro de la organización. De igual forma, observaron que aquellos empleados con mayor trayectoria tienden a experimentar un grado superior de satisfacción, mientras que quienes cuentan con estabilidad laboral mediante nombramiento fijo exhiben niveles más altos de

satisfacción en comparación con los trabajadores contratados temporalmente. Complementariamente, Rosales et al. (2017) indagaron los factores externos que inciden en la satisfacción en el ámbito laboral, llegando a concluir que existe una correlación robusta entre la satisfacción y variables tales como el cargo desempeñado, la remuneración y el sector de empleo, sin encontrar una relación significativa entre el rendimiento académico y la satisfacción laboral.

Por otro lado, Lee, Richards y Washburn (2020), en su artículo titulado “Inteligencia emocional, satisfacción laboral, agotamiento emocional y bienestar subjetivo en la escuela secundaria”, se propusieron dilucidar las interrelaciones entre la inteligencia emocional, la satisfacción en el desempeño profesional, el agotamiento emocional y el bienestar subjetivo en directores deportivos de escuelas secundarias. La evidencia empírica sugiere que la inteligencia emocional ejerce un impacto considerable en el bienestar tanto mental como físico de dichos líderes. Para ello, se contó con la participación de 394 directores de instituciones secundarias en Estados Unidos, quienes completaron cuestionarios diseñados para evaluar estas dimensiones. Los hallazgos demostraron una asociación positiva entre la inteligencia emocional y el bienestar subjetivo, revelando además que la satisfacción laboral y el agotamiento emocional actúan como variables mediadoras en esta relación. En consecuencia, se enfatiza la imperiosa necesidad de robustecer la inteligencia emocional de los directores deportivos, recomendándose la promoción de oportunidades de desarrollo profesional y la implementación de sólidas estructuras de apoyo en el entorno escolar.

Estellés, Díaz y Aguilera (2018), en su artículo titulado “Nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación sobre el mismo”, se propusieron esclarecer si los niveles de satisfacción y compromiso fluctúan en función del tipo de actividad laboral, y si estos índices se manifiestan de forma superior en aquellos trabajadores que laboran de manera voluntaria en contraposición a los remunerados. Con tal objetivo, se recurrió a dos instrumentos: el cuestionario Q12 para cuantificar el compromiso en el ámbito laboral y el S21/26 para valorar la satisfacción en el trabajo. Los hallazgos revelaron que los colaboradores que se desempeñan en el voluntariado exhiben un compromiso y una satisfacción

notablemente mayores en sus funciones laborales, concluyendo que esta elevada implicación se debe, en gran parte, a una intrínseca y robusta motivación.

En lo que concierne al marco teórico de la satisfacción laboral, se fundamenta en que esta es una experiencia individual y subjetiva, ya que cada persona posee una percepción única respecto a su labor. Esto implica que aquellos empleados que se sienten plenamente realizados en su puesto tenderán a adoptar actitudes constructivas y positivas, mientras que la insatisfacción se reflejará en comportamientos negativos hacia su entorno de trabajo. Por ende, es esencial fomentar relaciones interpersonales saludables y un desempeño individual destacado, elementos clave para promover una mejora continua (Castellanos, 2010).

Citando a Palma (2004) refiere que la satisfacción laboral se entiende como una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas.

Se dividen en seis que se describen a continuación:

Condiciones físicas y/o Materiales: son aquellos elementos materiales o de infraestructura donde el individuo desenvuelve su labor.

Beneficios laborales y/o remunerativos: Es el grado de satisfacción en relación al incentivo económico que recibe el individuo como pago de su labor.

Políticas administrativas: Son las normas institucionales dirigidas a la relación laboral que va asociada directamente con el trabajador.

Relaciones sociales: Es el placer a la interrelación con otros miembros del centro de labor con quienes se comparte las actividades laborales.

Desarrollo personal: Es la ocasión que tiene el laborioso de realizar sus actividades para su autorrealización.

Desempeño de tareas: Es la valoración que presenta el trabajador hacia las tareas de su centro de laborales.

Relación con la autoridad: Es el valor que tiene el trabajador hacia la relación con su jefe directo, sub jefes respecto a sus actividades diarias.

Según Locke (1976), la satisfacción en el ámbito laboral se fundamenta en los valores profesionales que cada individuo estima imprescindibles, lográndose a través de la experiencia acumulada en su desempeño, ya que dichos valores se estructuran conforme a la relevancia que cada persona les asigna. En esta línea, Locke destaca tres elementos cardinales para interpretar las disparidades: en primer término, la satisfacción respecto a las dimensiones del trabajo, que comprende el grado de conformidad que el trabajador siente hacia sus condiciones y entorno laboral; en segundo lugar, la discrepancia entre estas dimensiones, haciendo referencia a las variadas percepciones que emergen de las normativas y prácticas laborales, las cuales no se vinculan necesariamente con el componente afectivo; y, por último, la significancia de dichas dimensiones, es decir, el nivel de interés o prioridad que cada colaborador confiere a los diferentes aspectos del ambiente de trabajo.

Adicionalmente, una prolongada insatisfacción en el trabajo puede inducir sentimientos de ansiedad y estrés, e incluso, en situaciones extremas, propiciar el desarrollo de cuadros depresivos. Si estas problemáticas no se abordan de manera idónea, es previsible que un considerable número de empleados experimente elevados niveles de ansiedad, estrés y depresión. Conforme a la teoría del Ajuste en el Trabajo de Dawis y Lofquist (1984), los individuos se encuentran en una constante búsqueda de lograr una correspondencia óptima con su entorno laboral, un proceso que también se conoce como “adaptación al trabajo”. Cuando la satisfacción no alcanza el umbral esperado, el trabajador puede optar por abandonar su puesto o la organización en busca de mejoras continuas, situación que, en determinadas circunstancias, puede culminar en renuncias y en procesos judiciales.

De acuerdo con la Teoría de las Necesidades Secundarias de McClelland (1984), se sostiene que los individuos albergan tres requerimientos esenciales. En primera instancia, la necesidad de afiliación se relaciona con el anhelo de mantener vínculos interpersonales recíprocos, fomentar amistades y, primordialmente, brindar apoyo a los demás. En segundo término, la necesidad de logro se orienta a la consecución de objetivos, al sobresalir en el ámbito profesional y a la superación de obstáculos para alcanzar el éxito. Por último, la necesidad de poder se refiere a la facultad de influir en

otros en diversas situaciones, posibilitando la ejecución de actividades que, de otra forma, resultarían inalcanzables. Estas tres exigencias operan de manera conjunta, aunque en cada persona una de ellas puede predominar sobre las demás, motivándola a perseguir metas que se correspondan con sus habilidades y potencialidades, es decir, objetivos que impliquen un riesgo moderado y propicien un desempeño óptimo (McClelland, 1984).

En lo que respecta a la fundamentación científica, la satisfacción laboral se concibe como el proceso mediante el cual el individuo tiene la oportunidad de exhibir sus destrezas y afrontar desafíos personales para lograr resultados beneficiosos y experimentar un sentimiento de realización. Es imperativo que la organización proporcione incentivos y reconozca el esfuerzo del colaborador, lo que lo estimula a perfeccionar continuamente sus competencias y, en consecuencia, a alcanzar un estado satisfactorio en su desempeño (Chiang, 2010).

Rodríguez, Nuñez y Cáceres (2010) sostienen que la insatisfacción en el ámbito laboral se relaciona directamente con los criterios operativos internos de la organización, lo que puede desembocar en situaciones extremas como la renuncia del empleado o en demoras significativas en la ejecución de las tareas programadas. En paralelo, Herzberg postula que el grado de satisfacción en el entorno de trabajo es esencial para estimular la motivación individual, ya que incide tanto en aspectos favorables como adversos, respondiendo a las deficiencias y requerimientos propios del trabajador (Hellriegel, Jackson & Jackson, 2002, p.256, citado en Quiroz, 2017).

Gonzales (2018) indica que, en lo referente a las condiciones de vida relacionadas con el desempeño laboral, las instituciones privadas se distinguen notablemente de las públicas, al propiciar relaciones interpersonales más armónicas en la rutina diaria. Además, resalta que los docentes pertenecientes a instituciones públicas experimentan niveles elevados de insatisfacción, atribuibles a las incomodidades y discrepancias que emergen en su ambiente laboral.

En la dimensión de la realización personal, Gonzales (2018) observa que las instituciones privadas obtienen calificaciones promedio superiores en comparación

con las públicas, dado que en las primeras se implementan diversas estrategias dirigidas a optimizar la calidad del trabajo, mejorar el clima organizacional y, por ende, incrementar la satisfacción de los colaboradores (citado en Gonzales, 2018, a partir de Alaya, 1999). En contraste, la insatisfacción en las instituciones públicas se vincula con la ausencia de seguridad, la presión profesional y las condiciones laborales precarias, factores que derivan en demoras y en una merma del rendimiento.

Por último, Chávez (2021) enfatiza la trascendencia de la satisfacción laboral en la vida del individuo, argumentando que la percepción de comodidad y serenidad en el entorno de trabajo favorece el bienestar emocional, social y familiar, reflejándose de forma directa en la actitud que el empleado adopta en su lugar de trabajo.

Robbins, 2000 (como cita Chávez, 2021), nos dice que existen cinco maneras en las que el empleador expresa su insatisfacción en el trabajo:

- Salida, busca abandonar la organización, busca un nuevo empleo o presenta su renuncia.
- Expresión, da expresar sus opiniones constructivas para mejorar las condiciones de la organización.
- Lealtad, espera con optimismo a que mejoren las condiciones.
- Negligencia, espera a que empeoren las condiciones como impuntualidad de pagos, esfuerzos reducidos.

Por último, Palma (1999) nos dice que la actitud del trabajador hacia su propio centro de labores y función a los aspectos vinculados como las posibilidades del desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que se recibe, las relaciones con otros colegas, la autoridad de la organización, las condiciones físicas y materiales que facilitan la tarea y desempeño de cada uno de ellos.

Por lo mencionado en los párrafos anteriores siendo conscientes de la realidad problemática que sucede en la institución educativa se planteó el siguiente enunciado: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa, Chimbote, 2024?

A continuación, se conceptualiza y operacionaliza las variables de estudio:

La conceptualización de la variable Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral se define como la tendencia estable que uno tiene hacia el trabajo ya sea que esta se basa a las creencia o valores que se desarrollan desde la experiencia ocupacional del individuo, Sonia Palma (2005).

La operacionalización de la satisfacción laboral se efectuará mediante la aplicación del instrumento propuesto por Sonia Palma (1999), que consiste en un cuestionario de 36 ítems distribuidos en siete dimensiones esenciales: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño en tareas y relación con la autoridad. Dicho instrumento posibilita clasificar la satisfacción laboral en diversos niveles, que abarcan desde baja, pasando por una insatisfacción laboral parcial, regular, una satisfacción laboral parcial, hasta alcanzar un nivel alto.

Se propuso como objetivo general, describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024. Como objetivos específicos: determinar las Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Las políticas administrativas, las relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de tareas, Relación con la autoridad, en docentes de una institución educativa, Chimbote - 2024.

Metodología

Tipo y Diseño de investigación.

Esta investigación fue de tipo básica, se refiere que su propósito es generar nuevos conocimientos sobre un hecho (Bunge, 1971).

Con un diseño no experimental, consiste en que se realiza el estudio sin manipulación intencionada de la variable, para así mismo después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Con un corte de tipo transeccional, o transversal, debido a que la recolección de datos se hace en un solo momento, en un determinado tiempo, su propósito es describir cada una de las variables y así analizarlas en dicho momento (Hernández Sampieri, 2014).

En el tipo descriptivo, refiere a la investigación científica que utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura y/o comportamiento de los fenómenos del estudio, equilibrando información sistemática comparable a otros estudios (Martínez, 2018).

Población

Se comprende como “el conjunto de individuos con ciertas características semejantes sobre la cual se ansia hacer una conclusión de los antecedentes (Bernal,2010).

La población estuvo conformada por 45 docentes del colegio N° 88044, Coishco.

Criterios de inclusión

- Docentes de nivel primario y secundario de la institución educativa N° 88044 – Coishco
- Varones y mujeres.
- Todos aquellos que manifiesten su consentimiento de participar en el estudio.

Criterios de exclusión.

- Profesores que no desearon participar del estudio.
- Profesores que no firmaron el consentimiento informado.
- Profesores que no respondieron correctamente el cuestionario.

Técnicas e instrumentos de investigación

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, a través de la aplicación del instrumento de satisfacción laboral, la cual busca tener respuesta de la satisfacción laboral de la población de estudio. Esta técnica facilito una gran medida de obtención informativa, mediante las preguntas, alternativa. (Gabino 2018).

Cuestionario de Satisfacción Laboral

El cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 1999) ha sido diseñado con el fin de evaluar el grado de conformidad laboral de los trabajadores, focalizándose en este caso en los docentes de una institución educativa de ámbito nacional. La aplicación de esta prueba, cuya duración es de aproximadamente 20 minutos, puede efectuarse tanto de forma individual como colectiva. Consta de 36 ítems, cada uno de los cuales se puntúa en una escala de Likert que varía desde uno (total desacuerdo) hasta cinco (total acuerdo). Dicho instrumento se organiza en siete dimensiones: la primera, denominada “Condiciones Físicas y/o Materiales”, abarca los ítems 1, 13, 21, 28 y 32; la segunda, “Beneficios Laborales y/o Remunerativos”, integra los ítems 2, 7, 14 y 22; la tercera, “Políticas Administrativas”, engloba los ítems 8, 15, 17, 23 y 33; la cuarta, “Relaciones Sociales”, se compone de los ítems 3, 9, 16 y 24; la quinta, “Desarrollo Personal”, comprende los ítems 4, 10, 18, 25, 29 y 34; la sexta, “Desempeño de Tareas”, reúne los ítems 5, 11, 19, 26, 30 y 35; y la séptima, “Relación con la Autoridad”, agrupa los ítems 6, 12, 20, 27, 31 y 36.

El sujeto evaluado tiene cinco opciones de respuesta, que se le asigna un puntaje de acuerdo a la siguiente distribución:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. Desacuerdo
3. Indeciso.
4. Desacuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el proceso de análisis de confiabilidad de alfa Cronbach y se concluyó al total de la escala de 0.79, con una validez de constructo y validez concurrente de 0.05.

Procesamiento y análisis de la información.

Para el análisis de la recopilación de datos, se utilizaron programas de ofimática como Word. Así mismo se usó el software Spss 22.0 y el programa Microsoft Office Excel 2016 en el cual se elaboró una base de datos con los puntajes obtenidos por cada dimensión y el análisis de la información se llevó a cabo a través de la estadística

descriptiva, haciendo uso de las tablas de frecuencia y el porcentaje, para realizar la interpretación de los datos con una descripción detallada y precisa de los resultados obtenidos.

Resultados

Tabla 1

Nivel de satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote - 2024

| Nivel | Docentes | Porcentaje |
|------------------------|----------|------------|
| Baja | - | - |
| Parcial insatisfacción | 4 | 8.9 |
| Regular | 37 | 82.2 |
| Parcial Satisfecho | 3 | 6.7 |
| Alta | 1 | 2.2 |
| total | 45 | 100.0 |

Referente a la tabla 1 se visualiza que, de 45 docentes evaluados, 37 presentan un nivel de satisfacción laboral regular que equivale al 82.2% del total, 4 presentan un nivel parcial insatisfecho que representa al 8.9%, 3 presentan un nivel parcial satisfecho que representa al 6.7%, 1 presenta un nivel alto que representa al 2.2% y 0 docentes se encuentran en el nivel satisfacción baja.

Tabla 2

Nivel de la dimensión de las condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024.

| Nivel | Docentes | Porcentaje |
|------------------------|----------|------------|
| Baja | - | - |
| Parcial insatisfacción | 1 | 2.2 |
| Regular | 7 | 15.6 |
| Parcial satisfacción | 15 | 33.3 |
| Alta | 22 | 48.9 |
| total | 45 | 100.0 |

Referente a la tabla 2 se observa que, de 45 docentes evaluados, 22 presentan un nivel de las condiciones física y/o materiales alta que equivale al 48.9% del total, 15 presentan un nivel parcial satisfacción que representa al 33.3%, 7 presentan un nivel regular que representa al 15.6%, 1 presenta un nivel parcial insatisfecho que representa al 2.2% y 0 docentes se encuentran en el nivel de satisfacción baja.

Tabla 3

Nivel de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024.

| Nivel | Docentes | Porcentaje |
|------------------------|----------|------------|
| Baja | 1 | 2.2 |
| Parcial insatisfacción | 6 | 13.3 |
| Regular | 34 | 75.6 |
| Parcial satisfacción | 4 | 8.9 |
| Alta | - | - |
| total | 45 | 100.0 |

Referente a la tabla 3 se observa que, de 45 docentes evaluados, 34 presentan un nivel de los beneficios y/o materiales regular que equivale al 75.6% del total, 6 presentan un nivel parcial satisfecho que representa al 13.3%, 4 presentan un nivel parcial satisfacción que representa al 8.9%, 1 representa un nivel baja que representa al 2.2% y 0 docentes se encuentran en el nivel alta de satisfacción laboral.

Tabla 4

Niveles de la dimensión política administrativas de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024.

| Nivel | Docentes | Porcentaje |
|----------------------|----------|------------|
| Baja | 6 | 13.3 |
| Parcial insatisfecho | 20 | 44.4 |
| Regular | 17 | 37.8 |
| Parcial satisfecho | 1 | 2.2 |
| Alta | 1 | 2.2 |
| total | 45 | 100.0 |

Referente a la tabla 4 se observa que, de 45 docentes evaluados, 20 presentan un nivel de política administrativa parcial insatisfecho que equivale al 44.4% del total, 17 presentan un nivel regular que representa al 37.8%, 6 presentan un nivel baja que representa al 13.3%, 1 presenta un nivel parcial satisfecho que representa al 2.2% y 1 presenta un nivel alto que representa al 2.2%. del total de la población.

Tabla 5

Nivel de la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024.

| Nivel | Docentes | Porcentaje |
|------------------------|----------|------------|
| Baja | - | - |
| Parcial insatisfacción | 4 | 8.9 |
| Regular | 36 | 80.0 |
| Parcial satisfacción | 3 | 6.7 |
| Alta | 2 | 4.4 |
| total | 45 | 100.0 |

Referente a la tabla 5 se observa que, de 45 docentes evaluados, 36 presentan un nivel de las relaciones sociales regular que equivale al 80.0% del total, 4 presentan un nivel parcial insatisfecho que representan al 8.9%, 3 presentan un nivel parcial satisfecho que representan al 6.7%, 2 presentan un nivel alto que representa al 4.4% y 0 docentes se encuentran en el nivel baja de satisfacción laboral.

Tabla 6

Nivel de la dimensión de desarrollo personal de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024.

| Niveles | Docentes | Porcentaje |
|------------------------|----------|------------|
| Baja | - | - |
| Parcial insatisfacción | 1 | 2.2 |
| Regular | 19 | 42.2 |
| Parcial satisfacción | 15 | 33.3 |
| Alta | 10 | 22.2 |
| Total | 45 | 100.0 |

Referente a la tabla 6 se observa que, de 45 docentes evaluados, 19 presentan un nivel de desarrollo personal regular que equivale al 42.2% del total, 15 presentan un nivel parcial satisfecho que representan al 33.3%, 10 presentan un nivel alto que equivale al 22.2%, 1 representan un nivel parcial satisfecho que representan al 2.2% y 0 docentes se encuentran en el nivel baja de satisfacción laboral.

Tabla 7

Nivel de la dimensión del desempeño de tareas de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024.

| Niveles | Docentes | Porcentaje |
|------------------------|----------|------------|
| Baja | - | - |
| Parcial insatisfacción | 7 | 15.6 |
| Regular | 33 | 73.3 |
| Parcial satisfacción | 5 | 11.1 |
| Alta | - | 0.0 |
| Total | 45 | 100.0 |

Referente a la tabla 7 se observa que, de 45 docentes evaluados, 33 presentan un nivel del desempeño de tareas regular que equivale al 73.3% del total, 7 presentan un nivel parcial insatisfecho que representa al 15.6%, 5 presentan un nivel parcial satisfactorio que representa al 11.1%, 0 docentes se encuentran en el nivel baja y 0 docentes se encuentran en el nivel alta de satisfacción laboral.

Tabla 8

Nivel de la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024.

| Niveles | Docentes | Porcentaje |
|------------------------|----------|------------|
| Baja | 1 | 2.2 |
| Parcial insatisfacción | 1 | 2.2 |
| Regular | 25 | 55.6 |
| Parcial satisfacción | 16 | 35.6 |
| Alta | 2 | 4.4 |
| Total | 45 | 100.0 |

Referente a la tabla 8 se observa que, de 45 docentes evaluados, 25 docentes presentan un nivel de relación con la autoridad regular que equivale al 55.6% del total, 16 presentan un nivel parcial satisfecho que representa al 35.6%, 2 presentan un nivel alto que representa al 4.4%, 1 presenta un nivel parcial insatisfecho que representa al 2.2% y 1 representa nivel baja de satisfacción laboral que representa 2.2% del total de la población.

Análisis y Discusión

Los resultados obtenidos en el estudio permiten identificar que el nivel de satisfacción laboral predominante en los docentes evaluados de una institución educativa de Chimbote en 2024 es regular, representando el 82.2% de la muestra total. Este hallazgo coincide con lo señalado por Cabrera (2020), quien determinó que la mayoría de los docentes de instituciones educativas presentaban un nivel regular de satisfacción laboral, lo que refleja una tendencia compartida en contextos educativos similares.

Al analizar cada una de las dimensiones, se observa que las condiciones físicas y/o materiales fueron percibidas mayoritariamente como altas por los docentes (48.9%). Este resultado resalta un aspecto positivo en el entorno laboral, ya que según Montoya et al. (2017), la mejora en el ambiente físico contribuye significativamente a la satisfacción laboral del personal. Sin embargo, esta percepción no es uniforme en todas las dimensiones evaluadas.

En cuanto a los beneficios laborales y/o remunerativos, el nivel regular (75.6%) fue el predominante, seguido de un porcentaje bajo en los niveles parcial satisfecho (13.3%) y parcial insatisfecho (8.9%). Esta tendencia es consistente con lo expuesto por Bedoya et al. (2018), quienes señalaron que la remuneración inadecuada y los sistemas de contratación son factores comunes de insatisfacción laboral. En este sentido, la percepción de los docentes respecto a los beneficios económicos sigue siendo un desafío que requiere atención.

La política administrativa fue una de las dimensiones con mayor proporción de resultados negativos, donde el nivel parcial insatisfecho alcanzó el 44.4%. Este resultado refleja una carencia significativa en la implementación de normativas que satisfagan las expectativas de los docentes. Según Gonzales (2018), las políticas deficientes en instituciones públicas generan insatisfacción laboral debido a la falta de seguridad y la tensión profesional, lo que parece coincidir con el presente estudio.

En relación con las relaciones sociales, el nivel regular predominó con un 80%, indicando que, aunque existe una interacción aceptable entre los docentes, aún hay margen para mejorar. Cruz (2020) identificó una correlación positiva entre el clima

organizacional y la satisfacción laboral, lo que sugiere que fortalecer las relaciones interpersonales en el trabajo podría mejorar los niveles generales de satisfacción.

El desarrollo personal destacó como una de las dimensiones con mejores resultados, donde el 22.2% de los docentes manifestó un nivel alto de satisfacción y el 33.3% expresó parcial satisfacción. Este aspecto es alentador, ya que según Choi & Ha (2018), el desarrollo personal contribuye a la realización profesional y al bienestar subjetivo, lo que a su vez impacta positivamente en el desempeño laboral.

El desempeño de tareas presentó una tendencia hacia el nivel regular (73.3%), reflejando que, aunque los docentes valoran su trabajo, no lo perciben como óptimo. Estos resultados coinciden con lo mencionado por Palma (1999), quien destaca que el desempeño está vinculado con las condiciones laborales y las relaciones con la autoridad.

En cuanto a la relación con la autoridad, el nivel regular también predominó (55.6%), seguido por el nivel parcial satisfecho (35.6%). Estos resultados son consistentes con lo planteado por Herzberg (2002, citado en Quiroz, 2017), quien destaca que la relación con los superiores puede influir tanto positiva como negativamente en la motivación y la satisfacción del trabajador.

En comparación con estudios previos como el de Chávez y Hurtado (2021), que encontraron diferencias significativas en los niveles de satisfacción entre docentes de primaria y secundaria, el presente estudio no realiza una segmentación por niveles educativos, lo que podría ser una limitación para comprender completamente las dinámicas de satisfacción laboral en contextos específicos. Sin embargo, los datos obtenidos proporcionan un panorama integral de las percepciones generales de los docentes en esta institución.

Los resultados refuerzan lo planteado por la teoría de Locke (1976) sobre la importancia de las dimensiones del entorno laboral en la satisfacción. La discrepancia entre las expectativas y la realidad laboral de los docentes evidencia la necesidad de implementar estrategias que aborden las áreas críticas identificadas, como las políticas administrativas y los beneficios laborales, para mejorar el nivel general de satisfacción.

Conclusiones

- La mayoría de los docentes de la institución educativa en Chimbote presenta un nivel regular de satisfacción laboral, lo que indica una percepción moderada del ambiente de trabajo. Esto implica que, si bien no se experimenta insatisfacción extrema, tampoco se alcanza un grado de satisfacción que favorezca óptimos niveles de desempeño y bienestar.
- En las condiciones físicas y/o materiales, se identificó como una fortaleza importante, ya que casi la mitad de los docentes reportó altos niveles de satisfacción en relación con los recursos e infraestructura disponibles. Esto destaca la importancia de mantener y continuar mejorando estos aspectos para garantizar un entorno adecuado de enseñanza.
- En los beneficios Laborales y/o Remunerativos, La percepción de esta dimensión fue predominantemente regular, reflejando una necesidad crítica de mejorar los beneficios ofrecidos a los docentes. Esto podría incluir ajustes salariales, incentivos adicionales y programas de bienestar que impacten positivamente en la motivación y estabilidad económica de los docentes.
- Respecto a las Políticas Administrativas, Se identificaron como una debilidad significativa, con altos niveles de insatisfacción parcial entre los docentes. Este hallazgo subraya la necesidad de revisar y optimizar las políticas organizacionales para hacerlas más inclusivas, transparentes y orientadas al bienestar del personal educativo.
- Sobre las relaciones Sociales, nos dice que las relaciones sociales entre los docentes fueron percibidas en un nivel regular. Esto sugiere oportunidades de mejora en el fortalecimiento del compañerismo y el trabajo en equipo, elementos clave para construir un clima laboral más colaborativo y satisfactorio.

- En el sentido del Desarrollo Personal, se presentó una distribución más equilibrada, con un porcentaje considerable de docentes alcanzando niveles altos de satisfacción. Esto indica un área con potencial para seguir fortaleciendo, especialmente mediante la promoción de capacitaciones, oportunidades de crecimiento profesional y programas de desarrollo de habilidades.
- Se concluye que, en el desempeño de Tareas, Predominó el nivel regular, indicando posibles limitaciones en los recursos o motivación necesarios para el adecuado desempeño de las funciones laborales. Este aspecto puede beneficiarse significativamente de iniciativas que promuevan el reconocimiento laboral, el acceso a herramientas adecuadas y un diseño organizacional eficiente.
- Para finalizar en la Relación con la Autoridad, la mayoría de los docentes se ubicaron en niveles regulares, un porcentaje significativo reportó parcial satisfacción. Esto refleja percepciones positivas hacia la autoridad que aún requieren mejora, posiblemente a través de estilos de liderazgo más participativos, comunicación efectiva y una mayor cercanía con el personal docente

Recomendaciones

Para abordar el nivel regular de satisfacción laboral, se recomienda implementar un sistema de evaluación continua del clima laboral que permita identificar áreas críticas y diseñar talleres de motivación y bienestar emocional para fortalecer el compromiso del personal docente. Además, sería valioso promover actividades grupales que contribuyan a mejorar la percepción del ambiente laboral.

Dado que las condiciones físicas y materiales son percibidas como una fortaleza, es importante continuar invirtiendo en el mantenimiento y actualización de la infraestructura y recursos pedagógicos. Esto podría complementarse con la evaluación periódica de las necesidades materiales mediante encuestas y la incorporación de tecnologías innovadoras que enriquezcan el proceso educativo.

Respecto a los beneficios laborales y remunerativos, sería fundamental establecer mesas de diálogo entre docentes y la administración para identificar necesidades específicas. La implementación de incentivos económicos, bonos por desempeño y programas de bienestar integral, como acceso a servicios de salud, asesoramiento psicológico y talleres recreativos, podría impactar positivamente en la motivación y estabilidad económica del personal.

En relación con las políticas administrativas, se recomienda revisarlas y actualizarlas con el fin de asegurar mayor transparencia e inclusión en la toma de decisiones. También es crucial diseñar canales de comunicación efectivos que permitan a los docentes expresar sus inquietudes y propuestas, además de establecer procesos claros para la gestión de conflictos.

Para fortalecer las relaciones sociales entre los docentes, sería útil fomentar actividades de integración y convivencia, como talleres de trabajo en equipo o reuniones informales. Asimismo, la implementación de programas de mediación y resolución de conflictos contribuiría a mejorar las dinámicas entre compañeros y a construir un ambiente más colaborativo.

En cuanto al desarrollo personal, se sugiere ofrecer capacitaciones periódicas que refuercen habilidades técnicas, pedagógicas y emocionales, además de incentivar la participación en proyectos de investigación y actividades extracurriculares que impulsen el crecimiento profesional. Establecer un sistema de mentoría entre docentes experimentados y nuevos también podría enriquecer esta dimensión.

Para mejorar el desempeño en las tareas laborales, se recomienda proporcionar herramientas y recursos adecuados que faciliten su ejecución, optimizar la carga laboral mediante una distribución más eficiente y reconocer públicamente los logros individuales y grupales, lo cual podría aumentar la motivación del personal.

Finalmente, para mejorar la relación con la autoridad, sería oportuno capacitar a los directivos en estilos de liderazgo participativo y habilidades de comunicación efectiva, además de organizar reuniones periódicas entre la administración y el personal docente para fomentar la cercanía. Asimismo, implementar un sistema en el que los docentes puedan compartir sus perspectivas con los líderes ayudaría a fortalecer esta relación.

De forma complementaria, es importante ampliar estudios futuros que exploren el impacto del contexto socioeconómico y las diferencias entre instituciones en la satisfacción laboral. Incorporar enfoques metodológicos cualitativos y longitudinales, así como la perspectiva de los estudiantes, podría enriquecer la comprensión de las dinámicas laborales y su impacto en la calidad educativa.

Referencias bibliográficas.

- Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., & Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/18390201.html>
- Cabrera Flores, J. M. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de lima metropolitana* [tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carmona, E., Estellés, I., Díaz, G. y Aguilera, R. (2018). Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo. *Reído Crea*, 7, pp. 85-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6428812>
- Chávez Herrera, N. J., & Hurtado Velit, A. L. (2021). *Satisfacción laboral en docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares* [tesis de maestría Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio institucional Universidad Femenina del Sagrado Corazón: https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/908/Ch%C3%A1vez%20Herrera%2C%20NJ_Hurtado%20Velit%2C%20AL_2021%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Choi, Y., & Ha, J. (2018). Job Satisfaction and Work Productivity: The Role of Conflict-Management Culture. *Social Behavior And Personality An International Journal*, 46(7), 1101-1110. <https://doi.org/10.2224/sbp.6940>. <https://doi.org/10.2224/sbp.6940>
- Cruz Morachimo, V. M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 80036 de Trujillo, 2019* [tesis

de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional
Universidad Señor de Sipán:
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7331>

Dennys M. (2017). *Manual escala de satisfacción laboral*. Scribd.
<https://es.scribd.com/document/353159930/186070052-Manual-Escala-de-Satisfaccion-Laboral>

Gómez, M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio.
DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan
Publicación semestral No. 11 (2019)
<https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>

Gonzales Oblitas, R. R. (2018). *Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de la victoria – 2018* [tesis de licenciatura, universidad señor de Sipán]. Repositorios.
Institucional Universidad Señor de Sipán:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6563/Gonz%C3%A1lez%20Oblitas%20Rodrigo%20Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anónimo (2012). *Principios de la ética de la investigación y su aplicación*.
Revista médica de Honduras, Vol. 80 (2), 1 -2.
<http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2012/pdf/Vol80-2-2012-9.pdf>

Las causas y consecuencias que produce la insatisfacción laboral. (s./f.).
Nutrición y bienestar – Puleva.:
<https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>

Lee, Y., R-Richards, K., & Washburn, N. (2020). Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion, and Subjective Well-Being in High

- School Athletic Directors. *Psychological Reports*, 123(6), 2418–2440.
<https://doi.org/10.1177/0033294119860254>
- Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En MD Dunnette (ed.), *Manual de psicología industrial y organizacional* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3398340.pdf>
- Marchan Preciado, T. K. (2022). *Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Ancash, 2022* [tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102302/Marchan_PTK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, P.; Beño, N.; Bermúdez, N.; Burgos, F.; Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo*, 19(58), 7-13.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Nogueira, A. y Alves, P. (2019). Trabalho de equipa em saúde como processo de relação formal potenciador da satisfação e motivação laboral. *Sociologia*, 38, 88-109.
http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S087234192019000300006&script=sci_arttext&lng=es
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003&lng=pt&nrm=iso
- Quiroz Romero, K. J. (2017). *Satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior de nuevo Chimbote, 2017* [tesis de licenciatura, Universidad San Pedro de Chimbote]. Repositorio. Institucional

Universidad San Pedro:
<https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/17bbf7b9-e08c-4734-b1eb-f8c1e7834499/content>

Rosales, G.; Rodal, A.; Chumbi, V. y Buñay, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Revista Electrónica Educare, 21(3), 1- 24
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6114886>

Anexos

1. Matriz de operacionalización de variable.

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|----------------------|--|---|---|---|----------------|--------------------|
| Satisfacción Laboral | <p style="text-align: center;">SATISFACCION LABORAL</p> <p>La satisfacción laboral se entiende como una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas. Palma (2004).</p> | <p>La variable será medida a través de una escala que mide satisfacción laboral, que consta de siete dimensiones, de los cuales son, condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas</p> | Condiciones físicas y/o materiales. | Comodidad dentro del trabajo. Ambiente físico. Distribución física. | 1,13,21,28, 32 | Ordinal |
| | | | Beneficios laborales y/o remunerativos. | Baja remuneración Calidad de trabajo. Oportunidad de ascenso. | 2,7,14,22 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|---|----------------------|--|
| | | <p>y relación con la autoridad, tiene 36 items. puesta, dando como resultados, los niveles, baja, moderado y alta.</p> | <p>Políticas administrativas.</p> | <p>Mal trato. Horario inadecuado. Falta de conocimiento</p> | <p>8,15,17,23,33</p> | |
|--|--|--|-----------------------------------|---|----------------------|--|

| | | | |
|--|--|------------------------|--|
| | | | |
| | | Relaciones sociales. | Relaciones interpersonales. Apoyo moral. Funciones claras. |
| | | | 3,9,16,24 |
| | | Desarrollo personal. | Oportunidad de ascenso. Felicidad laboral. realización personal. |
| | | | 4,10,18,25,29,34 |
| | | Desempeño de tareas | Rendimiento laboral. |
| | | | 5,11,19,26,30,35 |

| | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|---|------------------|
| | | | | Aptitudes. Productividad | |
| | | | Relación con la autoridad. | Comprensión. Relación cordial. Apreciación valorativa. | 6,12,20,27,31,36 |

2. Matriz de consistencia.

| Problema | Variable | Objetivos | Hipótesis | Metodología |
|-----------------|-----------------|---|------------------|--|
| | | <p>Objetivo general</p> <p>- Describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024.</p> | | <p>Tipo de investigación: Tipo básico</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental de tipo transaccional</p> |

| | | | | |
|--|-----------------------------|---|--|--|
| <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote - 2024.?</p> | <p>Satisfacción laboral</p> | <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - • Determinar el nivel de las Condiciones Físicas y/o Materiales de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote, 2024. • Determinar el nivel de los beneficios Laborales y/o Remunerativos de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote, 2024. • Determinar el nivel de las políticas administrativas de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote, 2024. | <p>Nivel Regular en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote – 2024.</p> | <p>Población: 50 trabajadores.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Encuesta. -Cuestionario de satisfacción laboral (SL-SPC). |
|--|-----------------------------|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">• Determinar el nivel de las relaciones Sociales de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote, 2024.• Determinar el nivel del desarrollo Personal de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote, 2024.• Determinar el nivel del desempeño de tareas de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, Chimbote, 2024.• Determinar nivel de la relación con la autoridad de la satisfacción laboral de los | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | docentes de una institución educativa, Chimbote, 2024. | | |
|--|--|--|--|--|

1. Instrumento de recolección de datos, incluyendo validez y confiabilidad según corresponda.

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)

Nombre del Test : Escala de satisfacción Laboral.

Nombre del Autor : Sonia Palma Carrillo.

Objetivo : Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.

Tiempo : Aproximadamente 20 minutos..

Administración : individual y colectiva.

Edad : 17 en adelante

Material del Instrumento: Manual de Aplicación (contiene todo lo necesario para la administración, calificación, interpretación y diagnóstico por categoría de los niveles de violencia de las personas evaluadas); Hoja de respuestas (contiene el protocolo de las preguntas con sus respectivos casilleros, donde se marcará con una “X” en cualquiera de las opciones que son “totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo”).

Instrucciones: Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cualesle agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: Genero: Estado civil: Tiempo de servicio:

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)

Condición Laboral: a. Estable b. Contratado

Totalmente de Acuerdo: TA De acuerdo: DA

Indeciso: I

En desacuerdo: ED Totalmente en

desacuerdo: TD

| ITEMS | RESPUESTAS | | | | |
|---|------------|----|---|----|----|
| | TA | DA | I | ED | TD |
| 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |
| 6. Mis jefes son comprensivos. | | | | | |
| 7. Me siento mal con lo que hago. | | | | | |
| 8. Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato. | | | | | |
| 9. Me agrada trabajar con mis compañeros. | | | | | |
| 10. Mi trabajo permite desarrollarme Personalmente. | | | | | |
| 11. Me siento realmente útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 13. El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 15. La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable. | | | | | |
| 16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. | | | | | |
| 17. Me disgusta mi horario. | | | | | |
| 18. Disfruto de cada labor que realizo en mi Trabajo. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. | | | | | |
| 21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. | | | | | |
| 22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 23. El horario de mi trabajo me resulta incomodo. | | | | | |
| 24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | | | | | |
| 25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | | | | | |
| 26. Mi trabajo me aburre. | | | | | |
| 27. La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. | | | | | |
| 29. Mi trabajo me hace sentir realizado. | | | | | |
| 30. Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| 33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas. | | | | | |
| 34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | |
| 35. Me siento complacido con la actividad que realizo. | | | | | |
| 36. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo. | | | | | |

**Consentimiento informado.
PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

Nivel de estudio: Pregrado

Introducción:

Tenga usted un cordial saludo, lo invito a participar del estudio de investigación denominado:

**Satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa,
Chimbote -2024.**

Este es un estudio desarrollado por: **Vasquez Guevara, Karla Sofia.**

perteneciente a la Universidad San Pedro – Sede de Chimbote.

El objetivo de esta investigación es:

Describir el nivel de satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa, Chimbote - 2024.

Por este motivo es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Metodología

Si usted acepta participar, se le brindará el cuestionario para que pueda responder cada uno de las preguntas.

Beneficios

No existe ningún beneficio por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en: base de datos de cada participante.

Costos e incentivos

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio.

Confidencialidad

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Consentimiento

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombre:

Fecha:

Firma del profesor



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Chimbote, agosto 26 del 2024.

CARTA N° 244-2024-USP-FCS-PPSIC/D

Señor:

Mg. Gilmer Asencio Málaga
Director de la I.E. N° 88044 Coishco
Presente. –

Asunto: Solicita autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo personal e institucional y en nombre de la Universidad San Pedro Sede Chimbote, informarle que como parte del desarrollo académico de Elaboración de Tesis en Psicología solicito su despacho, su autorización para la Bachiller KARLA SOFÍA VÁSQUEZ GUEVARA, con código N°111710I055, pueda ejecutar su Proyecto de investigación titulada: “Satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2024.”, en la Institución que Ud. dignamente dirige, por tal motivo presento a la estudiante, para que le brinde las facilidades correspondientes.

Agradeciendo la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Dr. Manuel A. Alva Olivos
Director (a) Programa de Psicología

MAO/cyc

c.c.: Archivo.

CHIMBOTE: Av. Francisco Bolognesi 770 / Teléfono: 990584366
PIURA: Zona Industrial Castilla Carretera Piura Chulucanas Km 4.1 / Teléfono: 073 283950
HUARAZ: La Rivera Mz A Lt 01 - Sector Shancayan / Teléfono: 959422325
HUACHO: Calle Ausejo Salas 362 / Teléfono: 014145306
CAJAMARCA: Jr. Huánuco 2512 / Barrio San Sebastián Celulares: 990563493 985850715



Universidad San Pedro
www.usanpedro.edu.pe



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGIA

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chimbote, agosto 26 del 2024.

CARTA N° 244-2024-USP-FCS-PPSIC/D

Señor:
Mg. Gilmer Asencio Málaga
Director de la I.E. N° 88044 Coishco
Presente. -



Asunto: Solicita autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo personal e institucional y en nombre de la Universidad San Pedro Sede Chimbote, informarle que como parte del desarrollo académico de Elaboración de Tesis en Psicología solicito su despacho, su autorización para la Bachiller KARLA SOFÍA VÁSQUEZ GUEVARA, con código N°1117101055, pueda ejecutar su Proyecto de investigación titulada: "Satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2024.", en la Institución que Ud. dignamente dirige, por tal motivo presento a la estudiante, para que le brinde las facilidades correspondientes.

Agradeciendo la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Manuel A. Olivos

Dr. Manuel A. Alva Olivos
Director (e) Programa de Psicología

MAO/cyc.
c.c.: Archivo.

*Visto:
Se brindará las facilidades del caso. Al término emitir un informe para conocimiento y acciones de mejora.*

25/09/2024



Gilmer Asencio Málaga
DIRECTOR

CHIMBOTE: Av. Francisco Bolognesi 770 / Teléfono: 990584366
PIURA: Zona Industrial Castilla Carretera Piura Chulucanas Km 4.1 / Teléfono: 073 283950
HUARAZ: La Rivera Mz A Lt 01 - Sector Shancayan / Teléfono: 959422325
HUACHO: Calle Ausejo Salas 362 / Teléfono: 014145306
CAJAMARCA: Jr. Huánuco 2512 / Barrio San Sebastián Celulares: 990563493 985850715



Universidad San Pedro
www.usanpedro.edu.pe

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| 1. Información del Autor | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--|--------------------------|
| VÁSQUEZ GUEVARA KARLA SOFÍA | | 72036094 | Karlavasg22@icloud.com | |
| Apellidos y Nombres | | DNI | Correo Electronico | |
| 2. Tipo de Documento de Investigación | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Tesis | <input type="checkbox"/> | Trabajo de Suficiencia Profesional | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> | Trabajo Académico | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> | Trabajo de Investigación | |
| 3. Grado Académico o Título Profesional ¹ | | | | |
| <input type="checkbox"/> | Bachiller | <input checked="" type="checkbox"/> | Título Profesional | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> | Título Segunda Especialidad | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> | Maestría | <input type="checkbox"/> |
| | | <input type="checkbox"/> | Doctorado | |
| 4. Título del Documento de Investigación | | | | |
| Satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2024 | | | | |
| 5. Programa Académico | | | | |
| Profesional de Psicología | | | | |
| 6. Tipo de Acceso al Documento | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Abierto o Publico (info:erepo/semantics/restrictedAccess) | | <input type="checkbox"/> | |
| | | | Acceso restringido (info:erepo/semantics/restrictedAccess) | |

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Huella Digital




Firma

| Lugar | Día | Mes | Año |
|----------|-----|-----|------|
| Chimbote | 10 | 09 | 2025 |

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006 -2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

29%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | | |
|---|---|------------------------|----|
| 1 | hdl.handle.net | Fuente de Internet | 9% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe | Fuente de Internet | 3% |
| 3 | repositorio.uss.edu.pe | Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.uct.edu.pe | Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Católica San Pablo | Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | repositorio.uladech.edu.pe | Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.unsa.edu.pe | Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.usil.edu.pe | Fuente de Internet | 1% |

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

| | | |
|----|--|-------|
| 9 | Trabajo del estudiante | 1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante | 1 % |
| 11 | publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 12 | repositorio.umb.edu.pe:8080 Fuente de Internet | < 1 % |
| 13 | repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 14 | repositorio.ucp.edu.co Fuente de Internet | < 1 % |
| 15 | repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 16 | 1 library.co Fuente de Internet | < 1 % |
| 17 | Submitted to Universidad Nacional de Colombia Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 18 | Submitted to uncedu Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 19 | repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |

| | | |
|----|---|-------|
| 20 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 21 | Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 22 | www.researchgate.net Fuente de Internet | < 1 % |
| 23 | Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 24 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 25 | Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 26 | dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 27 | repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 28 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 29 | repositorio.upa.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 30 | www.cop.es Fuente de Internet | < 1 % |

| | | |
|----|--|-------|
| 31 | www.scribd.com Fuente de Internet | < 1 % |
| 32 | repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 33 | repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 34 | Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 35 | www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet | < 1 % |
| 36 | Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 37 | mail.polodelconocimiento.com Fuente de Internet | < 1 % |
| 38 | prezi.com Fuente de Internet | < 1 % |
| 39 | repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 40 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 41 | addi.ehu.es Fuente de Internet | < 1 % |

| | | |
|----|--|-------|
| 42 | cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 43 | doi.org Fuente de Internet | < 1 % |
| 44 | repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 45 | ciencialatina.org Fuente de Internet | < 1 % |
| 46 | core.ac.uk Fuente de Internet | < 1 % |
| 47 | dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet | < 1 % |
| 48 | dspace.um.edu.mx Fuente de Internet | < 1 % |
| 49 | forosocial.org.ve Fuente de Internet | < 1 % |
| 50 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 51 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 52 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 53 | www.coursehero.com Fuente de Internet | < 1 % |

54

www.pinterest.es

Fuente de Internet

< 1%

55

www.psiquiatria.org.co

Fuente de Internet

< 1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo



