



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución educativa Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote-2016”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE  
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES

Giles Amoroz Mirian Giselle

Quiroz Pino José Arturo

ASESORA:

Dra. Olenka Espinoza Rodríguez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE- PERÚ

2019

El jurado encargado de evaluar el trabajo de investigación presentada por don (a)

Mirian Giselle Giles Amoroz

Cuyo título es:

"Repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución educativa Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote-2016"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...15.... (Número)...quince .. (Letras).

Chimbote, 15 de 01 Del 2019



PRESIDENTE

DR. RAFAEL ALBA CALLACNA



SECRETARIO

DR. CARLOS MENDOZA HERNANDEZ



VOCAL

DRA. JAELA PEÑA ROMERO

El jurado encargado de evaluar el trabajo de investigación presentada por don (a)

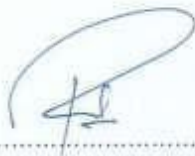
Quiroz Pino José Arturo

Cuyo título es:

"Repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución educativa Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote-2016"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...13... (Número)...trece.. (Letras).

Chimbote, 15 de 01 Del 2019



PRESIDENTE

DR. RAFAEL ALBA CALLACNA



SECRETARIO

DR. CARLOS MENDOZA HERNANDEZ



VOCAL

DRA. JAELA PEÑA ROMERO

## **Dedicatoria**

En primer lugar a Dios, por bendecirnos todos los días, por iluminar nuestros caminos y permitirnos llegar hasta esta etapa de nuestras vidas.

En honor a nuestros queridos padres y hermanos, quienes con su amor, consejos, paciencia, sacrificio y apoyo incondicional, han dado razón a nuestras vidas para seguir adelante; por ello, nos encontramos profundamente agradecidos. Todo lo que somos, es gracias a ustedes.

A nuestros maestros, que formaron parte de este proceso integral de formación profesional, por sus enseñanzas y orientaciones.

Los autores.

## **Agradecimiento**

A Dios, por permitirnos la vida y la salud de todos los días, para formarnos como profesionales.

A nuestros padres y hermanos por su apoyo, amor y sacrificio, demostrados en el día a día y por el profundo cariño que les profesamos.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad y sobre todo, por haber contribuido al desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

A nuestros docentes, Dra. Patricia del Valle Figueroa Rojas y Mg. Manuel Lezama Lezama por sus sabias enseñanzas y por su asesoría durante toda la planificación y desarrollo del presente trabajo de investigación.

Los autores.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo Mirian Giselle Giles Amoroz, identificado con DNI N° 41193090, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que toda la información y los datos que se muestra en el presente trabajo de investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 07 de marzo de 2019



---

Giles Amoroz Mirian Giselle

DNI N° 41193090

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo ~~Jose~~ Arturo Quiroz Pino, identificado con DNI N° 44682750 , a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que toda la información y los datos que se muestra en el presente trabajo de investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 07 de marzo de 2019



Quiroz Pino José Arturo

DNI N° 44682750

## Índice

Acta de aprobación del trabajo de investigación .....	II
Dedicatoria .....	IV
Agradecimiento .....	V
Declaratoria de autenticidad .....	VI
Declaratoria de autenticidad .....	VII
Índice.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT .....	X
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. MÉTODO.....	21
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	21
2.2 Población y muestra, selección de la unidad de análisis.....	21
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	22
Técnica de recolección de datos .....	22
2.4 Procedimiento .....	23
2.5 Método de análisis de datos .....	23
2.6 Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN .....	33
V. CONCLUSIONES .....	35
RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	40



## RESUMEN

La investigación “Repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la I.E Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote 2016”, tiene por finalidad analizar la repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Privada Inmaculada Concepción. El método de investigación aplicado se ubica dentro del enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es descriptivo y el diseño es no experimental y trasversal, solo se describe el comportamiento de los sujetos sin influir sobre ellos. La población y muestra de estudio estuvo constituida por 10 trabajadores de la I.E Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote y la recolección de datos se recogió a través de la encuesta. Los principales resultados del estudio destacan que, según los trabajadores, el 40% sienten que a veces la remuneración salarial puede satisfacer sus necesidades personales o básicas, el nivel de desempeño laboral, según el 50% de los trabajadores muestra un nivel regular, el 50% siente que las tareas asignadas han sido cumplidas en un nivel regular, mientras la otra mitad, que han sido en un nivel bueno; un 60% tiene interés en capacitarse, desarrollarse y superarse; un 60% suele aportar ideas o soluciones a sus compañeros en un nivel bueno; un 70% proyecta una buena imagen como representante de su institución y un 60% respeta las reglas que establece la empresa en un nivel bueno. Finalmente se comprobó que la satisfacción laboral repercute en el desempeño de labores de los trabajadores de la Institución Educativa Inmaculada Concepción.

Palabras clave: satisfacción laboral, desempeño

## **ABSTRACT**

The research "Repercussion of job satisfaction in the performance of teachers of the I.E. Immaculate Conception of Nuevo Chimbote 2016", aims to analyze the impact of job satisfaction on the teaching job at the Private Educational Institution Inmaculada Concepción. The applied research method is located within the quantitative approach, the type of study is descriptive and the design is non-experimental and cross-sectional, only the behavior of the subjects is described without influencing them. The population and study sample consisted of 10 workers from the IE Immaculate Conception of Nuevo Chimbote and the data collection was collected through the survey. The main results of the study highlight that, according to the workers, 40% feel that sometimes the salary remuneration can satisfy their personal or basic needs, the level of work performance, according to 50% of the workers shows a regular level, the 50 % feel that the assigned tasks have been met at a regular level, while the other half have been at a good level; 60% have an interest in training, development and improvement; 60% usually contribute ideas or solutions to their peers at a good level; 70% project a good image as a representative of their institution and 60% respect the rules established by the company at a good level. Finally, it was found that job satisfaction affects the performance of the work of the workers of the Immaculate Conception Educational Institution.

Keywords: job satisfaction, performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar la repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño que realizan los trabajadores de la Institución Educativa Inmaculada Concepción.

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción y cómo afecta en el desempeño del trabajo.

El factor humano es uno de los componentes esenciales con los que cuentan las organizaciones y empresas para conseguir sus objetivos y misiones comerciales, o cualquier otro fin que se propongan, por tanto, resulta indispensable que las mismas tengan muy presente las necesidades de quienes trabajan en ella y los ayudan a crecer y maximizar sus beneficios

Un armónico ambiente de trabajo, condiciones de seguridad, buen trato humano y una remuneración justa en función de las tareas o cargo que desempeña el trabajador se cuentan entre las necesidades más notables a satisfacer para que el empleado se encuentre a gusto en su ambiente de trabajo y luego esto se traduzca en buenos rendimientos en su desempeño.

Entonces, el concepto de satisfacción laboral lo que nos expresa es la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece.

En relación a la realidad problemática, la educación en el Perú pasa por una severa crisis que se refleja en la calidad del proceso educativo, el cual se ha visto seriamente afectado en los últimos años. El status profesional, social y económico del docente se ha deteriorado progresivamente, perdiendo de esta manera el reconocimiento de su liderazgo en propuestas de cambios sociales y en la forma como adquiere, construye y reconstruye el conocimiento. Con respecto a la práctica pedagógica, se observa deficiencias en el desempeño de la mayoría de docentes porque siguen utilizando ciertas estrategias desfasadas y obsoletas, como la enseñanza rígida y memorista, actitudes poco

democráticas, escaso interés por el trabajo en equipo, transmitiendo información y no desarrollando competencias en los estudiantes. Asimismo, la formación de valores no corresponde a la necesidad de interiorizar criterios ético-morales y se hace evidente un uso inadecuado de las nuevas tecnologías de información y comunicación, Ministerio de Educación (2004).

La monotonía en educación es persistente, los docentes utilizan métodos que no generan interés en el alumno. Por tanto, ellos se sienten desmotivados, generándose un ambiente rutinario. Es importante conocer las necesidades de los docentes porque sin el apoyo de estos profesionales se dificulta la aplicación de nuevas tendencias, estrategias y materiales innovadores que repercutan en un aprendizaje significativo.

Como se puede observar, el problema fundamental del sistema educativo es la calidad. Siendo el profesor uno de los elementos más importantes en la tarea educativa, cualquier esfuerzo por mejorar la calidad educativa de nuestro país debe basarse en información fáctica acerca de sus características profesionales y personales. Conocer lo que piensa, siente y hace el profesor en su actividad profesional, nos permitirá evaluar más objetivamente los distintos programas de capacitación orientados a mejorar la formación del profesor y por ende la formación de los estudiantes.

Es importante conocer la personalidad de cada docente, de allí partiendo de cada perfil que exige cada I.E y como consecuencia coincida con los objetivos que buscan alcanzar en el desarrollo integral de cada alumno.

Por otro lado, se ocasiona insatisfacción laboral en los factores de contexto laboral referidos a la ausencia de reconocimiento social, salario, condiciones y carga laboral, relaciones con colegas, subordinados y estudiantes, las mismas que influyen y afectan de modo desfavorable en la vida personal y la salud de los docentes.

Son una serie de factores que pueden repercutir en el desempeño docente que generan insatisfacción en la vida personal de todo docente, los factores que se han mencionado traen como consecuencia la desmotivación, en consecuencia vemos a un profesional incómodo, que acumula enojo, intranquilidad; hay un desequilibrio o inarmonía que puede calar en su salud física y emocional.

Las percepciones que el docente posea sobre su satisfacción en el trabajo son de suma importancia pues como lo señala Chiang (2004) la satisfacción laboral no solo involucra términos referidos a un bienestar deseable de cualquier trabajador en el centro de labores, sino también en lo relacionado a la calidad de su desempeño.

Si un docente está satisfecho laboralmente, su desempeño será pleno, se sentirá motivado en aplicar nuevas estrategias, su nivel de exigencia será mayor; si por el contrario, está insatisfecho entonces no se involucra en el proceso de aprendizaje y su desempeño será mediocre.

La Institución Educativa Privada Inmaculada Concepción no es ajena a este marco referencial que se vivencia a nivel nacional. La mayoría de docentes que forman parte de esta institución demuestran insatisfacción laboral por diversos motivos; uno de ellos es la remuneración, que es menor al salario en educación pública; sin embargo, la exigencia de resultados es mayor. Asimismo, el horario de clases es rígido porque pese a que los alumnos salen a las 2.00 p.m. los docentes están obligados a quedarse hasta las 2.30 p.m. pero como siempre hay alumnos que no han hecho la tarea o extensión en sus casas o no están al día porque faltaron, los docentes deben quedarse para monitorear que éstos cumplan con sus actividades atrasadas, copiándolas de sus compañeros que sí han cumplido; esto hace que el docente se sienta molestia por asumir responsabilidades que le conciernen a los padres.

Después de haber analizado la realidad problemática se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuál el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa Privada Inmaculada Concepción?

¿Cuál el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Privada Inmaculada Concepción?

Dentro de los trabajos previos en los que se sustenta la presente investigación se encuentran Ventura Castillo (2012) en su tesis titulada “Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL07” se inspira en el enfoque inductivo, tuvo un tipo de enfoque empírico,

cualitativo e interpretativo, este enfoque se enmarca dentro de la esfera cualitativa que permite construir el conocimiento desde la realidad empírica de modo que se hace posible sustentar la construcción de aproximaciones teóricas referidas a las percepciones de satisfacción laboral. Su población estuvo constituida por docentes-directivos con sección a cargo de cuatro Instituciones de Educación Inicial pertenecientes a la UGEL 07. Utilizó la técnica de la entrevista, llegó a las siguientes conclusiones:

Las percepciones de satisfacción laboral de las docentes directivos tienden a manifestarse inicialmente estimuladas de forma intrínseca por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva dando por descontado su seguridad, valoración y respeto hacia sí mismas con relación a su trabajo como docentes.

Una vez en el cargo, se presentan serios indicios de insatisfacción laboral en lo referido a la ausencia de reconocimiento social e incluso maltrato por parte de las entidades educativas superiores.

Las condiciones de trabajo y la sobrecarga laboral relacionados a los factores de contexto laboral, son subcategorías que crean insatisfacción laboral en las docentes directoras. Las razones se derivan de la Norma de Racionalización que en buena cuenta tiene que ver con el contexto político administrativo que norma la labor de la docente directivo.

Salluca (2010) en su tesis “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao” El método de investigación empleado en esta investigación es de percepción deductivo, de enfoque cualitativo y de tipo correlacional, siendo el diseño de investigación descriptiva–correlacional, y corresponde a los no experimentales lo que conlleva en su forma de investigación a una descriptiva comparativa, llegó a las siguientes conclusiones:

Entre las dimensiones de organización con capacidad pedagógica de las variables de satisfacción y desempeño docente se evidencia que existe una correlación significativa según percepción de los alumnos y contrariamente en auto percepción de los profesores evidenciando una correlación débil. Por lo que podemos manifestar que los maestros

y maestras se sienten satisfechos en su parte organizativa con su capacidad pedagógica y consecuentemente se desempeñan bien según percepción de los alumnos. Sin embargo, por auto percepción de los profesores no son tan claros en su definición por lo que se mantiene en forma neutral. Por lo que se concluye que, por un lado los maestros se sienten satisfechos con estas dimensiones y que su actuar de su capacidad pedagógica es aceptable, y por otro lado estas no se manifiesta su satisfacción, lo que es un contrasentido entre ambas percepciones. En las dimensiones de organización con responsabilidad pedagógica de las variables de satisfacción laboral y desempeño docente se concluye que la correlación entre ambas dimensiones ha sido asertiva es decir, existe una correlación significativa. Por lo tanto, no existen diferencias entre las percepciones de los alumnos y autopercepción de los profesores. Cabe destacar, que no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre ambas dimensiones, pero si es posible observar una correlación regular entre ambas dimensiones, es decir los maestros y maestras se sienten satisfechos en la parte organizativa de su institución y demuestran responsabilidad es adecuada en sus acciones pedagógicas. En las dimensiones de condición laboral y capacidad pedagógica, se observa que existe una correlación positiva por parte de los alumnos, mientras que la inducción por parte de los profesores la correlación es débil, es decir, aquellos maestros y maestras se sienten satisfechos con las condiciones laborales de su institución educativa, lo que induce que se desempeña bien en su capacidad pedagógica. Mas no así por percepción de los profesores en donde estas dimensiones se comportan independientemente neutral. Se evidencia, que entre las dimensiones de condición laboral y emocionalidad pedagógica, la correlación es altamente positiva, como se puede observar por percepción de los alumnos lo que indica que existe una correlación significativa entre ambas dimensiones. Sin embargo por percepción de los profesores la correlación es demasiado débil. En tal sentido, se concluye que los maestros y maestras de las instituciones educativas públicas del Cercado Callao se sienten satisfechos con respecto a su entorno de condición laboral por consiguiente tiene una emocionalidad controlable en lo que concierne en su desempeño laboral. Y son totalmente independientes estas dimensiones según percepción de los alumnos y profesores respectivamente.

Guarniz Lozano (2012) en su tesis “Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, 2012” que tuvo un tipo de estudio descriptivo con diseño de investigación

transversal y por su contrastación es de correlación, llegó a las siguientes conclusiones: Existe una correlación positiva y significativa entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, 2012, concluyendo que a mayor grado de satisfacción laboral mejor desempeño docente. Existe una correlación negativa y no significativa entre grado de compromiso institucional y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, concluyendo que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño docente.

Rivas Hernández (2009) en su tesis “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador” la presente investigación se considera que abarca tres de los cuatro tipos de investigación presentados: descriptiva, correlacional, con un enfoque cuantitativo y además se le considera transversal; llegó a las siguientes conclusiones: Para el grado de satisfacción, los docentes de las instituciones educativas adventistas tuvieron una autopercepción ubicada entre satisfechos y muy satisfechos. Para el nivel de desempeño, los docentes autopercepcionaron su nivel de desempeño, los docentes percibieron su nivel de desempeño entre bueno y excelente

**Los fundamentos teóricos** que sustentan la presente investigación definen a la **satisfacción laboral como la sensación** que experimenta el individuo al tener cubiertas las necesidades sociales y psicológicas en su empleo y de esta forma pone mayor dedicación a lo que realiza (Atalaya, 1999).

Todo trabajador que tenga armonía en su ámbito afectivo y laboral; y mantenga ese equilibrio, será una persona plena y satisfecha con cualquier tipo de trabajo que realice, porque encuentra sentido en lo que es y en lo que hace; la trascendencia de lo que su trabajo aporta a la sociedad.

Chiang (2004) la satisfacción laboral no solo involucra términos referidos a un bienestar deseable de cualquier trabajador en el centro de labores, sino también en lo relacionado a la calidad de su desempeño.



La persona que tiene satisfacción laboral lo evidencia a través de su desempeño.

Dentro de los factores de satisfacción laboral se encuentran:

**La motivación**, que según Robbins (2010, p. 168) manifiesta que es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. La motivación es lo que hace que una persona actúe y se comporte de cierta manera. Un trabajador realizará actividades motivado si sus necesidades se encuentran satisfechas.

**La retribución salarial** que refiere que las personas desean ganar dinero, no solo porque este les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización (Lawler, 1988). El dinero es un medio por el cual los trabajadores llegan a satisfacer sus necesidades desde las básicas, las sociales hasta las de autorrealización. Por ello, intercambian su esfuerzo por una paga salarial. Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible hay relación directa entre el aumento de la remuneración y el desempeño. (Lawler, 1988). Si existe en la empresa un programa de remuneraciones que se ajuste al nivel de desempeño que cada trabajador realiza, esta sería una buena herramienta para que los colaboradores den su máximo esfuerzo; así, ambos se beneficiarían, tanto el empleado como el empleador.

**El reconocimiento**, según Morales (2012) el reconocimiento es el acto o la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento; es una demostración de la aprobación y el aprecio por el trabajo bien hecho. Cuando se reconoce el buen comportamiento de los empleados se fortalece las actitudes y acciones que están bien y que se deben seguir dándose.

Según Soto (2006) este acto, que puede ser tan sencillo como dar las gracias, tiene la capacidad de satisfacer una amplia variedad de necesidades de seguridad, afiliación y estima. Seguridad: Cuando la empresa reconoce nuestros logros, nos sentimos necesitados por ella. Entendemos que nuestro empleo y nuestros ingresos están

garantizados. Afiliación: El reconocimiento es una forma de expresar afecto. Estima: No hay mejor forma de mostrar respeto, que honrando los logros de una persona. En consecuencia, hace que los empleados perciban un ambiente laboral más agradable, se sientan más motivados, se identifiquen con la empresa e incrementen su productividad.

En cuanto a la Seguridad e higiene, la seguridad se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad (Heinrich, 1931). Para desarrollar las actividades laborales es primordial que los trabajadores se encuentren en un ambiente seguro, donde perciban que su vida o salud no corra peligro. Por lo tanto, es importante que se eviten los actos inseguros o riesgosos, cuando se estén desarrollando las actividades laborales.

**Higiene:** Conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan (Cimo, 2002).

Estas normas o procedimientos son como un plan preventivo para evitar que el trabajador se enferme y falte a su centro de labores, lo que perjudicaría las actividades diarias.

**Desempeño laboral:** Chiavenato (2010) son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral es la base con la que debe contar una empresa para lograr las metas propuestas.

El desempeño que un trabajador realiza se determina por el esfuerzo y este está influenciado por la motivación que tenga, un trabajador motivado se siente satisfecho y encuentra sentido a lo que realiza (García, 2001).

En cuanto a la medición del desempeño, Chiavenato (2010) la define como una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial desarrollo en el futuro. Para realizar una medición del desempeño es importante

conocer los puntos débiles y fuertes del personal, así mismo, las funciones que desarrollan.

Werther y Davis (2003) son los sistemas de calificación de cada labor que compara los resultados individuales con los establecidos para su actividad.

La evaluación de desempeño refleja el esfuerzo que cada trabajador realiza para cumplir con sus labores o funciones diarias. Además, la evaluación no solo mide el esfuerzo de los colaboradores; también, el éxito de la organización.

La retroalimentación es un sistema de control en el desarrollo tareas, actividades o productos, implementado mediante la supervisión y evaluación continua, cuyo objetivo es el mejoramiento paulatino de los resultados. La retroalimentación permite valorar fortalezas y reducir debilidades, considerar puntos positivos y negativos (Werther y Davis, 2003, p. 541).

La retroalimentación se da con el fin de mejorar los resultados que se obtuvieron de la evaluación. Las personas se desempeñan mejor cuando reciben retroalimentación de su progreso en cuanto a las metas, porque esto las ayuda a identificar las discrepancias entre lo que han hecho y lo que quisieran hacer; es decir, la retroalimentación guía las acciones (Werther y Davis, 2003, p. 542)

Cumplimiento de metas: Las metas indican al empleado lo que debe hacerse y cuanto esfuerzo se necesita para cumplirlas. Además, las metas difíciles nos llenan de energía debido a que tenemos que trabajar más duro para lograrlas (Chiavenato, 2007). El beneficio del cumplimiento de metas es que los trabajadores aumenten la productividad de la organización; las metas trazan el camino hacia donde debe dirigirse la empresa.

Todas las organizaciones de negocios deben tener metas como parte de su plan de negocios. Estas metas pueden describir lo que la compañía planea lograr en cuanto al mercado, crecimiento y rentabilidad. También se pueden establecer metas para hacer medidas internas, como la expansión del personal o para subir la moral de los empleados.

Los negocios deben intentar tener metas que sean específicas, medibles, alcanzables, relevantes y a tiempo. (p. 143).

El problema a investigar en el presente trabajo fue ¿Cuál es la repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Privada Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote 2016?

El trabajo que se presenta a continuación pretende iniciar un análisis acerca de las percepciones de satisfacción laboral en el desempeño de los Docentes y se justifica por las siguientes razones:

Será considerada como una fuente de conocimientos teóricos relacionados con las variables de estudio la satisfacción laboral y el desempeño de docentes que servirá para ampliar el campo de conocimiento en esta área.

El aporte metodológico será elaborar y plantear un instrumento para recoger información de las variables de estudio para la presente investigación.

En la investigación que se va a desarrollar se analizará la repercusión que existe entre el desempeño y la satisfacción laboral; de esta manera se podrá plantear recomendaciones en beneficio de la Institución Educativa Privada Inmaculada Concepción.

En cuanto a la **hipótesis** del estudio: **H<sub>i</sub>**= La satisfacción laboral repercute positivamente en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Privada Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote 2016.

En cuanto a los **objetivos** del trabajo de investigación se planteó como **objetivo general**: Analizar la repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción Nuevo Chimbote 2016.

Como **objetivos específicos** se plantearon: identificar el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa Inmaculada Concepción, identificar el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Inmaculada Concepción y proponer un programa para mejorar la satisfacción y el desempeño en la Institución Educativa Inmaculada Concepción.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental- transversal. Este tipo de investigación recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154).

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
VAR 1: SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral es el resultado de la percepción de los empleados de lo bien que su empleo proporciona lo que consideran importante y en el campo del comportamiento organizacional se reconoce generalmente que la satisfacción laboral es la actitud más importante y más estudiada (1998).	Es la conformidad que siente un trabajador al realizar su trabajo y al relacionarse con su entorno laboral.	Motivación Retribución económica Reconocimiento Seguridad e higiene
VAR 2: DESEMPEÑO	El desempeño es visto como una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, estimar o juzgar el valor, la existencia, las cualidades de algunas personas. (Chiavenato 2000)	Es el desenvolvimiento que tiene el trabajador en el cumplimiento de sus labores o funciones.	Medición Retroalimentación Cumplimiento de metas

### 2.2 Población y muestra, selección de la unidad de análisis

La población estuvo constituida por 10 docentes contratados de la Institución Educativa Inmaculada Concepción Nuevo Chimbote 2016.

Unidad de análisis: Docentes contratados de la Institución Educativa Inmaculada  
Concepción Nuevo Chimbote 2016.

## **2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica de recolección de datos**

Como técnica de recolección de datos se empleó a la encuesta, una de las más usadas en la investigación científica cuyo fin es recolectar datos relevantes de las variables u objeto de interés del estudio como producto de la aplicación de un conjunto de ítems a un grupo de personas que constituyen la muestra del estudio (Hernández et al, 2014, p. 252).

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para el presente de investigación se empleó el cuestionario para recopilar información de las variables. Este instrumento de medición en la investigación contiene un grupo de ítems cuya finalidad es recoger datos respecto a las dimensiones e indicadores de las variables objeto de medición (Hernández et al, 2014, p. 217).

### **Validez**

Para determinar la validez se empleó el criterio de jueces o validación de expertos que consiste en que los instrumentos de medición serán evaluados en cuanto a su pertinencia y calidad en relación a que las preguntas midan con exactitud lo que deben medir. Para ello dos especialistas en gestión de las organizaciones y un metodólogo evaluarán mediante su opinión la calidad y pertinencia de las preguntas de los cuestionarios formulados para la medición de las variables de estudio (Hernández et al., 2014, p. 201).

### **Confiabilidad**

Para determinar si un instrumento es confiable, es decir si su aplicación produce resultados equivalentes cuando se aplica a otras personas que tengan características similares a la población estudiada (Hernández et al., 2014, p.200).

El primer procedimiento para determinar la confiabilidad es el **Coefficiente de Alfa de Cronbach** cuya aplicación en el caso de obtener como resultado los valores menores a 0 será negativa y en el caso de encontrarse con valores cercanos a 1 la confiabilidad será positiva (Hernández et al., 2014, p. 207).

Para determinar el grado de correlación entre las dos variables de estudio se aplicó el **coeficiente correlación de Pearson**, que al igual que en el caso del procedimiento anterior si el resultado es próximo a 1, entonces el grado de correlación será positivo (Hernández et al., 2014, p. 207).

#### **2.4 Procedimiento**

Luego de la elaboración de los instrumentos de recolección de los datos se procedió a recoger la información a través de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio, realizar la codificación de los datos recogidos y a sistematizar la información de las respuestas a una base de datos con la finalidad de luego poder realizar el procedimiento de SPSS.

#### **2.5 Método de análisis de datos**

En primer lugar se emplearon los estadísticos descriptivos: la distribución de frecuencias o **tablas estadísticas** que presentarán las frecuencias y porcentajes obtenidos de la aplicación de los instrumentos (Hernández et al., 2014, p. 282). Asimismo para complementar de forma ilustrativa los datos presentados en las tablas estadísticas se emplearon las figuras o gráficos utilizando para ello o bien el Programa Excel o el programa SPSS.

## **2.6 Aspectos éticos**

La planificación de la presente de investigación se sustenta en la aplicación de los principios éticos universales dentro de los cuales destaca el respeto a la confidencialidad de los informantes, el consentimiento previo de las personas involucradas en el estudio, el respeto a los autores, a las fuentes bibliográficas y el correspondiente derecho de autor mediante la aplicación correcta de las normas de citación y de elaboración del listado de referencias, la aplicación de criterios técnicos en la recogida de información y sistematización de las mismas a través de procedimientos estadísticos, la objetividad y veracidad en la presentación de los resultados de la investigación.

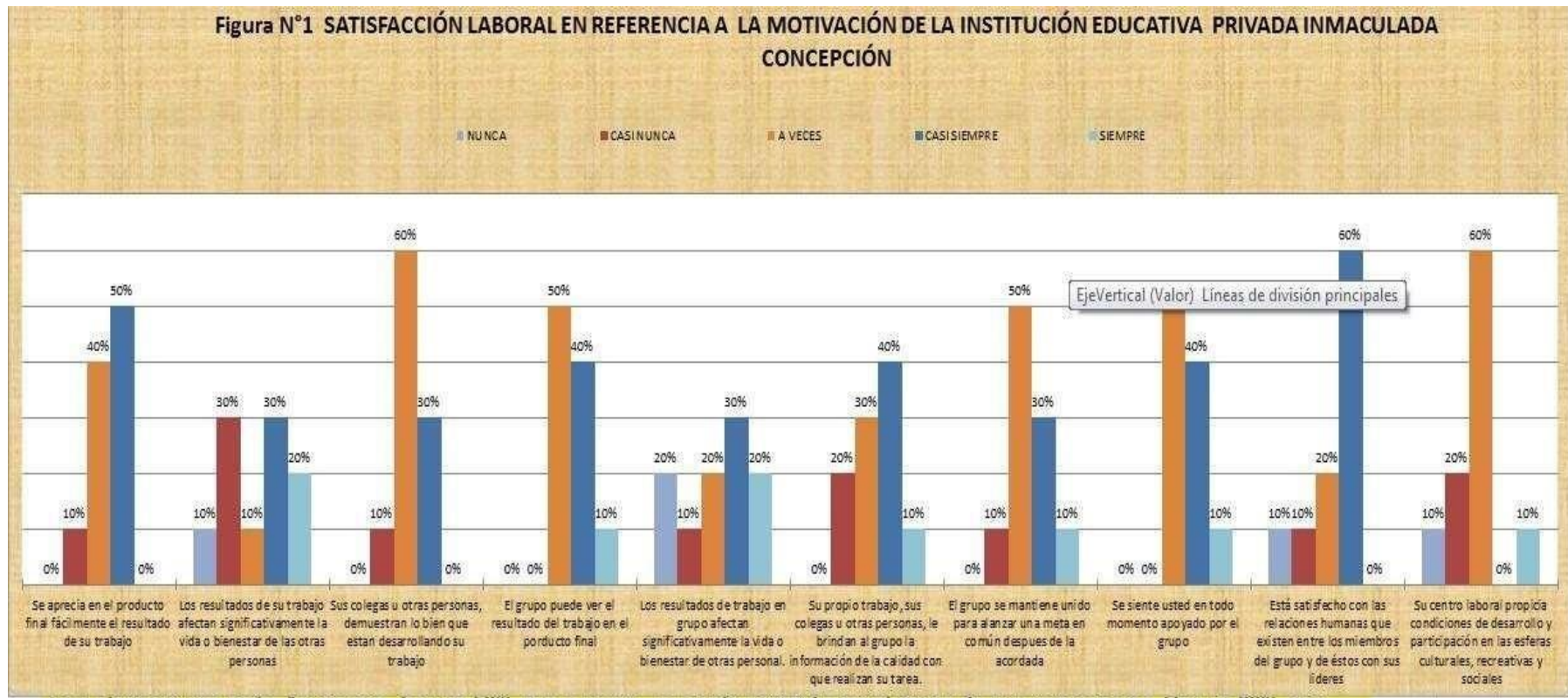


### III. RESULTADOS

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN												
OBJETIVO Nº1 - IDENTIFICAR EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCION												
TABLA 1 - SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA MOTIVACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN												
MOTIVACIÓN	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Se aprecia en el producto final fácilmente el resultado de su trabajo	0	0%	1	10%	4	40%	5	50%	0	0%	10	100%
Los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de las otras personas	1	10%	3	30%	1	10%	3	30%	2	20%	10	100%
Sus colegas u otras personas, demuestran lo bien que estan desarrollando su trabajo	0	0%	1	10%	6	60%	3	30%	0	0%	10	100%
El grupo puede ver el resultado del trabajo en el porducto final	0	0%	0	0%	5	50%	4	40%	1	10%	10	100%
Los resultados de trabajo en grupo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personal.	2	20%	1	10%	2	20%	3	30%	2	20%	10	100%
Su propio trabajo, sus colegas u otras personas, le brindan al grupo la información de la calidad con que realizan su tarea.	0	0%	2	20%	3	30%	4	40%	1	10%	10	100%
El grupo se mantiene unido para alanzar una meta en común despues de la acordada	0	0%	1	10%	5	50%	3	30%	1	10%	10	100%
Se siente usted en todo momento apoyado por el grupo	0	0%	0	0%	5	50%	4	40%	1	10%	10	100%
Está satisfecho con las relaciones humanas que existen entre los miembros del grupo y de éstos con sus lideres	1	10%	1	10%	2	20%	6	60%	0	0%	10	100%
Su centro laboral propicia condiciones de desarrollo y participación en las esferas culturales, recreativas y sociales	1	10%	2	20%	6	60%	0	0%	1	10%	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la "I.E. INMACULADA CONCEPCIÓN"

**Figura N°1 SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA MOTIVACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN**



En la figura 1 se observa que el 50% de los trabajadores casi siempre ven el resultado de su esfuerzo en el producto. Así mismo, hay un 30% que casi nunca creen que su trabajo afecta significativamente en la vida de otras personas; de los mismos hay otros 30% que casi siempre piensan lo contrario. Por otro lado, hay un 60% que a veces demuestra lo bien que desarrolla su trabajo, mientras, hay un 50% que a veces como grupo ven el resultado de su trabajo. Así mismo, un 30% casi siempre observa que su trabajo repercute en la vida de otros. Existe un 40% que casi siempre les brindan apoyo para realizar su trabajo. Hay un 50% que a veces se mantiene unido para alcanzar una meta. Así mismo, hay un 50% que a veces se siente apoyado por el grupo de sus compañeros. Hay un 60% que casi siempre está satisfecho con las relaciones humanas entre compañeros y los líderes. Por último, hay un 60% que a veces percibe que su centro laboral propicia desarrollo y participación cultural.

**RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN**

**OBJETIVO N°1 - IDENTIFICAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN**

**TABLA 2 - SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN**

RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Los ingresos que recibe por su trabajo le permite satisfacer sus necesidades personales o básicas.	1	10%	2	20%	6	60%	1	10%	0	0%	10	100%
El salario que recibe concuerda con la cantidad y calidad de trabajo que realiza	1	10%	5	50%	3	30%	1	10%	0	0%	10	100%
El salario que recibe corresponde a su nivel de preparación.	2	20%	6	60%	2	20%	0	0%	0	0%	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la "I.E. INMACULADA CONCEPCIÓN"



Fuente: Datos de la Tabla N° 2

En la figura N°2 se observa que el 60% a veces sus ingresos satisfacen sus necesidades. Así mismo, hay un 50% que casi nunca sienten que su salario concuerda con la cantidad y calidad de trabajo. Por último, hay un 60% que casi nunca perciben que su salario corresponde a su nivel de preparación



RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO N°1 - IDENTIFICAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN

TABLA 3 - SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA AL RECONOCIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN

RECONOCIMIENTO	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
El sistema de estimulación moral, ofrece cantidad de méritos a los más destacados.	0	0%	4	40%	4	40%	2	20%	0	0%	10	100%
Los trabajadores más destacados son los que reciben la mayor cantidad de recursos o materiales	2	20%	5	50%	3	30%	0.00%	0%	0	0%	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la "I.E. INMACULADA CONCEPCIÓN"



Fuente: Datos de la Tabla N° 3

En la figura N°3 se aprecia que un 40% casi nunca se ofrece méritos a los más destacados. También hay un 50% que casi nunca reciben el apoyo, recursos y materiales. Por último, hay un 50% que a veces los trabajadores más destacados reciben la mayor cantidad de recursos o materiales.

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

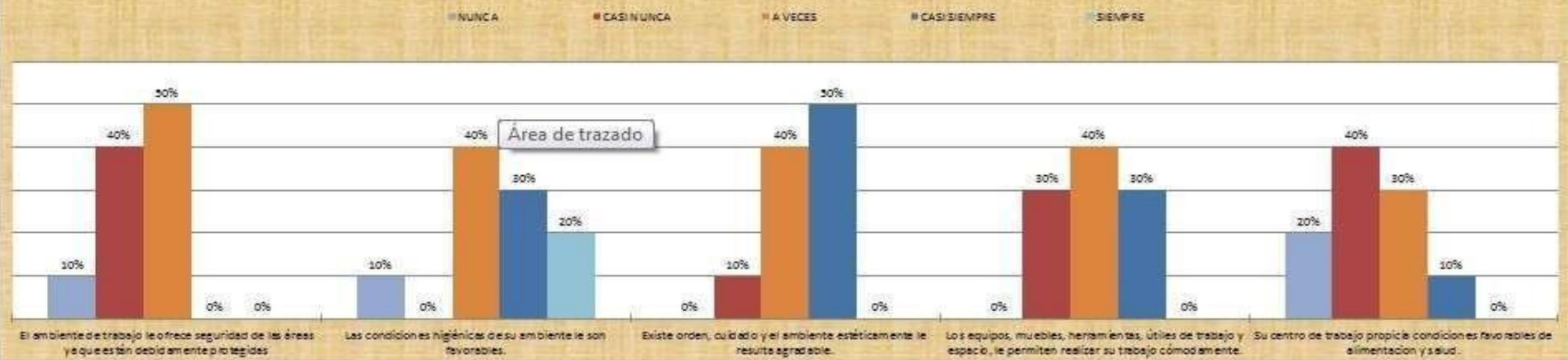
OBJETIVO N°1 - IDENTIFICAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN

TABLA 4 - SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN

SEGURIDAD E HIGIENE	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
El ambiente de trabajo le ofrece seguridad de las áreas ya que están debidamente protegidas	1	10%	4	40%	5	50%	0	0%	0	0%	10	100%
Las condiciones higiénicas de su ambiente le son favorables.	1	10%	0	0%	4	40%	3	30%	2	20%	10	100%
Existe orden, cuidado y el ambiente estéticamente le resulta agradable.	0	0%	1	10%	4	40%	5	50%	0	0%	10	100%
Los equipos, muebles, herramientas, útiles de trabajo y espacio, le permiten realizar su trabajo cómodamente.	0	0%	3	30%	4	40%	3	30%	0	0%	10	100%
Su centro de trabajo propicia condiciones favorables de alimentación y salud.	2	20%	4	40%	3	30%	1	10%	0	0%	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la "I.E. INMACULADA CONCEPCIÓN"

Figura N°4 SATISFACCIÓN LABORAL EN REFERENCIA A LA SEGURIDAD Y ESTABILIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN



Fuente: Datos de la Tabla N°4

En la figura N°4 se observa que el 40% de los trabajadores a veces siente que su centro laboral le ofrece seguridad. Así mismo, hay un 50% que casi siempre ve favorable sus condiciones higiénicas. También hay un 40% que a veces observa orden y cuidado en el ambiente. Así mismo hay un 40% que a veces los equipos, muebles y otros le permiten realizarse su trabajo cómodamente; de los mismos, hay un 40% que casi siempre les resultan cómodas. También hay un 40% que casi nunca las condiciones de alimentación y salud les son favorables.



**RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN**

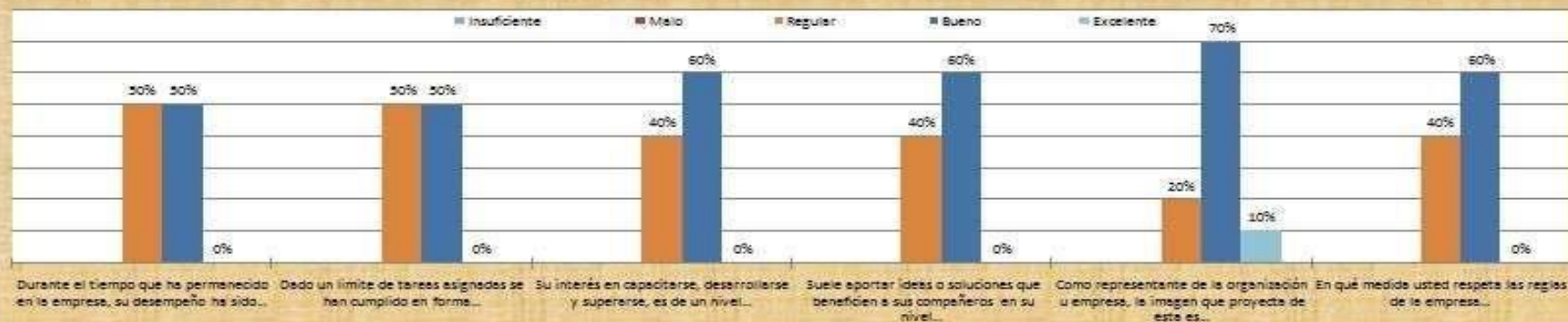
**OBJETIVO Nº2 - IDENTIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN**

**TABLA 5 - DESEMPEÑO LABORAL EN REFERENCIA A LA MEDICIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN**

MEDICIÓN	Insuficiente		Malo		Regular		Bueno		Excelente		TOTAL	
	Frec.	X	Frec.	X	Frec.	X	Frec.	X	Frec.	X	Frec.	X
Durante el tiempo que ha permanecido en la empresa, su desempeño ha sido...		5X	5	50%	5	50%	5	50%		5X	10	100%
Dado un límite de tareas asignadas se han cumplido en forma...		5X	5	50%	5	50%	5	50%		5X	10	100%
Su interés en capacitarse, desarrollarse y superarse, es de un nivel...		5X	5	50%	4	40%	1	10%		5X	10	100%
Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a sus compañeros en su nivel...		5X	5	50%	4	40%	1	10%		5X	10	100%
Como representante de la organización u empresa, la imagen que proyecta de ésta es...		5X	5	50%	2	20%	7	70%	1	10%	10	100%
En qué medida usted respeta las reglas de la empresa...		5X	5	50%	4	40%	1	10%		5X	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la "I.E. INMACULADA CONCEPCIÓN"

**Figura Nº5 DESEMPEÑO LABORAL EN REFERENCIA A LA MEDICIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN**



Fuente: Datos de la Tabla Nº 5

En la figura Nº 5 se observa que un 50% de los trabajadores sienten que su desempeño ha sido bueno y otro 50% que coinciden que su desempeño ha sido regular. Así mismo, un 50% sienten que sus funciones ha sido cumplidas de forma regular; y otro 50% que ha sido bueno. También, hay un 60% que su interés por capacitarse, desarrollarse y superarse, es bueno. Desde luego, hay un 60% que su aporte de ideas o soluciones ha sido buena. Así mismo, hay un 70% que como representante de la empresa la imagen que proyecta es buena. Por último, hay un 60% que su respeto por las reglas de la empresa ha sido en un nivel bueno.

OBJETIVO N°2 - IDENTIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN

TABLA 6 - DESEMPEÑO LABORAL EN REFERENCIA A LA RETROALIMENTACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN

RETROALIMENTACIÓN	Insuficiente		Malo		Regular		Bueno		Excelente		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Considera que los trabajadores de su área se expresan correctamente...		0%	1	10%	7	70%	2	20%		0%	10	100%
Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento...		0%		0%	2	20%	7	70%	1	10%	10	100%
Su relación con sus compañeros es...		0%		0%	2	20%	7	70%	1	10%	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la "I.E. INMACULADA CONCEPCIÓN"

Figura N°6 DESEMPEÑO LABORAL EN REFERENCIA A LA RETROALIMENTACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN



Fuente: Datos de la Tabla N° 6

En la figura N°6 se observa que un 70% de trabajadores consideran que sus compañeros se expresan correctamente en un nivel regular. Así mismo, hay un 70% que mantiene sus emociones profesional en un nivel bueno. Por último, hay un 70% que su relación con sus compañeros es buena.



RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

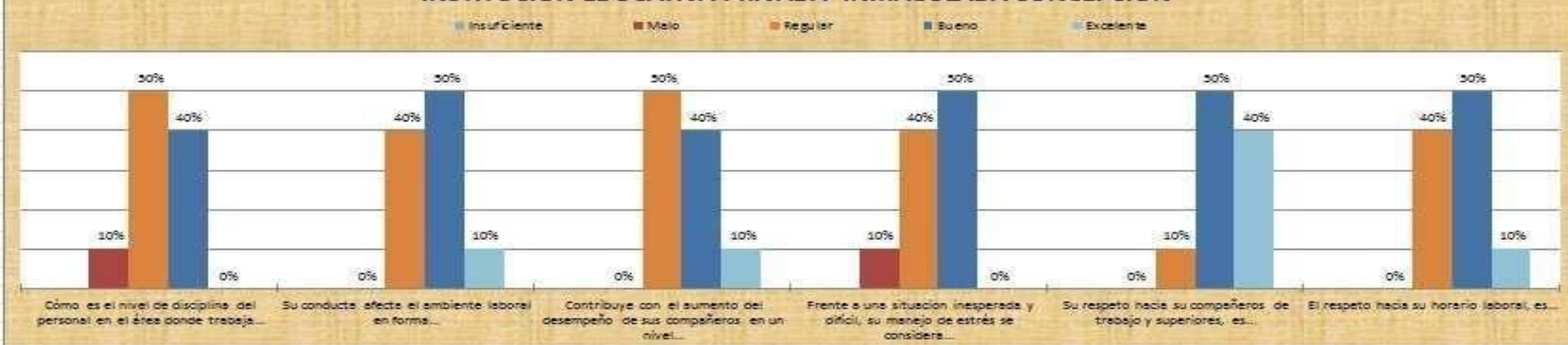
OBJETIVO N°2 - IDENTIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCION

TABLA 7 - DESEMPEÑO EN REFERENCIA AL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA

CUMPLIMIENTO DE METAS	Insuficiente		Malo		Regular		Bueno		Excelente		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Cómo es el nivel de disciplina del personal en el área donde trabaja...		0%	1	10%	5	50%	4	40%	0	0%	10	100%
Su conducta afecta el ambiente laboral en forma...		0%		0%	4	40%	5	50%	1	10%	10	100%
Contribuye con el aumento del desempeño de sus compañeros en un nivel...		0%		0%	5	50%	4	40%	1	10%	10	100%
Frente a una situación inesperada y difícil, su manejo de estrés se considera...		0%	1	10%	4	40%	5	50%	0	0%	10	100%
Su respeto hacia su compañeros de trabajo y superiores, es...		0%		0%	1	10%	5	50%	4	40%	10	100%
El respeto hacia su horario laboral, es...		0%		0%	4	40%	5	50%	1	10%	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la "I.E. INMACULADA CONCEPCIÓN"

Figura N°7 DESEMPEÑO EN REFERENCIA AL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN



Fuente: Datos de la Tabla N° 7

En la figura N°7, se observa un 50% de trabajadores que considera que hay un nivel regular de disciplina del personal en el área donde laboran. Así mismo, hay un 70% que considera que su conducta afecta el ambiente laboral en un nivel bueno. También hay un 50% que contribuye con el aumento del desempeño de sus compañeros en un nivel bueno. Así mismo, hay un 50% que considera que ante una situación difícil, su manejo de estrés lo considera en un nivel bueno. Por otro lado, hay un 50% que considera que su respeto hacia sus compañeros y superiores lo hace en un nivel bueno. Por último, hay un 50% que respeta su horario laboral en un nivel bueno.



#### IV. DISCUSIÓN

En base a la teoría que se sustenta en el marco teórico del trabajo y a los datos recogidos por encuestas, se han confrontado para generar la siguiente discusión:

Robbins afirma que la motivación es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad.

Lo afirmado anteriormente por el autor se observa en la tabla N°01 en donde los resultados fluctúan entre 40%, 50% y 60% de trabajadores que se sienten motivados a veces y casi siempre.

Esto significa que los trabajadores no se sienten plenamente motivados al realizar sus funciones.

Lawler sostiene que las personas desean ganar dinero, no sólo porque este les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización.

Lo afirmado por el autor se reafirma en la tabla N°02 en donde los resultados fluctúan entre un 50% y 60% que casi nunca y a veces se sienten satisfechos con la retribución económica.

Los trabajadores sienten que su esfuerzo no es reconocido económicamente y su limitación salarial a veces cubre con sus necesidades básicas; esto no le permite desarrollarse plenamente.

Chiavenato (2007), sostiene que la medición es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial desarrollo en el futuro.

Según lo manifestado por el autor se observa en la tabla N°05 los resultados fluctúan entre un 50%, 60% y 70%, de trabajadores que han automedido su desempeño en un nivel entre regular y bueno.

La medición de las actividades realizadas en una empresa es importante para analizar el desempeño; y comparar los resultados con los exigidos por la empresa.

Las metas indican al empleado lo que debe hacerse y cuanto esfuerzo se necesita para cumplirlas. Además, las metas difíciles nos llenan de energía debido a que tenemos que trabajar más duro para lograrlas, Chiavenato (1994)

Lo afirmado por el autor se refleja en la tabla N°08, en donde solo la mitad de los trabajadores, un 50%, se sienten comprometidos con las metas de su empresa en un nivel regular y bueno.

Los trabajadores que se sienten comprometidos con las metas de su empresa se esfuerzan más que aquellos que no se relacionan con estas, al no involucrarse, solo asisten a su centro laboral por cumplir.

## V. CONCLUSIONES

Se identificó el nivel de satisfacción laboral, encontrándose un nivel regular porque según los datos arrojados en la tabla N° 01 con respecto a la motivación, se percibe que de los 10 trabajadores encuestados el 50% casi siempre observan su esfuerzo en el producto final; el 30% siente que casi nunca y otro 30% siente que casi siempre observan que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas; el 60% a veces observa lo bien que están desarrollando el trabajo sus colegas; un 50% que siente que a veces como grupo puede ver el resultado del producto final un 30% que casi siempre los resultados de su trabajo en grupo afectan la vida de los demás; un 40% que casi siempre brindan al grupo la información de calidad con que realizan su tarea; un 50% que a veces se mantiene unido para alcanzar una meta en común; un 50% que a veces se ha sentido apoyado por el grupo y un 60% que casi siempre está satisfecho con las relaciones humanas entre los miembros del grupo y de estos con sus líderes; un 60% que a veces observa que su institución propicia actividades culturales, recreativas y sociales.

Con respecto a la retribución económica en la tabla N° 02, el nivel de satisfacción es bajo, se puede percibir que de los 10 trabajadores un 40% sienten que a veces la remuneración salarial puede satisfacer sus necesidades personales o básicas; un 50% cree que casi nunca el salario y un 60% cree su nivel de preparación no corresponde al bajo salario que percibe.

Se identificó un nivel de desempeño laboral regular, con respecto a la medición de la tabla N° 05, de los 10 trabajadores encuestados el 50% siente que su desempeño ha sido regular y la otra mitad, que ha sido bueno. Así mismo, el 50% siente que las tareas asignadas han sido cumplidas en un nivel regular, mientras la otra mitad, que han sido en un nivel bueno; un 60% tiene interés en capacitarse, desarrollarse y superarse; un 60% suele aportar ideas o soluciones a sus compañeros en un nivel bueno; un 70% proyecta una buena imagen como representante de su institución y un 60% respeta las reglas que establece la empresa en un nivel bueno según la escala valorativa.

Con respecto al cumplimiento de metas que corresponde a la tabla N°08, también se observa un nivel regular porque de los 10 trabajadores un 50% siente que el nivel de disciplina del personal es regular; un 50% cree que su conducta afecta el ambiente laboral en un nivel bueno; un 50% siente que contribuye con el aumento del desempeño de sus compañeros en forma regular; un 50% siente que su manejo de estrés ante una situación inesperada es bueno; un 50% cree que su respeto hacia sus compañeros de trabajo y superiores es bueno y un 50% respeta su horario laboral en un nivel bueno.

Por lo tanto, en base a la teoría sustentada por autores y según los datos recogidos en las tablas, se llega a la conclusión de que la satisfacción laboral repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Inmaculada Concepción.

## RECOMENDACIONES

Se le recomienda a la Directora de la Institución Educativa Inmaculada Concepción:

Desarrollar actividades curriculares y extracurriculares que evidencie el trabajo en equipo para afianzar lazos de compañerismo.

Reconocer económicamente la brecha que hay entre las funciones que debe realizar su personal con las actividades que finalmente desarrolla; su remuneración debe ser consecuente con la cantidad de responsabilidades que ejecuta. Con ello, se estaría concientizando al colaborador que su esfuerzo y compromiso para con la empresa merece reconocimientos como gozar de aumentos, premios, bonificaciones y felicitaciones.

Medir el desempeño de las funciones de cada colaborador a través de un sistema de evaluación que se dé periódicamente, que le permita reconocer las fortalezas, debilidades o errores de sus trabajadores. Este sistema servirá para identificar a los empleados que se esfuerzan y merecen ser premiados; y a los que necesitan capacitación.

Resaltar las metas que sirven como guías para que cada trabajador identifique el objetivo que debe cumplir individualmente y en equipo; en beneficio del alumnado.

## REFERENCIAS

- Chiang, M. (2004). *Relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios*. (Tesis Doctorado en Gestión de Recursos Humanos). Universidad de Málaga, Madrid, España,
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano*. (2ª ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Cimo, K. (2002). *Seguridad e higiene en el trabajo*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com>.
- Davis, K. y Newstron, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (3ª ed.). México: McGraw Hill.
- Garcia, M. (2001). La importancia de la evolución del desempeño. *Revista Proyecciones*. Año 2. Número 9 Febrero – Marzo 2001.
- Guarniz Lozano (2012). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, 2012*. (Tesis).
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Rivas Hernández (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador*. (Tesis).

Salluca (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao*. (Tesis).

Soto, B. (2006). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de las instituciones privadas de I y II etapa básica de la Parroquia escolar N°3 de la ciudad de Maracaibo.

Ventura (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL07*. (Tesis).

Schroeder, R. (2008). *Administración de operaciones*. México: McGraw Hill.

## **ANEXOS**



### ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
"Repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la I.E Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote 2016"	¿Cuál es la repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Privada Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote 2016?	Analizar la repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño laboral docente en la I.E Inmaculada Concepción Nuevo Chimbote 2016.	VAR 1: SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral es el resultado de la percepción de los empleados de lo bien que su empleo proporciona lo que consideran importante y en el campo del comportamiento organizacional se reconoce generalmente que la satisfacción laboral es la actitud más importante y más estudiada (1998).	Es la conformidad que siente un trabajador al realizar su trabajo y al relacionarse con su entorno laboral.	Motivación  Retribución económica  Reconocimiento  Salud y seguridad	1,2,3,,4,5,6,7, 8,9, 10  11,12,13  14,15  16,17,18,19,20	Ordinal
			VAR 2: DESEMPEÑO	El desempeño es visto como una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, estimar o juzgar el valor, la existencia, las cualidades de algunas personas. (Chiavenato 2000)	Es el desenvolvimiento que tiene el trabajador en el cumplimiento de sus labores o funciones.	Medición  Retroalimentación  Cumplimiento de metas	1, 2, 3, 4, 5, 6  7,8, 9  10,11,12,13,14,15	Ordinal

**ANEXO 02: MODELO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL**

**INSTRUCCIONES:**

Estimado trabajador (a), la encuesta es anónima y está destinada a conocer sus opiniones respecto a la satisfacción laboral de la I.E.P Inmaculada Concepción; en las preguntas, marque una “X” la respuesta elegida, gracias por su colaboración.

**I. INFORMACIÓN GENERAL DEL TRABAJADOR:**

SEXO: Masculino: \_\_\_\_\_ Femenino: \_\_\_\_\_ EDAD: \_años NIVEL DE

INSTRUCCIÓN: Preuniversitario: \_\_\_ Universitario \_\_\_\_\_

Superior: \_\_\_\_\_

CARGO U OCUPACIÓN: \_\_\_\_\_

Nº	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	Se aprecia en el producto final fácilmente el resultado de su trabajo.					
02	Los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.					
03	Sus colegas u otras personas, demuestran lo bien que están desarrollando su trabajo.					
04	El grupo puede ver el resultado del trabajo en el producto final.					
05	Los resultados del trabajo en grupo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.					
06	Su propio trabajo, sus colegas u otras personas, le brindan al grupo la información de la calidad con que realizan su tarea.					

07	El grupo se mantiene unido para alcanzar una meta en común después de acordada.					
08	Se siente usted en todo momento apoyado por el grupo.					
09	Está satisfecho con las relaciones humanas que existen entre los miembros del grupo y de éstos con sus líderes.					
10	Su centro laboral propicia condiciones de desarrollo y participación en las esferas culturales, recreativas y sociales.					
11	Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales o básicas.					
12	El salario que recibe concuerda con la cantidad y calidad de trabajo que realiza.					
13	El salario que recibe corresponde a su nivel de preparación.					
14	El sistema de estimulación moral, ofrece la mayor cantidad de méritos a los más destacados.					
15	Los trabajadores más destacados son los que reciben la mayor cantidad de recursos o materiales.					
16	El ambiente de trabajo le ofrece seguridad de las áreas ya que están debidamente protegidas.					
17	Las condiciones higiénicas de su ambiente le son favorables.					

18	Existe orden, cuidado y el ambiente estéticamente le resulta agradable.					
19	Los equipos, muebles, herramientas, útiles de trabajo y espacio, permiten realizar su trabajo cómodamente.					
20	Su centro de trabajo propicia condiciones favorables de alimentación y salud.					

**ANEXO 03: ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

**INSTRUCCIONES:**

Estimado trabajador (a), con el fin de obtener información para la presente encuesta, se agradecerá, nos sirva responder las preguntas con la mayor objetividad posible. La encuesta es anónima y está destinada a conocer sus opiniones respecto al desempeño laboral.

En las preguntas, marque una “X” la respuesta elegida, gracias por su colaboración.

**I. Complete los datos referentes a usted.**

SEXO:Masculino:\_\_\_\_\_Femenino:\_\_\_\_\_EDAD:\_\_\_\_\_años  
 ESTADO CIVIL: Soltero (a)\_\_\_\_\_Casado(a)\_\_\_\_\_Viudo (a) \_\_\_\_\_  
 Divorciado (a)\_\_\_\_\_Conviviente(a) \_\_\_\_\_  
 NIVEL DE INSTRUCCIÓN: Primaria:\_\_\_\_\_Secundaria:\_\_\_\_\_Superior: \_\_\_\_Otros estudios:\_\_\_\_\_

CARGO QUE OCUPA: \_\_\_\_\_

TIEMPO DE SERVICIO EN LA EMPRESA: Menos de 1 año\_\_\_\_1-3 años\_\_\_\_4-6 años\_\_\_\_7 a más\_\_\_\_\_

**II. Responda cada una de las preguntas respecto al desempeño laboral que tiene usted con relación al trabajo que realiza marcando en el recuadro que crea correspondiente.**

VALOR	1	2	3	4	5
COMENTARIO	Insuficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente

N°	PREGUNTAS	VALOR				
		1	2	3	4	5
01	Durante el tiempo que ha permanecido en la empresa, su desempeño ha sido...					
02	Dado un límite de tareas asignadas se han cumplido en forma...					
03	Su interés en capacitarse, desarrollarse y superarse, es de un nivel ...					
04	Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a sus compañeros en su nivel ...					
05	Como representante de la organización u empresa, la imagen que proyecta de esta es...					
06	En qué medida usted respeta las reglas de la empresa...					
07	Considera que los trabajadores de su área se expresan correctamente...					
08	Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento...					

09	Su relación con sus compañeros es...					
10	Cómo es el nivel de disciplina del personal en el área donde trabaja...					
11	Su conducta afecta el ambiente laboral en forma...					
12	Contribuye con el aumento del desempeño de sus compañeros en un nivel...					
13	Frente a una situación inesperada y difícil, su manejo de estrés se considera...					
14	Su respeto hacia sus compañeros de trabajo y superiores, es...					
15	El respeto hacia su horario de trabajo, es...					

#### **ANEXO 04:**

### **PROGRAMA PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INMACULADA CONCEPCIÓN.**

#### **I. PRESENTACIÓN**

Toda organización pública o privada debe mejorar sus estrategias o planificación de actividades que incentiven y motiven al personal de la institución. La administración debe buscar, adecuar e implementar los instrumentos, programas y documentos que se conviertan en una guía que servirá para la toma de decisiones referente a los empleados y su desempeño laboral.

La finalidad del programa es encaminar las actividades de cada empleado para obtener los resultados satisfactorios, así como cubrir las necesidades que el recurso humano manifieste, este documento será de gran importancia, ya que orientará la metodología para que influya en la mejora del nivel de satisfacción laboral y desempeño laboral en la Institución Educativa Inmaculada Concepción, adecuado para que determine la eficiencia y eficacia del personal y de la institución.

#### **II. OBJETIVOS**

##### **2.1 Objetivo General**

Contribuir a mejorar en la satisfacción de las necesidades de los empleados a través del programa.

##### **2.2 Objetivos específicos.**

- Mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores a través de incentivos
- Mejorar el desempeño laboral de los empleados a través de la medición para el cumplimiento de metas institucionales.

OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAN DE ACCIÓN	INDICADOR	METAS	VERIFICACIÓN DE INDICADORES
Mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores a través de incentivos	<p><b>Retribución económica:</b></p> <p>Optimizar las remuneraciones del personal.</p> <p>Implementar un sistema de premiación (bonificaciones y felicitaciones).</p>	<p>Mejorar el control interno de pagos.</p> <p>Reconocer mensualmente las labores ejecutadas por los docentes en hora de formación como “El docente del mes”.</p>	<p>Porcentaje de remuneraciones pagadas.</p> <p>Bonificaciones y felicitaciones pagadas</p>	<p>100% de remuneraciones pagadas.</p> <p>100% de bonificaciones y felicitaciones pagadas.</p>	<p>Supervisión mensual</p> <p>Supervisión bimestral</p>
	<p><b>Motivación:</b></p> <p>Desarrollar actividades curriculares y extracurriculares en equipo para afianzar lazos de compañerismo.</p>	<p>Mejorar las relaciones humanas asignando actividades en grupo como jornadas pedagógicas.</p>	<p>Cumplimiento de las actividades.</p>	<p>Cumplimiento de las actividades al 100%.</p>	<p>Supervisión bimestral</p>



OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAN DE ACCIÓN	INDICADOR	METAS	VERIFICACIÓN DE INDICADORES
Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores a través de la medición para el cumplimiento de metas institucionales.	<b>Medición:</b> Implementar un sistema de medición que permita evaluar el desempeño docente.	Controlar el desarrollo de funciones del docente de las actividades que planifica en su diario de clases con las que realiza en aula.	Cumplimiento de las actividades.	100% de alumnos promovidos.	Supervisión bimestral
	<b>Cumplimiento de metas:</b> Establecer metas que guíen el término de cada bimestre.	Identificar el desempeño docente a través de demostración de saberes del alumnado entre bimestres.	Porcentaje de alumnos que han mejorado.	100% de alumnos promovidos.	Supervisión bimestral

## ANEXO 05: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Yo, GARCÍA LEÓN EDWARD ANIBAL Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chimbote, revisor (a) del trabajo de investigación titulado:

"Repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución educativa Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote-2016", del (de la) estudiante

Giles Amoroz Mirian Giselle y Quiroz Pino José Arturo

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote, 07 de Enero del 2019

Firma

García León Edward Anibal

DNI: 18149845

## ANEXO 06: CAPTURA

The screenshot shows a plagiarism checker interface. The main document area displays the following text:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER  
"Representación de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción de Nuevo Chiriquí-2016"

AUTORES  
Miguel Urbely Cabel Arroyave  
Quirine Pizarro José Antonio

ANEXOS

On the right side, there is a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of coincidences) showing a 26% match rate. Below this, a table lists the detected matches:

Rank	Match Description	Percentage
1	El trabajo a tiempo...	2%
2	...	1%
3	...	1%
4	...	1%
5	...	1%
6	...	1%
7	...	1%
8	...	1%
9	...	1%

## ANEXO 07: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>
---	--

Yo Giles Amoroz Mirian Giselle identificado con DNI N° 41193090

Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : "Repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución educativa Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote-2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
.....  
Firma

DNI: 41193090

FECHA: 07 de Enero del 2019.



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Yo Quiroz Pino José Arturo identificado con DNI N° 44682750

Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : "Repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución educativa Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote-2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
.....  
Firma

DNI: 44682750

FECHA: 07 de Enero del 2019

## ANEXO 08: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
MIRIAN GISELLE GILES AMOROZ

---

INFORME TITULADO:

"REPERCUSIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INMACULADA CONCEPCIÓN DE  
NUEVO CHIMBOTE-2016"

PARA OBTENER GRADO DE:

---

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 15/01/2019

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)

  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

QUIROZ PINO JOSÉ ARTURO

---

INFORME TITULADO:

“REPERCUSIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES  
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INMACULADA CONCEPCIÓN DE NUEVO CHIMBOTE-  
2016”

PARA OBTENER GRADO DE:

---

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 15/01/2019

NOTA O MENCIÓN: Trece (13)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN