



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL



GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES
DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

TESIS

PRESENTADA POR:

GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL

PUNO – PERÚ

2025



GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD N...

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::8254:539462066

Fecha de entrega

11 dic 2025, 10:42 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

12 dic 2025, 10:03 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1764905854923_INFORME DE INVESTIGACIÓN GRETTY HARELY (1) (1) (1) gg.pdf

Tamaño del archivo

4.6 MB

67 páginas

8180 palabras

50.519 caracteres





16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 15% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Firmado digitalmente por:
CORNEJO VALDIVIA Gabriela FAU
20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/12/2025 10:11:38
Firmado con FirmaUNA



Firmado digitalmente por:
ORTEGA GALLEGOS Karen Zulma
FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/12/2025 22:39:57
Firmado con FirmaUNA





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA
DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

TESIS PRESENTADA POR:


GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL

APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE:


.....
D.Sc. PATRICIA GELDRECH SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO:


.....
Dr. HENRY MARK VILCA APAZA

SEGUNDO MIEMBRO:


.....
Dra. NELLY OLGA ZELA PAYI

DIRECTOR / ASESOR:


.....
Dra. GABRIELA CORNEJO VALDIVIA

ÁREA: Perspectivas teóricas de la educación

TEMA: Calidad educativa

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 01 de setiembre de 2025





DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo incesante e incondicional en la consecución de este objetivo que constituye parte esencial de mi formación y ejercicio profesional.



AGRADECIMIENTOS

A los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Altiplano, por haberme brindado la oportunidad de completar mi formación para ejercer con pertinencia la docencia.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.2.1. Pregunta General.....	16
1.2.2. Preguntas específicas.....	16
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos.....	17
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LA LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales	19
2.1.2. Antecedentes nacionales	19



2.2. MARCO TEÓRICO	21
2.2.1. Satisfacción laboral	21
2.2.2. Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral	24
2.2.3. Dimensiones de satisfacción laboral	28
2.3. MARCO CONCEPTUAL	31
2.3.2. Importancia de evaluar la satisfacción laboral docente:.....	31

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	32
3.2. DURACIÓN DEL ESTUDIO	32
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	33
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.5.1. Población.....	33
3.5.2. Muestra.....	34
3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	34
3.7. TECNICA E INSTRUMENTOS.....	34
3.7.1. Técnica	34
3.7.2. Instrumentos	34
3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.9. VARIABLES	35
3.10. PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	36
3.11. DISEÑO ESTADÍSTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN



4.1. RESULTADOS.....	37
4.2. DISCUSIÓN.....	45
V. CONCLUSIONES.....	48
VI. RECOMENDACIONES.....	49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXOS.....	52



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio de las docentes del Programa de Educación Inicial Puno	33
Tabla 2 Cuadro operacionaliación de variables	35
Tabla 3 Grado de satisfacción en cuanto al salario de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano	37
Tabla 4 Grado de satisfacción laboral en la dimensión salario en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno	38
Tabla 5 Grado de satisfacción laboral en la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno	40
Tabla 6 Grado de satisfacción laboral en la dimensión condiciones ambientales en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno	41
Tabla 7 Grado de satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno	43
Tabla 8 Grado de satisfacción laboral en la dimensión supervisión en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno	44



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ubicación Geográfica de la UNA-PUNO.	32
Figura 2 Porcentaje de grado de satisfacción en el tema de salario de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano es regularmente insatisfechos	37
Figura 3 Porcentaje de Grado de satisfacción laboral en la dimensión salario en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno	39
Figura 4 Porcentaje del grado de satisfacción laboral en la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno.....	40
Figura 5 Porcentaje de Grado de satisfacción laboral en la dimensión condiciones ambientales en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno	42
Figura 6 Porcentajes de Grado de satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno	43
Figura 7 Porcentaje de grado de satisfacción laboral en la dimensión supervisión en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno	44



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Acta de aprobación de proyecto de tesis	52
Anexo 2 Acta de Reunión de Dictamen de Informe de Investigación	53
Anexo 3 Acta de Reunión de Dictamen de Borrador de tesis	54
Anexo 4 Validación del instrumento de investigación.....	55
Anexo 5 Aprobación de tesis.....	61
Anexo 6 Constancia de ejecución.....	63
Anexo 7 Constancia de aprobación de tesis.....	64
Anexo 8 Acta de sustentación de tesis.....	65
Anexo 9 Declaración jurada de Autenticidad de tesis	66
Anexo 10 Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional	67



RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de las docentes del Programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano. Entendiendo que la satisfacción laboral es un factor crucial que influye en el desempeño docente y, por ende, en la calidad de la educación impartida. El estudio de enfoque cuantitativo, se enmarcó en un diseño descriptivo simple, de tipo no experimental, y se consideró una población y muestra integrada por 23 docentes de sexo femenino. La técnica utilizada fue la encuesta, para la recolección de información de datos se aplicó un cuestionario elaborado según los lineamientos de Neil J. Salkind en Métodos de investigación. Los resultados obtenidos evidencian que el grado de satisfacción laboral de las docentes del Programa de Educación Inicial es insatisfactorio.

Palabras clave: Docentes, Grado, laboral, satisfacción.



ABSTRACT

In the research that is the Degree of Job Satisfaction of the Teachers of the initial education program of the National University of the Altiplano, the objective is to determine the degree of job satisfaction of the teachers of the initial education program of the National University of the Altiplano. the specific objectives Identify the degree of satisfaction in the subject of Salary of the teachers of the Initial Education program of the National University of the Altiplano, Determine the degree of satisfaction in the subject of Recognition of the teachers of the Education program Initial of the National University of the Altiplano Identify the degree of satisfaction in the topic of Supervision of the teachers of the Initial Education Program of the National University of the Altiplano, Identify the degree of satisfaction in the topic of Relations with the teachers' co-workers of the Initial Education Program of the National University of the Altiplano, Identify the degree of satisfaction in the topic Environmental conditions of the teachers of the Initial Education Program of the National University of the Altiplano The research corresponds to the descriptive design simple and corresponds to non-experimental research, it covers teachers.

Keywords: Teachers, Degree, work, satisfaction



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral constituye un factor determinante en el desempeño y bienestar de los profesionales en cualquier ámbito, especialmente en el sector educativo, donde el compromiso y la motivación del docente influyen directamente en la calidad de la enseñanza y en la formación integral de los estudiantes. En este sentido, analizar el grado de satisfacción laboral de los docentes permite identificar tanto los aspectos que fortalecen su ejercicio profesional como aquellos que limitan su desarrollo.

En el contexto universitario, la labor docente demanda no solo competencias pedagógicas, sino también condiciones laborales adecuadas, oportunidades de actualización profesional y un ambiente institucional que favorezca la participación activa y el reconocimiento de la tarea educativa. Estos factores, al integrarse, repercuten en la percepción de satisfacción de los docentes y, por ende, en su rendimiento académico y en la calidad del programa formativo que imparten.

El Programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano, como espacio formador de futuros profesionales en el campo de la educación, constituye un escenario fundamental para indagar sobre el grado de satisfacción laboral de sus docentes. Este análisis no solo permitirá comprender la situación actual del profesorado, sino también aportar información valiosa para el diseño de estrategias institucionales orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer la motivación y elevar la calidad educativa. Finalmente, la investigación está estructurada en capítulos las cuales se describen.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La insatisfacción laboral de las docentes puede estar relacionada con diversos factores, como la falta de reconocimiento, condiciones laborales inadecuadas, y la percepción de que sus esfuerzos no son valorados. Esto plantea la necesidad de investigar en profundidad el grado de satisfacción laboral y sus implicaciones en el desempeño educativo, así como en el clima institucional, por lo cual en el estudio se planteó las siguientes preguntas.

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Pregunta General

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en cuanto al salario de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano?

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en cuanto al reconocimiento de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano?

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en cuanto a la supervisión de las docentes del Programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano?



¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en cuanto a las relaciones con los docentes del Programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano?

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en cuanto a las condiciones ambientales de las docentes del Programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio al tratarse de una investigación descriptiva de carácter exploratorio, no aplica, es por ello que carece de hipótesis.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de satisfacción laboral de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2024

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el grado de satisfacción laboral en cuanto al salario de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano.
- Determinar el grado de satisfacción laboral en cuanto al reconocimiento de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano.



- Identificar el grado de satisfacción laboral en cuanto a la supervisión de las docentes del Programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano.
- Identificar el grado de satisfacción laboral en cuanto a las relaciones con los compañeros de trabajo de la Universidad Nacional del Altiplano.
- Identificar el grado de satisfacción laboral en cuanto a las condiciones ambientales de las docentes del Programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Entre los antecedentes internacionales, se pueden mencionar los siguientes estudios: Rodríguez y Castro (2005) analizaron la importancia del clima organizacional en la satisfacción laboral de 240 docentes mexicanos mediante un diseño correlacional y la aplicación de cuestionarios, encontrando una alta correlación con un coeficiente de 0.7969, lo cual respalda sus conclusiones. Por otro lado, Núñez y Chiang (2004) realizaron una investigación enfocada en docentes de informática de universidades chilenas, determinando un coeficiente de correlación de 0.874, considerado muy alto. Ambos estudios destacan la relevancia del bienestar personal para cumplir con las expectativas laborales y subrayan que la satisfacción laboral puede medirse y relacionarse con el clima organizacional, lo que permite establecer estrategias de mejora cuando sea necesario

2.1.2. Antecedentes nacionales

El ámbito nacional, se destacan las siguientes investigaciones: en 2007, un estudio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, realizado como requisito para optar al grado de magíster en Administración, concluyó que el ambiente organizacional es clave para el desarrollo de una organización. Sin embargo, este progreso está directamente relacionado con la calidad de las relaciones lideradas por quien ejerce el mando,



es decir, su habilidad para motivar influye directamente en el crecimiento organizacional (Flores Jaime, Juliana).

En otro estudio sobre la importancia de la administración eficaz y la actualización en universidades públicas, se resalta la necesidad de consolidar un liderazgo que fomente valores en un contexto democrático y meritocrático, como en el caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo impacto se extiende a nivel nacional.

Asimismo, una investigación titulada "La cultura y el clima institucional como factores significativos en la eficacia del Instituto de Oftalmología" concluye que la motivación del personal tiene un impacto notable en el ambiente institucional y, por ende, en la calidad del servicio al paciente. Sin embargo, se observa un debilitamiento cultural debido a cambios en el liderazgo y en la comunicación interna. Además, la falta de confianza entre los miembros de la institución genera tensiones que, aunque no siempre visibles, obstaculizan los esfuerzos orientados al desarrollo (Ramón Ramírez Erazo, 2005).

2.1.3. Antecedentes locales

La tesis titulada "El ambiente institucional y su vínculo con la interacción pedagógica entre los profesores en las instituciones de educación industrial número 32 de la ciudad de Puno" tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima institucional y la interacción pedagógica de los docentes en distintas áreas curriculares. Mediante un enfoque descriptivo correlacional y utilizando una muestra de profesores, se concluyó que el clima institucional influye significativamente en la interacción pedagógica entre docentes de diversas áreas. Según los resultados, el 64% de los profesores percibió el clima institucional como



desfavorable, mientras que el 36% lo consideró positivo. Además, se confirmó una relación directa entre el clima institucional y la calidad de la interacción pedagógica (Huaynacho y Cayo, 2002).

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo depende de la propia definición del trabajo. Además de su evolución a través de la historia, este último también lo hace conforme a las distintas disciplinas y ciencias sociales desde las que se enfoque su investigación. Desde la Psicología y la Sociología, las definiciones del trabajo suelen ser conjuntas, por ejemplo, se observa que algunos escritores a menudo la conceptualizan bajo dos términos, el concepto amplio y el concepto limitado. Según la definición amplia, el trabajo se percibe como una actividad que puede conllevar recompensas inherentes a ella, y por ende, no es una actividad meramente instrumental, sino que puede tener su propio propósito. La noción limitada solo percibe el trabajo como la actividad que produce beneficios extrínsecos como el dinero, el reconocimiento social y la supervivencia, por lo que no admite ninguna forma de autorrealización (Noguera, 2002). Por otro lado, en la Psicología, la satisfacción laboral se define como "un estado emocional positivo y gratificante que surge de la apreciación personal que el individuo hace de su trabajo (y sus gratificaciones extrínsecas e intrínsecas) y de la experiencia obtenida en él"; esta definición proporcionada por Locke (1976) es vista como una de las más tradicionales (Gargallo, 2008). De forma más sencilla, la satisfacción en el trabajo se define como la actitud psicológica del individuo respecto a su labor



(lo que percibe de ella) (Atalaya, 1999), la cual se añade al afirmar que es el producto de la satisfacción en el trabajo.

Desde la Sociología, también existen autores que interpretan el significado del trabajo de manera completamente individual, mencionando que la definición varía considerando las vivencias personales y sus inserciones sociales, fluctuando de un entorno social a otro y entre distintos colectivos sociales. En una investigación llevada a cabo en 1987 por el MOW International Research Team, donde se examinaron las estructuras relacionadas con el trabajo de diversas culturas, se descubrió, por ejemplo, que el sentido del trabajo se basa en la relevancia, valor o significado que el individuo otorga al acto de trabajar. Por ejemplo, Béjar (1989) examina las ideas dominantes (ideologías) sobre el trabajo entre grupos socio-laborales, hallando que este se percibe como una obligación o medio.

Desde estas dos disciplinas, el trabajo cobra relevancia dado que representa la principal fuente de ingresos en los hogares y es una actividad humana por excelencia (el ser humano comprende desde su infancia que "es necesario trabajar" y aprende a hacerlo mediante un proceso evolutivo; Pérez, 1996). Sin embargo, además de destacar la relevancia del trabajo como fuente de ingresos, este puede ser interpretado como el lugar para la realización, la autorrealización y la independencia. En el ámbito de la Administración, la teoría tradicional veía el trabajo y su división como los fundamentos esenciales para el correcto funcionamiento de las organizaciones (Dávila, 2001). No obstante, investigaciones como las realizadas por Elton Mayo en Hawthorne (1993), que dieron lugar a la teoría de las relaciones humanas acerca de la fatiga y las faltas de descansos en la industria textil, subrayaron la importancia de considerar al empleado no solo como



un instrumento para la empresa, sino también como una persona que también aspira a cubrir necesidades psicológicas y sociales. Así, hoy en día, además de ser visto como la contribución para alcanzar las metas de una organización (Vargas et. al., 2001) también se vincula con el instrumento para lograr los objetivos de autorrealización de los individuos. En esta rama de estudio, la satisfacción laboral se fundamenta en los principios y teorías de recursos humanos, aunque también se basa en los conceptos de psicología y sociología laboral. En este marco, la satisfacción laboral se comprende como un concepto multidimensional que abarca las emociones tanto positivas como negativas del individuo en relación a su trabajo, incorporando varios factores que distinguen entre los que tienen una relación directa. relacionados con la naturaleza del trabajo ejecutado (la variedad y el volumen de trabajo, las oportunidades de aprendizaje, su complejidad, las posibilidades de éxito, la administración de los procedimientos, etc.) y los relacionados con el ambiente de trabajo (el ambiente de trabajo, los compañeros, etc.) (Davis y Newstrom citados en Gargallo, 2008).

En este contexto, Locke, mencionado por Pérez Bilbao y Fidalgo Vega (2004), describió la satisfacción en el trabajo como un "estado emocional favorable o positivo de la percepción personal de las vivencias laborales del individuo". Por lo tanto, las organizaciones enfocan sus esfuerzos en alcanzar una eficiencia productiva superior, a través de la mejora de las condiciones laborales y la búsqueda de la satisfacción de los trabajadores. Pérez de Maldonado (1995) describe la satisfacción laboral como un proceso emocional que se manifiesta en una reacción emocional ante los elementos vinculados con la labor que lleva a cabo. Fiishman y Bos (1986), entienden la satisfacción en el trabajo como el producto o la repercusión de la experiencia del empleado en su posición, en un



contexto laboral. Las diversas definiciones proporcionadas por los autores, representan postulados teóricos que no siempre son coincidentes debido a la variedad de factores que pueden influir en la satisfacción en el trabajo, que pueden ser intrínsecos al mismo individuo o bien relacionados con el entorno en el que se realizan las tareas; por lo tanto, es imprescindible reconocer tal impacto.

2.2.2. Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral

Desde el punto de vista de los negocios, el trabajo y la satisfacción con él han sido objeto de atención durante varias décadas, principalmente porque afecta la disposición de los individuos para trabajar (un empleado contento tendrá más predisposición a trabajar que uno descontento). La actitud de satisfacción es esencial para que el trabajo humano sea realmente productivo (Pinilla en Atalaya, 1999). De igual forma, la falta de satisfacción laboral puede manifestarse en contra de las organizaciones: paros, ralentización del trabajo, ausencia y aumento en la rotación de personal, reclamaciones, bajo rendimiento y un servicio insuficiente a los usuarios, hurtos a los trabajadores y conflictos disciplinarios (Merino y Díaz, 2008). A través del análisis de la satisfacción, los líderes podrán entender los impactos que las políticas, reglas, procedimientos y disposiciones generales de la organización tienen en el personal. De esta manera, se podrán preservar, eliminar, rectificar o fortalecer las políticas de la institución, dependiendo de los resultados que están logrando. En cierta medida, la eliminación de las causas de insatisfacción conduce a un rendimiento superior del empleado, manifestado en una postura positiva hacia la organización. Chiavenato (2000), fundamentándose en las diversas teorías que abordan la satisfacción en el trabajo, organiza la teoría en tres grandes enfoques que son igualmente complementarios entre sí.



Un enfoque inicial, fundamentado en el modelo de expectativas, propone que la satisfacción laboral se basa en las diferencias que el individuo percibe entre lo que piensa que debe proporcionar el trabajo y lo que verdaderamente recibe como resultado o satisfacción. Un segundo planteamiento teórico sostiene que la satisfacción laboral surge de la comparación entre las contribuciones que la persona realiza al trabajo y el resultado o producto logrado. Esta misma tendencia, conocida como equidad, sostiene también que la satisfacción o insatisfacción es un concepto relativo y se basa en las comparaciones que el individuo haga respecto a las contribuciones y los logros alcanzados por otros individuos en su entorno laboral o marco de referencia. Finalmente, el tercer método propuesto por Herzberg en su teoría de los factores, propone la presencia de dos clases de factores motivadores; un primer conjunto, que no están vinculados al trabajo mismo, llamados "de higiene o manutención", entre los que se podrían mencionar: el tipo de supervisión, las remuneraciones, las interacciones humanas y las condiciones físicas laborales. Un segundo conjunto, inherentes al trabajo, llamados "motivadores", se destacan entre los que se pueden identificar: oportunidades de éxito personal, ascensos, reconocimiento y empleo interesante. Según Chiavenato (2000), los primeros son elementos que generan impactos adversos en el trabajo si no se satisfacen, pero su satisfacción no garantiza que la persona, al realizar el servicio, altere su conducta. Por otro lado, los segundos (los motivadores) son elementos que satisfacen si incentivan al empleado a poner más empeño, (p. 413) Además, en Psicología existen tres principales enfoques teóricos que abordan la satisfacción en el trabajo, tales como el modelo de expectativas, la teoría de la equidad y el modelo bifactorial (Árdouin et al., 2000). El primero propone que la satisfacción laboral se basa en la diferencia entre lo que la persona



considera que debe aportar al trabajo y lo que verdaderamente recibe como producto o satisfacción. El segundo propone que la satisfacción laboral surge de la comparación entre las contribuciones del individuo al trabajo y el producto o resultado conseguido, en comparación con su grupo de compañeros: os elementos externos (higiénicos) e internos (motivadores). Mortimer y Lorence (1979) profundizan su estudio acerca de las gratificaciones extrínsecas e intrínsecas del trabajo sosteniendo que cuando las personas carecen de autonomía económica, los valores extrínsecos del trabajo tienen más relevancia, mientras que cuando se satisfacen las necesidades básicas o materiales, se incrementa el interés por los valores intrínsecos (Pérez, 1996). Por otro lado, McGregor sostiene que las necesidades de alto nivel (conforme a la jerarquía de necesidades de Maslow) nunca alcanzan su satisfacción total, lo que las convierte en motivadores constantes (McGregor, 1981). Además de estos factores, se ha descubierto que ciertas características individuales también inciden en la satisfacción en el trabajo. Se incluyen aspectos como el género, la edad, el grado de inteligencia, las capacidades, entre otros. Estos son elementos que la compañía no puede alterar, pero sirven para anticipar el nivel de satisfacción relativa que se podría anticipar en distintos grupos de empleados (Shultz mencionado en Ardouin et al, 2000). En términos generales, al combinar estas diversas visiones, se concluye que la satisfacción en el trabajo está vinculada con factores que pueden clasificarse bajo alguno de los siguientes grandes factores: demográficos, aspiraciones, extrínsecos al trabajo y otros intrínsecos. Para la educación, diversas investigaciones han descubierto una correlación negativa con la satisfacción. No obstante, el resultado no es consensuado (Farné y Vergara, 2007) y podría atribuirse al rol de las expectativas o al desfase entre los resultados y las aspiraciones (Clark y Oswald



en Farné y Vergara, 2007). Respecto al estado civil, las personas casadas suelen manifestar una mayor satisfacción con su trabajo que los divorciados (Farné y Vergara, 2007). Los elementos aspiracionales se vincularían con las expectativas, las comparaciones con el grupo de referencia y las preferencias del individuo. Estos factores influyen en la satisfacción de manera que, a medida que el trabajo se aproxima más a lo que la persona anticipa o siente que debe ser, la satisfacción se incrementará. En este lugar se situaría el modelo de expectativas y la teoría de la equidad planteadas desde el campo de la psicología. Además, este grupo abarca la disposición personal, que se refiere a las percepciones de los individuos sobre las realidades de su labor. Además, la disposición motiva al individuo a enfocarse más en lo beneficioso o lo negativo. Por ejemplo, entre los factores que evalúan la disposición se incluyen la autoestima y la autoeficacia (Toro, 2002). Dentro de los elementos externos al empleo se incluyen las variables que determinan la calidad objetiva del trabajo, tales como el sueldo, la relación laboral con la profesión, el horario, el tipo de contrato, la posición laboral, la seguridad social y las condiciones físicas. En relación con el sueldo, la mayoría de investigaciones han hallado una correlación positiva entre el ingreso personal y familiar en términos relativos y absolutos (Farné y Vergara, 2007). Se expande un poco más adelante debido a que es una variable económica relevante para medir la calidad del trabajo. Además, se anticipa que una relación más estrecha entre el trabajo y la profesión esté vinculada a una mayor satisfacción. En relación al tiempo de trabajo, la teoría económica sugiere que a medida que aumenta la cantidad de horas laborales, disminuye la satisfacción (Farné y Vergara, 2007). En relación con el tipo de contrato, existen varios resultados, no obstante, se anticipa que los empleos temporales impacten de manera negativa en la satisfacción laboral de los



individuos (Oswald y Gardner en Farné). Las condiciones físicas del lugar de trabajo están vinculadas con las propiedades del entorno como el ruido, la temperatura, la ventilación y los olores, donde una mejor calidad de estas se asocia con un incremento en la satisfacción en el trabajo. En los elementos internos, se encuentran las particularidades del trabajo, como por ejemplo las posibilidades de aprendizaje que este brinda, la responsabilidad, la independencia, el reconocimiento y la complejidad de este. Algunas variables relevantes en este contexto serían la diversidad de tareas, de lugares o espacios laborales y la independencia (Toro, 2002), además de las relaciones interpersonales (con el superior y los compañeros de trabajo). Por lo general, se ha notado que las personas más contentas con su labor suelen ser docentes universitarios, científicos, médicos, abogados y la explicación sugerida ha sido que los profesionales más satisfechos con su trabajo son profesores universitarios, científicos, médicos, abogados.

2.2.3. Dimensiones de satisfacción laboral

Cuando las personas se incorporan a una organización, se comprometen a desempeñar un buen trabajo y mantener su fidelidad hacia ella. Sin embargo, al mismo tiempo exigen algo más que premios económicos; buscan seguridad para sí y para sus familias, un trato humano, relaciones positivas con las personas y respaldo para lograr sus objetivos, además de un ambiente laboral agradable. Si la empresa solo se enfoca en los aspectos financieros y pasa por alto los aspectos psicológicos, los empleados suelen expresar una insatisfacción y un rendimiento restringido debido a que sus objetivos no se están logrando. En cambio, si ambas expectativas se cumplen, los trabajadores suelen mostrarse contentos, se mantienen en la empresa y se transforman en empleados excepcionales. Por lo



tanto, es deber social de la organización entender y cubrir las necesidades de sus empleados, tanto en el entorno de trabajo como en el entorno social al que pertenecen. En este contexto, Keith, D.(2003) sostiene: "la responsabilidad social implica la aceptación de que las organizaciones ejercen un impacto considerable en el sistema social, y que dicha influencia debe ser ponderada y balanceada de forma adecuada en todas las actividades de la organización." (página 432). Para que las organizaciones alcancen plenamente sus metas de productividad y atención al empleado, es imprescindible que tengan un conjunto de directrices, reglas relacionadas con factores físicos, psicológicos y socioeconómicos, que influyan y determinen el desarrollo de las actividades laborales, denominadas como actividades laborales.

- **El Salario:**

El sueldo es la remuneración que obtiene el empleado para cubrir sus necesidades fundamentales. Es claro que, por diversas razones, el dinero es esencial para los empleados ya que les facilita el acceso a los productos y servicios que requieren para cubrir sus necesidades y las de su familia. Adicionalmente, representa una medida de la posición relativa de un empleado en relación con la de otros colegas de trabajo.

- **Relaciones con los compañeros de trabajo:**

Es el método por el cual los empleados establecen una interacción personal entre sí. Hace referencia a las relaciones o vínculos entre personas basados en un entendimiento mutuo. Las relaciones interpersonales reflejan la calidad de las interacciones entre los individuos que trabajan en una organización y que constituyen un equipo laboral. Unas sólidas relaciones laborales suelen promover



un ambiente de unión, compañerismo y amistad que es ventajoso para la organización, ya que se percibe un incremento en el entusiasmo por alcanzar los objetivos planteados.

- **Condiciones ambientales:**

Las circunstancias ambientales son todos los elementos que influyen en el empleado para que se sienta cómodo, a gusto y seguro en su lugar de trabajo. Estas pueden impactar directamente en el desempeño de los empleados. Es imprescindible que las organizaciones dispongan de las condiciones mínimas para que el trabajo que se realiza en ellas sea más placentero y se logre una mayor eficiencia. Por otro lado, un lugar de trabajo con condiciones ambientales inadecuadas provocará que los empleados desempeñen un trabajo insuficiente y no sean tan eficientes. Incorpora todos los elementos que tienen relación con el espacio físico del sitio de trabajo. Entre estos aspectos se encuentra la seguridad, la ventilación, la iluminación, la temperatura, el aseo, la disposición de materiales y equipos, entre otros.

- **Reconocimiento:**

Es la gratificación económica y psicológica que es dada al trabajador cuando realiza un trabajo satisfactoriamente. También se podría decir que el reconocimiento es un estímulo (verbal o escrito) recibido por el trabajador de parte de sus superiores, en virtud a una labor exitosa en la organización a la cual pertenece. El hecho de reconocer lo que un trabajador hace y la importancia que tiene éste dentro de la organización es de un valor incalculable, ya que así el trabajador se esfuerza aún más por hacer las cosas cada vez mejor y se supera, de esta manera contribuye con el logro de los objetivos que persigue la organización.



Si la organización no reconoce los logros alcanzados por sus trabajadores les está negando la oportunidad de saber si su trabajo es valorado y si estos son tomados en cuenta.

- **Supervisión:**

La supervisión está referida al conjunto de procedimientos mediante los cuales la organización evalúa el comportamiento y el desempeño de sus trabajadores. Dicho de otra manera, es el proceso a través del cual se evalúa la labor de cada trabajador por un miembro del nivel jerárquico inmediatamente superior. Por medio de este proceso se puede medir hasta qué punto cada trabajador está realizando sus actividades laborales. Es productivo cuando está destinado a retroalimentar al trabajador, ya sea para recompensarlo o para llamarle la atención sobre sus fallas.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Satisfacción laboral

Se define como el grado en que los individuos se sienten realizados, valorados y motivados en su entorno de trabajo (Robbins & Judge, 2017).

2.3.2. Importancia de evaluar la satisfacción laboral docente:

El análisis del nivel de satisfacción laboral en docentes permite identificar fortalezas y debilidades de la gestión universitaria, así como diseñar políticas y estrategias que fortalezcan la motivación y el compromiso académico. Diversos estudios han demostrado que un docente satisfecho presenta mayor disposición hacia la innovación pedagógica, mejora el clima educativo y contribuye al logro de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2011).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

En el marco de esta investigación, se seleccionó como escenario al programa de Educación Inicial, de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Ubicada en la Av. Floral N° 1153

Figura 1

Ubicación Geográfica de la UNA-PUNO.



Nota: Google map

3.2. DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se desarrolló a lo largo de tres meses calendario; octubre, noviembre y diciembre del 2024 en la Facultad de Ciencias de la Educación. Durante este



periodo se recopiló la información mediante la aplicación de un cuestionario como instrumento de medición. Posteriormente, se procedió al análisis de los datos obtenidos.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se enmarca dentro de una investigación básica, adoptando un diseño descriptivo simple. (Hernández & Mendoza, 2018)

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación elegido para este estudio es el diseño descriptivo simple, el cual se caracteriza por describir el fenómeno en estudio tal y como ocurre, según lo señala (Hernández R. 2014).

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población está compuesta por 23 docentes pertenecientes a la Escuela Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano.

Para la investigación, la población estuvo conformado por el total de 23 docentes del programa de Educación Inicial.

Tabla 1

Población de estudio de las docentes del Programa de Educación Inicial Puno

N°	Docentes
Total	23

Nota: Coordinación académica de la Facultad.



3.5.2. Muestra

La muestra es la misma cantidad del total de la población.

3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La investigación asume una sola variable el de satisfacción laboral

3.7. TECNICA E INSTRUMENTOS

3.7.1 Técnica

La Según (Sierra, 2007) la técnica es el conjunto de procedimientos, formas de actuación científica, procedimientos de actuación práctica., por lo que las técnicas a usar serán la técnica de la observación y la encuesta, sobre todo esta última ya que se elaborará un instrumento adecuado a esta técnica.

3.7.2 Instrumentos

El Según (Hernandez S. R., 2014) el instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables (Sierra, 2007)es que tiene en mente, para el presente trabajo de investigación se harán uso de los siguientes instrumentos: El cuestionario según Neil J. Salkind en “Métodos de Investigación” (1998:149) esboza lo siguiente: “Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador”. Es importante señalar que los instrumentos de medición serán validados previamente a través de la opinión de expertos, es decir, se utilizará la evaluación del juicio de expertos. El



cuestionario que se aplicará estará diseñado para evaluar las relaciones humanas entre las docentes.

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Se solicitó el permiso a la dirección del programa de Educación Inicial (Anexo)
- Se solicitó la relación de docentes.
- Se tomó la encuesta cuestionario por medio del Google form.
- Posteriormente se procedió a tabular los datos.

3.9. VARIABLES

Tabla 2

Cuadro operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala
Desempeño docente	Salario	Mi salario es justo en relación con mis funciones.	Satisfecho
	Reconocimiento	Los beneficios adicionales (bonificaciones, capacitaciones, licencias) son satisfactorios.	Regularmente
	Relación	Estoy satisfecho con la estabilidad de mi puesto de trabajo.	satisfecho
	Relacionamiento	Mantengo relaciones cordiales con mis colegas. Existe un buen clima de trabajo en el programa académico. Siento apoyo y respeto de parte de mis superiores.	Insatisfecho

Nota. Elaborado por la investigadora



3.10. PLAN DE TARTAMIENTO DE DATOS

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS 26, en base a los cuales se realizó las tablas y gráficos que se presenta a continuación.

3.11. DISEÑO ESTADISTICO PARA LA PRUEBA DE HIPOTESIS

Esta investigación es de tipo no experimental el mismo que según Hernandez (2014) Es el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en lo que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” Por lo tanto, la variable satisfacción laboral, será examinada sin realizar ninguna manipulación de variable.

M-----O

M = Escuela Profesional de Educación Inicial

O = 23 docentes

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 3

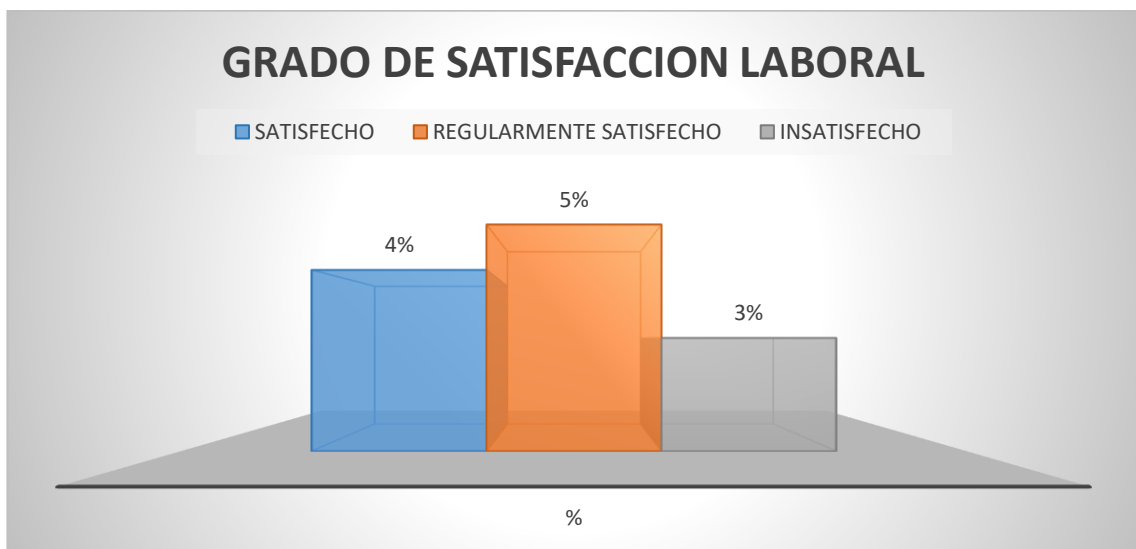
Grado de satisfacción en cuanto al salario de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano

GRADO DE SATISFACCION LABORAL		
INDICADOR	N	%
SATISFECHO	8	35
REGULARMENTE SATISFECHO	10	43
INSATISFECHO	5	22
TOTAL	23	100

Nota: Cuestionario aplicado a las docentes de la EPEI

Figura 2

Porcentaje de grado de satisfacción en el tema de salario de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano es regularmente insatisfechos





Interpretación

En la tabla 1 y figura 1 se analiza el grado de satisfacción laboral en las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, revela que solo el 4% se sienten satisfechas, mientras que el 5% reportan estar regularmente satisfechas y el 3% insatisfechas, lo que indica que la mayoría experimenta un nivel moderado o bajo de satisfacción laboral. Estos resultados reflejan la necesidad de evaluar factores como las condiciones de trabajo, los recursos disponibles y el ambiente laboral, a fin de implementar mejoras que incrementen el bienestar y la satisfacción de las docentes.

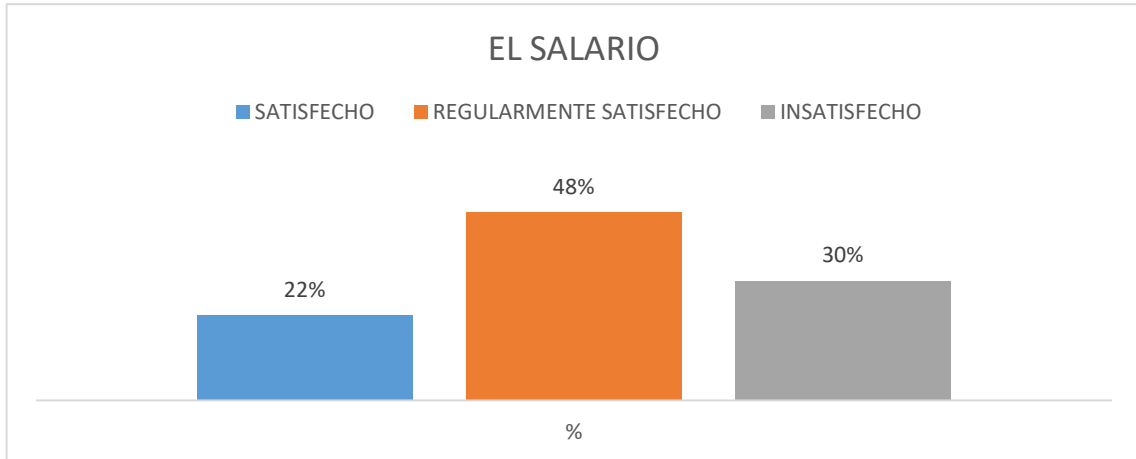
Tabla 4

Grado de satisfacción laboral en la dimensión salario en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno

SALARIO		
INDICADOR	N	%
SATISFECHO	5	22%
REGULARMENTE SATISFECHO	11	48%
INSATISFECHO	7	30%
TOTAL	23	100%

Figura 3

Porcentaje de Grado de satisfacción laboral en la dimensión salario en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno



Interpretación

En la tabla 2 y figura 2 analizando el grado de satisfacción laboral en la dimensión salario de las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno muestra que el 22% se sienten satisfechas, el 48% regularmente satisfechas y el 30% insatisfechas. Esto evidencia que casi la mitad de las docentes tienen una percepción moderada respecto a su salario, mientras que una proporción considerable, el 30%, manifiesta insatisfacción, reflejando posibles problemas en la remuneración que podrían estar afectando su bienestar laboral. Es importante abordar estos resultados para identificar oportunidades de mejora en esta dimensión.

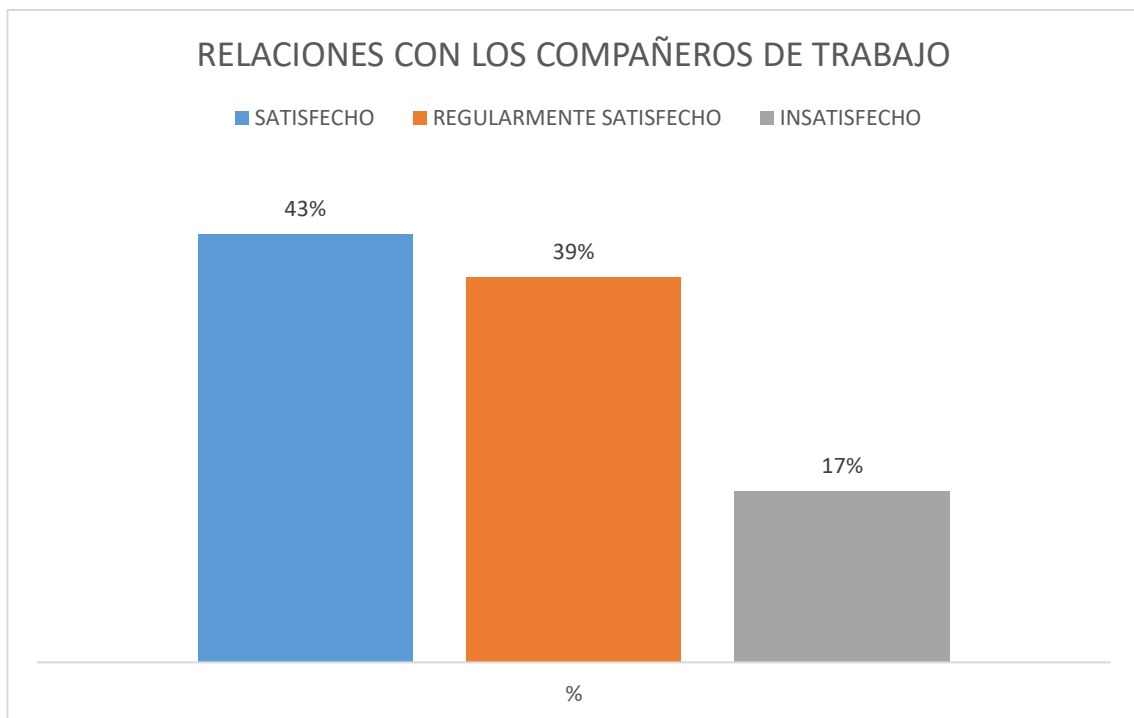
Tabla 5

Grado de satisfacción laboral en la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno

RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO		
INDICADOR	N	%
SATISFECHO	10	43%
REGULARMENTE SATISFECHO	9	39%
INSATISFECHO	4	17%
TOTAL	23	100%

Figura 4

Porcentaje del grado de satisfacción laboral en la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno





Interpretación

El análisis del grado de satisfacción laboral en la dimensión de relaciones con los compañeros de trabajo de las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno revela que el 43% se sienten satisfechas, el 39% regularmente satisfechas y el 17% insatisfechas. Estos datos indican que, en general, la mayoría de las docentes perciben sus relaciones interpersonales en el trabajo de manera positiva o moderada, aunque una minoría significativa muestra insatisfacción, lo que podría reflejar conflictos o falta de cohesión que sería importante abordar para mejorar el ambiente laboral.

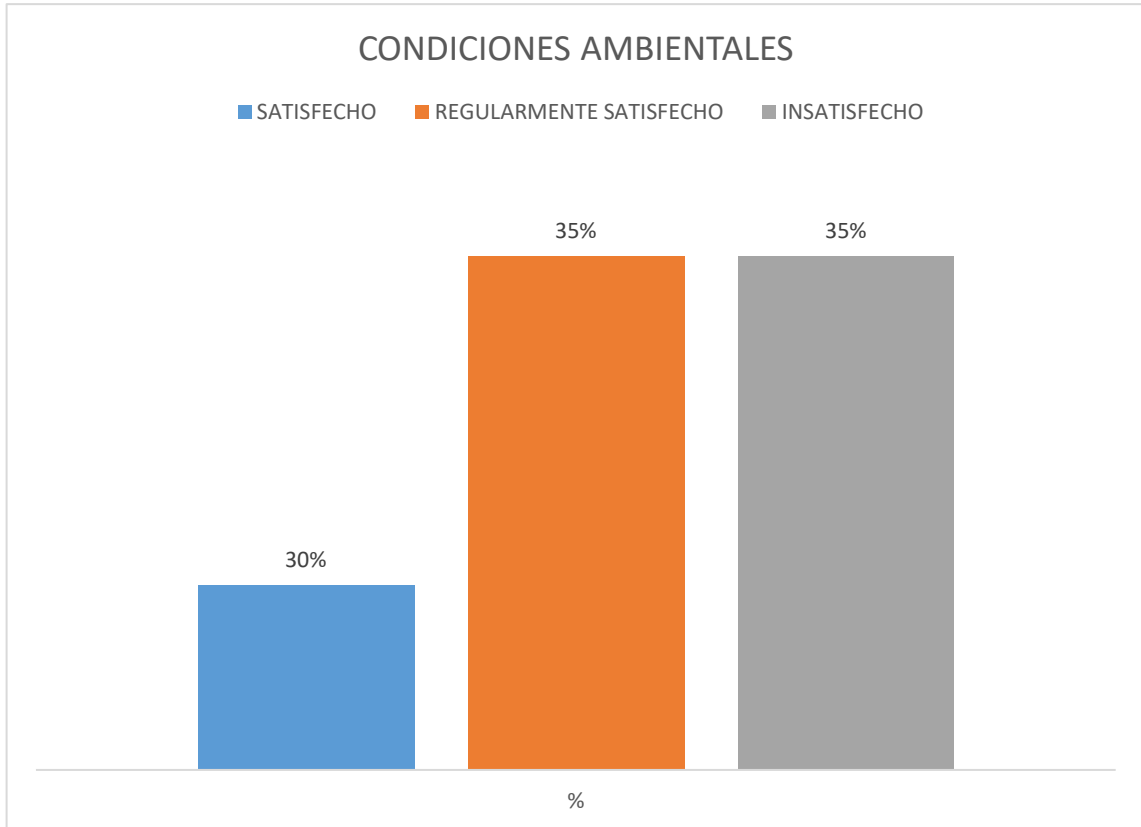
Tabla 6

Grado de satisfacción laboral en la dimensión condiciones ambientales en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno

CONDICIONES AMBIENTALES		
INDICADOR	N	%
SATISFECHA	7	30%
REGULARMENTE SATISFECHO	8	35%
INSATISFECHO	8	35%
TOTAL	23	100%

Figura 5

Porcentaje de Grado de satisfacción laboral en la dimensión condiciones ambientales en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno



Interpretación

Tabla 4 y figura 4 el análisis del grado de satisfacción laboral en la dimensión condiciones ambientales de las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno muestra que el 30% se sienten satisfechas, el 35% regularmente satisfechas y otro 35% insatisfechas. Esto refleja una distribución equilibrada entre satisfacción y insatisfacción, indicando que las condiciones ambientales del entorno laboral son una preocupación significativa para una parte importante del personal docente, lo que podría estar afectando su bienestar y desempeño. Es necesario explorar y mejorar los aspectos ambientales del lugar de trabajo para elevar los niveles de satisfacción general.

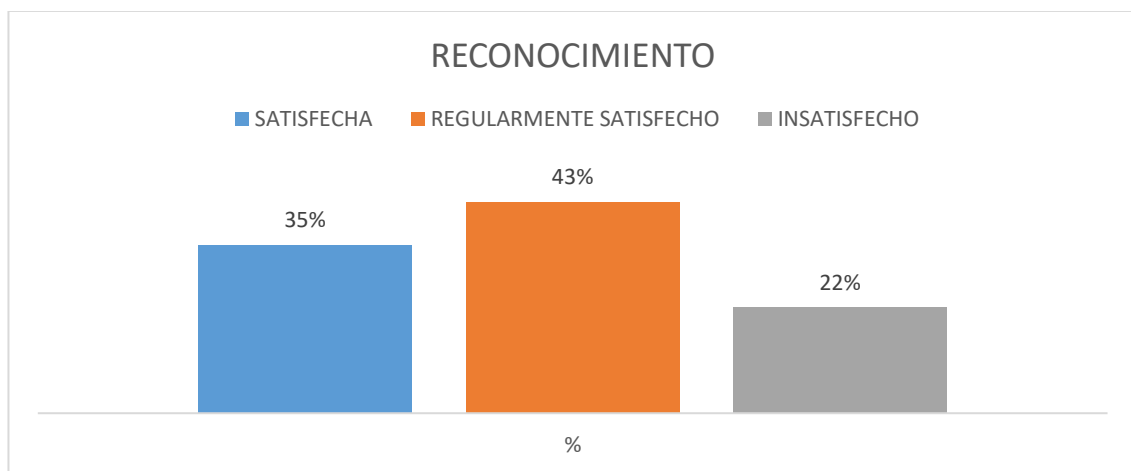
Tabla 7

Grado de satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno

RECONOCIMIENTO		
INDICADOR	N	%
SATISFECHA	8	35%
REGULARMENTE SATISFECHO	10	43%
INSATISFECHO	5	22%
TOTAL	23	100%

Figura 6

Porcentajes de Grado de satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno



Interpretación

Tabla 5 y figura 5 el análisis del grado de satisfacción laboral en la dimensión reconocimiento de las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno revela que el 35% se sienten satisfechas, el 43% regularmente satisfechas y el 22% insatisfechas. Estos resultados indican que, aunque la mayoría de las docentes perciben cierto grado de reconocimiento en su labor, un porcentaje significativo aún muestra insatisfacción, lo que

evidencia la necesidad de implementar estrategias que refuercen el reconocimiento y valoración de su trabajo para mejorar su motivación y satisfacción laboral.

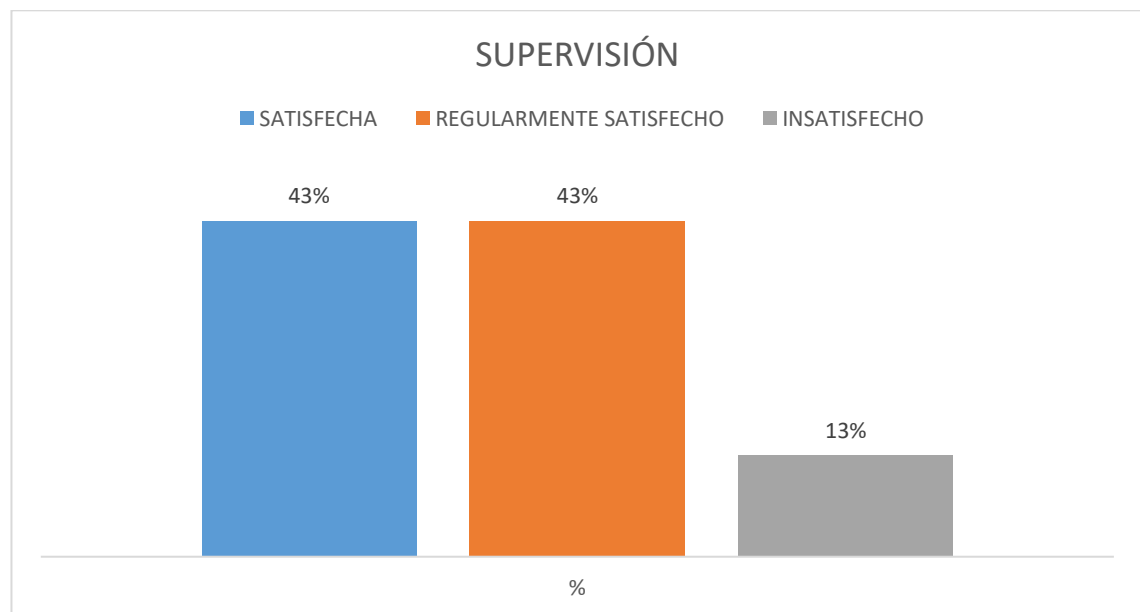
Tabla 8

Grado de satisfacción laboral en la dimensión supervisión en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno

SUPERVISION		
INDICADOR	N	%
SATISFECHA	10	43%
REGULARMENTE SATISFECHO	10	43%
INSATISFECHO	3	13%
TOTAL	23	100%

Figura 7

Porcentaje de grado de satisfacción laboral en la dimensión supervisión en las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno





Interpretación

El análisis del grado de satisfacción laboral en la dimensión supervisión de las docentes del programa de educación inicial de la UNA Puno muestra que el 43% se sienten satisfechas, otro 43% regularmente satisfechas y el 13% insatisfechas. Estos resultados reflejan que la mayoría de las docentes perciben de manera positiva o moderada la supervisión recibida en su trabajo, aunque una pequeña proporción manifiesta insatisfacción. Esto sugiere que, si bien la supervisión es aceptable para la mayoría, es importante atender las inquietudes de las docentes insatisfechas para garantizar una gestión más equitativa y efectiva.

4.2. DISCUSIÓN

La discusión se centra en la descripción de la satisfacción laboral. Se argumenta un alto grado de insatisfacción. Los resultados de la presente investigación evidencian que el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano se encuentra en un rango medio, lo que sugiere la coexistencia de factores que favorecen la motivación y el desempeño, así como elementos que generan descontento. Este hallazgo coincide con lo planteado por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), quienes sostienen que la satisfacción laboral depende tanto de factores motivacionales (reconocimiento, logros, desarrollo profesional) como de factores higiénicos (condiciones de trabajo, salario, estabilidad).

En cuanto a las condiciones laborales, los docentes manifestaron niveles de satisfacción moderados respecto a los recursos materiales y la infraestructura. Estos resultados son consistentes con los estudios de González y González (2008), quienes señalan que las condiciones del entorno físico influyen directamente en la percepción de satisfacción y en la disposición para el trabajo docente.



Respecto a la remuneración y beneficios, la mayoría de los participantes expresó inconformidad con el salario y la estabilidad laboral, lo que refuerza lo expuesto por Locke (1976), al señalar que la satisfacción laboral es “un estado emocional positivo que resulta de la evaluación del propio trabajo”, siendo la remuneración un aspecto crítico en dicha evaluación.

Por otro lado, en la dimensión de clima laboral y relaciones interpersonales, los resultados muestran un alto nivel de satisfacción. Este hallazgo concuerda con lo planteado por Chiavenato (2009), quien indica que las relaciones interpersonales saludables constituyen un factor clave para el bienestar del trabajador y la productividad institucional. Asimismo, el apoyo entre colegas y superiores parece mitigar, en cierta medida, la insatisfacción generada por factores económicos.

En relación con el desarrollo profesional, los docentes reconocen la importancia de la capacitación continua y las oportunidades de crecimiento, aunque señalan limitaciones en la oferta institucional. Esto es consistente con lo expuesto por Maslow (1943), quien ubica la autorrealización en la cima de las necesidades humanas, resaltando que el desarrollo profesional es un componente esencial en la satisfacción laboral docente.

Finalmente, el nivel global de satisfacción indica que, si bien los docentes se sienten motivados por la trascendencia social de su labor, existen carencias estructurales que impiden alcanzar niveles más altos de satisfacción. Tal como afirman Robbins y Judge (2017), la satisfacción laboral no depende de un solo factor, sino de la interacción compleja entre condiciones objetivas de trabajo y percepciones subjetivas del individuo.

En conclusión, los resultados de esta investigación coinciden con la literatura previa en señalar que la satisfacción laboral docente es multidimensional, dinámica y



sensible tanto a las políticas institucionales como a los factores motivacionales personales.



V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El grado de satisfacción laboral de las docentes del programa de Educación Inicial es insatisfactorio, lo que impacta negativamente en su desempeño educativo lo que refleja que existen factores que generan motivación, pero también limitaciones que influyen negativamente en la percepción global de su trabajo.
- SEGUNDA:** El salario constituyen uno de los principales factores de insatisfacción, pues los docentes consideran que no se corresponden con la responsabilidad y exigencia de su labor. Este aspecto influye directamente en la motivación y en la estabilidad laboral.
- TERCERA:** En las condiciones ambientales, los docentes manifiestan una satisfacción medianamente satisfecha, destacando la necesidad de mejorar la infraestructura, los recursos didácticos y la distribución equitativa de la carga académica para optimizar su desempeño.
- CUARTA:** El clima laboral y las relaciones interpersonales se valoran positivamente, siendo un elemento que favorece la colaboración, el sentido de pertenencia y la cohesión institucional, lo que ayuda a mitigar otras fuentes de insatisfacción.
- QUINTA:** Los docentes reconocen la importancia de la capacitación continua, pero perciben limitaciones en la oferta institucional para fortalecer sus competencias académicas e investigativas.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Implementar políticas de mejora que aborden las condiciones laborales y el reconocimiento profesional de las docentes para aumentar su satisfacción laboral.
- SEGUNDA:** Realizar un estudio sobre la estructura salarial y considerar ajustes que reflejen el esfuerzo y dedicación de las docentes.
- TERCERA:** Establecer programas de reconocimiento y valoración del trabajo docente que fomenten un ambiente de apoyo y motivación y mejorar las infraestructuras y recursos disponibles para las docentes, asegurando un entorno propicio para la enseñanza.
- CUARTA:** Mejorar las condiciones laborales mediante la dotación adecuada de infraestructura, equipos tecnológicos y materiales didácticos que faciliten la labor docente, asegurando ambientes de enseñanza más cómodos y funcionales.
- QUINTA:** Revisar la política de remuneraciones y beneficios, promoviendo una mayor equidad entre la carga de trabajo y la retribución económica, además de considerar incentivos adicionales por desempeño, investigación y formación continua.
- SEXTA:** Fortalecer programas de capacitación y actualización profesional en áreas pedagógicas, investigativas y tecnológicas, de manera que los docentes tengan mayores oportunidades de crecimiento y autorrealización académica.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTEZANA, Abarca; Nicolás. Modelo Europeo de Calidad Educativa. Arequipa-Perú 2003
- CESPEDES, Gamboa, J. Relaciones Humanas Por qué y para Que Editorial APORTE, 1ra Ed. Arequipa- Perú 1992
- ESTRUCH ARGELADA. J. Praxis Pedagógica, Universidad Católica Santa María 1999.
- FLORES BARBOZA, J. La Satisfacción Estudiantil, como Indicador de la Calidad de la Educación Superior. Lima 2003
- GOLEMAN. Daniel. La Salud Emocional Editorial Kairós, 1ra Ed. Barcelona – España 1997 LIZARRAGA FEBRES, J-CAMPOS TEJADA, S- BENEGAS ESQUICHE, M. Estrategias de Enseñanza Aprendizaje Universidad Católica Santa María 1996.
- MANCHA PINEDA, Estanislao (2012) Guía Metodológica de la Investigación Educativa, Edit. Centro Papelero de Norte S.A. Trujillo La Libertad Perú.
- NOWUINSKI, Julio- VILLAR, Hugo Evolución del Concepto Arquitectónico en la Salud y Educación. Editorial el ATINEO 3ra. Ed. Bs. As. Argentina 1994
- PAREDES NUÑEZ, Julio E. Manual para la Investigación Científica 4ta Ed. UCSM-EPG. Arequipa-Perú, 2003. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill.
- González, F., & González, M. (2008). Condiciones laborales y satisfacción del profesorado universitario, Revista de Educación, (347), 383-405.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959) The Motivation to Work John Wiley & Sons.
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology Rand McNally.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation Psychological Review, 50(4), 370–396.



Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional. Pearson.



ANEXOS

Anexo 1. Acta de aprobación de proyecto de tesis



Universidad
Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Plataforma de Investigación
Universitaria Integrada a la Labor
Académica con Responsabilidad

2024-444



ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

En la Ciudad Universitaria, a los 6 días del mes MAYO del 2024 siendo horas 11:09:09. Los miembros del Jurado, declaran APROBADO POR REGLAMENTO el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS titulado:

**GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

Presentado por el(la) Bachiller:

GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ

De la Escuela Profesional de:

EDUCACIÓN INICIAL

Siendo el Jurado Dictaminador, conformado por:

Presidente : D.Sc. PATRICIA GELDRECH SANCHEZ
Primer Miembro : Dr. HENRY MARK VILCA APAZA
Segundo Miembro : Dra. NELLY OLGA ZELA PAYI
Director/Asesor : Dr. GABRIELA CORNEJO VALDIVIA

Para dar fe de este proceso electrónico, el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, mediante la Plataforma de Investigación se le asigna la presente constancia y a partir de la presente fecha queda expedito para la ejecución de su PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS.

Puno, MAYO de 2024




Vicerrectorado de Investigación
Telefono: 051-365054


web: <http://vriunap.pe>



Anexo 2. Acta de Reunión de Dictamen de Informe de Investigación



Universidad Nacional del Altiplano
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**





ACTA DE REUNIÓN PARA DICTAMEN DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN
 ... GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ...
 ... EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO ...



Primera Reunión: 17-12-2024
 Hora de citación: 4:00 PM.


Investigador(es) 1.- Gretty Harely Quispe Juárez
 2.-


	Hora de presencia del Jurado	Firma
Presidente: Dra. Patricia Geldrech Sanchez	4:00	 
1er. Miembro: Dr. Henry Mark Vilca Apaza	4:00	
2do Miembro: Dra. Nelly Olga Zela Payi	4:00	
Director/asesor: Dra. Gabriela Cornejo Valdivia	4:00	


Observaciones:

Puno, 17 de DICIEMBRE del 2024.


 Presidente de Jurado
 Firma y Sello

 DRA. PATRICIA GELDRECH SANCHEZ
 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO


 Primer miembro de Jurado
 Firma y Sello
 Dr. Henry Mark Vilca Apaza


 Dra. Nelly Olga Zela Payi
 DOCENTE - EPEI
 Segundo miembro del Jurado
 Firma y Sello


 Directora Asesor
 Firma y Sello
 Dra. Gabriela Cornejo Valdivia
 DOCENTE - FCEDUC
 UNA - PUNO



Anexo 3. Acta de Reunión de Dictamen de Borrador de tesis

Universidad Nacional del Altiplano
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE REUNIÓN DE DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS


SEÑOR DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO

En mérito a la revisión, evaluación y dictamen del borrador de tesis, titulado
GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

presentado por el Bachiller GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ
a PILAR, el jurado revisor lo declara: APTO (X)


Por tanto, el bachiller se encuentra expedito para la EXPOSICIÓN Y DEFENSA PRESENCIAL de la tesis. Determinando que dicho acto se lleve a cabo el día 11 de Septiembre de 2025 a horas 9:00 AM. Por lo que solicitamos a Usted, se efectúe los tramites y la publicación correspondiente, para la realización de acuerdo a lo reglamentado.

En Puno, a los 11 días del mes de Agosto del 2025.


 Presidente de Jurado
Firma y post-firma
DRA. PATRICIA GELDRECH SANCHEZ
 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO


 Dra. Kelly Olga Zela Pay
 DOCENTE - EPEI
 Segunda UNIA - PUNO Jurado
 Firma y post-firma


 Director / Asesor
 Firma y post-firma
 Dra. G. Valdivia
 DOCENTE - PUNO
 UNIA - PUNO



 Primer miembro de Jurado
 Firma y post-firma
 Dra. Ruth Mery Cruz Huisa


 Bachiller
 GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ

PROVEIDO DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Considerando que la evaluación y dictamen del borrador de tesis por el jurado revisor se declaró como apto: Esta dirección autoriza el trámite, la publicación de la exposición y defensa presencial de la tesis; de acuerdo a la fecha y hora determinada por los jurados, utilizando las instalaciones de la Facultad para su desarrollo. A la misma vez los documentos que se presentan para su publicación en el Repositorio Institucional son veraces y auténticos del autor (es).

Puno, 14 de agosto de 2025



 Dra. Ruth Mery Cruz Huisa
 DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 UNIA PUNO de la Unidad de Investigación



Anexo 4. Validación del instrumento de investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TESIS:

GRADO DE SATISFACCION LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

Investigadora:

1.-Gretty Harely Quispe Juarez

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la "Encuesta", Para determinar, **GRADO DE SATISFACCION LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO** marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Nombre del experto : Dra. Natali Ardiles Caceres
 1.2. Actividad laboral del experto : Docente del Programa de Educación Inicial
 1.3. Nombre del Instrumento : Encuesta
 1.4. Autor del Instrumento : Gretty Harely Quispe Juarez
 1.5. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Muy deficiente(MD) = 0.0 Deficiente(D) = 0.5 Regular(R) = 1.0 Bueno(B) = 1.5 Muy Bueno (MB) = 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	MD	D	R	B	MB
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1 CLARIDAD está escrito en el lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado para el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
2 OBJETIVIDAD está expresado en forma de indicadores observables y medibles.					X
3 ACTUALIDAD los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4 ORGANIZACIÓN la formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5 COHERENCIA ESTRUCTURAL la cantidad de ítems corresponde a los indicadores que se pretenden medir.					X



6 COHERENCIA SEMÁNTICA los ítems del instrumento van a permitir responder el planteamiento del problema y general y los específicos.					X
7 CONSISTENCIA TEÓRICA los ítems se sustentan en el marco teórico que se desarrolla y se asume en la investigación.					X
8 METODOLOGÍA este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables de la variable correspondientes.					X
9 ESTRUCTURA FORMAL el instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					X
10 ORIGINALIDAD este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJES PARCIALES					20
PROMEDIO FINAL					20

II. DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser reformulado. (01 – 10)

El instrumento requiere algunos reajustes. (11 – 13)

El instrumento es adecuado. (14 – 17)

El instrumento es excelente. (18 – 20)

III. RECOMENDACIONES (En el caso que debe ser reformulado o reajustado):

.....

Puno, 06 de MAYO del 2024.


 Dra. Natali Ardiles Cáceres
 DOCENTE
 UNA - PUNO

Dra. Natali Ardiles Cáceres



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TESIS:

GRADO DE SATISFACCION LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

Investigadora:

1.-Gretty Harely Quispe Juarez

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la "Encuesta", Para determinar, **GRADO DE SATISFACCION LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO** marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

XIII. DATOS GENERALES.

- 1.21. Nombre del experto : Mg. Juana Justo Clavitea
 1.22. Actividad laboral del experto : Docente del Programa de Educación Inicial
 1.23. Nombre del Instrumento : Encuesta
 1.24. Autor del Instrumento : Gretty Harely Quispe Juarez
 1.25. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Muy deficiente(MD) = 0.0 Deficiente(D) = 0.5 Regular(R) = 1.0 Bueno(B) = 1.5 Muy Bueno (MB) = 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	MD	D	R	B	MB
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1 CLARIDAD está escrito en el lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado para el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
2 OBJETIVIDAD está expresado en forma de indicadores observables y medibles.					X
3 ACTUALIDAD los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4 ORGANIZACIÓN la formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5 COHERENCIA ESTRUCTURAL la cantidad de ítems corresponde a los indicadores que se pretenden medir.					X



6 COHERENCIA SEMÁNTICA los ítems del instrumento van a permitir responder el planteamiento del problema y general y los específicos.					X
7 CONSISTENCIA TEÓRICA los ítems se sustentan en el marco teórico que se desarrolla y se asume en la investigación.					X
8 METODOLOGÍA este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables de la variable correspondientes.					X
9 ESTRUCTURA FORMAL el instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					X
10 ORIGINALIDAD este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJES PARCIALES					20
PROMEDIO FINAL					20

XIV. DECISIÓN DEL EXPERTO:

- El instrumento debe ser reformulado. (01 – 10)
- El instrumento requiere algunos reajustes. (11 – 13)
- El instrumento es adecuado. (14 – 17)
- El instrumento es excelente. (18 – 20)

XV. RECOMENDACIONES (En el caso que debe ser reformulado o reajustado):

.....

Puno, 06 de MAYO del 2024.


 M.Sc. Juana Justo Clavitea
 DOCENTE UNA - PUNO
 Mg. Juana Justo Clavitea



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TESIS:

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

Investigadora:

1.-Gretty Harely Quispe Juarez

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la "Encuesta", Para determinar, **GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO** marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

IV. DATOS GENERALES.

- 1.6. Nombre del experto : Dra. Gabriela Cornejo Valdivia
 1.7. Actividad laboral del experto : Docente del Programa de Educación Inicial
 1.8. Nombre del Instrumento : Encuesta
 1.9. Autor del Instrumento : Gretty Harely Quispe Juarez
 1.10. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Muy deficiente (MD) = 0.0 Deficiente(D) = 0.5 Regular(R) = 1.0 Bueno(B) = 1.5 Muy Bueno (MB) = 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	MD	D	R	B	MB
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1 CLARIDAD está escrito en el lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado para el tipo de investigación que se pretende realizar.					✓
2 OBJETIVIDAD está expresado en forma de indicadores observables y medibles.					✓
3 ACTUALIDAD los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					✓
4 ORGANIZACIÓN la formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					✓
5 COHERENCIA ESTRUCTURAL la cantidad de ítems corresponde a los indicadores que se pretenden medir.					✓



6 COHERENCIA SEMÁNTICA los ítems del instrumento van a permitir responder el planteamiento del problema y general y los específicos.					2
7 CONSISTENCIA TEÓRICA los ítems se sustentan en el marco teórico que se desarrolla y se asume en la investigación.					2
8 METODOLOGÍA este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables de la variable correspondientes.					2
9 ESTRUCTURA FORMAL el instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					2
10 ORIGINALIDAD este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de lo contrario se menciona la fuente.					2
PUNTAJES PARCIALES					20
PROMEDIO FINAL					20

V. DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser reformulado. (01 – 10)


El instrumento requiere algunos reajustes. (11 – 13)

El instrumento es adecuado. (14 – 17)

El instrumento es excelente. (18 – 20)

VI. RECOMENDACIONES (En el caso que debe ser reformulado o reajustado):

Puno, 06 de MAYO del 2024.


 Dra. Gabriela Cornejo Valdivia

 Dra. Gabriela Cornejo Valdivia
 DOCENTE - FCEDUC
 UNA - PUNO



Anexo 5. Aprobación de tesis



Universidad Nacional del Altiplano

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE EVALUACIÓN DE TESIS N°

El Jurado revisor ha calificado el trabajo de tesis titulado:

**GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE
EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

Presentado por el(la) Bachiller: **GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ**

Con código de matrícula **051126** y código de proyecto: **2024 - 444**

de la Escuela Profesional de: **EDUCACIÓN INICIAL**

Director / asesor: **Dra. GABRIELA CORNEJO VALDIVIA**

SIENDO EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN:

DESAPROBADO () APROBADO (X) APROBADO CON DISTINCIÓN ()

Por lo expuesto, el(la) bachiller: **GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ**

queda expedido para recibir el Título Profesional de: **LICENCIADO EN EDUCACIÓN
INICIAL.**

Para dar fe de ello, queda asentada la presente acta

Presidente: **Dra. PATRICIA GELDRECH SANCHEZ**

Primer Miembro: **Dr. HENRY MARK VILCA APAZA**

Segundo Miembro: **Dra. NELLY OLGA ZELA PAYI**

Director/Asesor: **Dra. GABRIELA CORNEJO VALDIVIA**

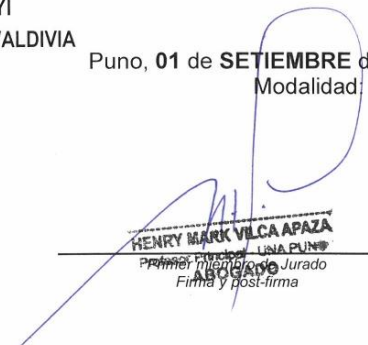
Puno, 01 de **SETIEMBRE** de 2025
Modalidad: **Presencial**



Presidente de Jurado
~~Firma y post-firma~~
DRA. PATRICIA GELDRECH SANCHEZ
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO



Dra. Nelly Olga Zela Payi
DOCENTE - FCEDUC
Segundo miembro de Jurado
Firma y post-firma



HENRY MARK VILCA APAZA
PRIMER MIEMBRO DE JURADO
Firma y post-firma



Directora / Asesora
Firma y post-firma

Presentado por el(la) Bachiller:

C. c.
Arch/2025



Universidad Nacional del Altiplano
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ

OBSERVACIONES:.....

- * Revisar y mejorar redacción acorde a esquema de Resumen agregando conclusiones.
- * Al cambiar redacción del Resumen, cambia el Abstract.
- * Considerar en las citas las normas APA en su Tma edicisf en todo el Archivo.
- * En las conclusiones considerar el porcentaje acorde a los resultados obtenidos.
- * En las recomendaciones considerar el sujeto correspondiente en cada una de las recomendaciones.


 Presidente de Jurado
DRA. PATRICIA CEDREÓN SÁNCHEZ
 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO


 Dra. Nelly Olga Zela Payi
 DOCENTE - FCEDUC
 LIMA - PUNO
 Segundo miembro de Jurado
 Firma y post-firma


HENRY MARK VILCA APAZA
 Profesor Titular
 ABOGADO
 Firma


 Director / Asesor
 Firma y post-firma

C.c.
Arch/2025



Anexo 6. Constancia de ejecución



Universidad Nacional del Altiplano – Puno

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Educación Inicial



CONSTANCIA

Habiendo recibido la solicitud de la egresada de la Escuela Profesional de Educación Inicial, señorita Gretty Harely Quispe Juarez, quien solicita constancia de ejecución del instrumento de su investigación de tesis titulada:

“Grado de satisfacción laboral de las docentes del programa de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano”

Esta Dirección da fe de que este instrumento fue aplicado a las docentes de la Escuela Profesional de Educación Inicial.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

Puno, 20 de septiembre del 2024

Atentamente,

Dra. Graciela del Carmen Aquise Garcia

Directora de la escuela profesional de educación inicial

FCEDUC-UNAP



Anexo 7. Constancia de aprobación de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Vicerrectorado de Investigación
Plataforma de Gestión de la Investigación

2024-444

EL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO, A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

HACE CONSTAR:

Que, el bachiller **GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ**, identificado con código de matrícula **051126**, de la Escuela Profesional de **EDUCACIÓN INICIAL**, ha **CULMINADO SATISFACTORIAMENTE EL PROCESO DE TESIS**, correspondiente al trabajo titulado:

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

En fecha **lunes 1 de septiembre del 2025**, a las **09:00 horas**, se llevó a cabo el acto de sustentación ante el jurado evaluador, bajo la dirección del **DOCTOR GABRIELA CORNEJO VALDIVIA**, con resultado de dictamen **APROBADO**.

Y jurado calificador conformado por

Presidente : DOCTOR PATRICIA GELDRECH SANCHEZ
Primer Miembro : DOCTOR HENRY MARK VILCA APAZA
Segundo Miembro: DOCTOR NELLY OLGA ZELA PAYI

certifican que **NO EXISTEN OBSERVACIONES PENDIENTES DE LEVANTAMIENTO** y que el trabajo de tesis ha sido aprobado en su totalidad.

En consecuencia, el bachiller queda **EXPEDITO PARA RECIBIR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL**, una vez cumplidos los requisitos administrativos correspondientes.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.



Emitido electrónicamente por la Subunidad de la Plataforma de Investigación y Desarrollo UNA -PUNO

[cfn_bf2ymua2j9aj57arhb7r3mbzfctsr_MjAujNC00](https://repositorio.unap.edu.pe/cfn_bf2ymua2j9aj57arhb7r3mbzfctsr_MjAujNC00)



Anexo 8. Acta de sustentación de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Vicerrectorado de Investigación
Plataforma de Gestión de la Investigación

2024-444

Folio: 5986

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

A los 1 días del mes de septiembre del 2025, siendo las 11:03 horas, los miembros de jurado han culminado el proceso de dictamen del trabajo de tesis titulado:

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

presentado por el bachiller GRETTEY HARELY QUISPE JUAREZ de la Escuela profesional de EDUCACIÓN INICIAL, siendo el director de tesis DOCTOR GABRIELA CORNEJO VALDIVIA. Para la evaluación y dictamen correspondiente, se designó al siguiente jurado calificador:

Presidente : DOCTOR PATRICIA GELDRECH SANCHEZ
Primer Miembro : DOCTOR HENRY MARK VILCA APAZA
Segundo Miembro: DOCTOR NELLY OLGA ZELA PAYI

Concluido el acto de sustentación de manera presencial y considerando los puntos expuestos, los miembros del jurado declaran el presente trabajo de tesis como **APROBADO**, conforme al reglamento vigente de la universidad.

El Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, mediante la Plataforma de Gestión de la Investigación, emite la presente acta como constancia de la sustentación realizada ante el jurado evaluador.



Emitido electrónicamente por la Subunidad de la Plataforma de Investigación y Desarrollo UINA-PLINO
sus_nbylm5iv25d7zibrf399ejdnbd5mrapl_MJAyNCOO



Anexo 9. Declaración jurada de Autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo GRETY HARELY QUISPE JUAREZ
identificado con DNI 45096419 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

EDUCACION INICIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL

PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

DEL ALTIPLANO ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 26 de AGOSTO del 2025





FIRMA (obligatoria)



Huella



Anexo 10. Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional

	Universidad Nacional del Altiplano Puno		Vicerrectorado de Investigación		Repositorio Institucional
---	--	---	------------------------------------	---	------------------------------

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo GRETTY HARELY QUISPE JUAREZ,
identificado con DNI 45096419 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

EDUCACION INICIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:


Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 26 de AGOSTO del 2025



FIRMA (obligatoria)



Huella