

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL**

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

Satisfacción Laboral y Productividad Académica en Docentes de la Red 01 en el

Distrito de Ventanilla - Callao, 2021

Presentada por

Cynthia Katerin YERREN PASACHE

ASESOR

Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES

Para optar al Grado Académico

de Maestro en Administración

con mención en Gestión Pública

Lima – Perú

2022

**Satisfacción Laboral y Productividad Académica en Docentes de la Red 01 en el
Distrito de Ventanilla - Callao, 2021**

A mi hija, por ser la fuente de inspiración para
seguir creciendo en el ámbito personal y
profesional.

Reconocimientos

A los maestros de la UNE, por ser fuente inagotable de conocimientos y sabiduría; a los asesores, por su apoyo, orientación y vocación de servicio.

Tabla de Contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3 Objetivos	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación	4
1.5 Limitaciones de la Investigación	5
Capítulo II. Marco Teórico	6
2.1 Antecedentes de la Investigación	6
2.1.1. Antecedentes Nacionales	6
2.1.2. Antecedentes Internacionales	8
2.2 Bases Teóricas	10

2.2.1 Satisfacción Laboral	10
2.2.2. Productividad Académica	16
2.3 Definición de Términos Básicos	20
Capítulo III. Hipótesis y Variables	24
3.1 Hipótesis	24
3.1.1. Hipótesis General	24
3.1.2. Hipótesis Especificas	24
3.2 Variables	24
3.3 Operacionalización de Variables	26
Capítulo IV. Metodología	28
4.1 Enfoque de Investigación	28
4.2 Tipo de Investigación	28
4.3 Diseño de Investigación	28
4.4 Población y Muestra	29
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	30
4.6 Tratamiento Estadístico de los Datos	32
Capítulo V. Resultados	34
5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	34
5.2. Presentación y Análisis de Resultados	38
5.3. Discusión de Resultados	57
Conclusiones	62
Recomendaciones	63
Referencias	64
Apéndices	68
Apéndice A. Matriz de Consistencia	69

Apéndice B. Instrumento de la variable Satisfacción Laboral	73
Apéndice C. Instrumento de la variable Productividad Académica	76
Apéndice D. Prueba Piloto	79
Apéndice E. Fichas de Validación de los Instrumentos por los Expertos	82
Apéndice F. Base de Datos	88

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	26
Tabla 2. Operacionalización de la variable Productividad académica	27
Tabla 3. Población de docentes del nivel inicial Red 01, UGEL Ventanilla	30
Tabla 4. Muestra de docentes del nivel inicial Red 01, UGEL Ventanilla	30
Tabla 5. Ficha técnica del instrumento para medir satisfacción laboral	31
Tabla 6. Ficha técnica del instrumento para medir productividad académica	32
Tabla 7. Valores del coeficiente de Rho de Spearman	33
Tabla 8. Validación por juicio de expertos	35
Tabla 9. Valores de los niveles de validez	35
Tabla 10. Alfa de Cronbach	37
Tabla 11. Confiabilidad	37
Tabla 12. Satisfacción laboral	38
Tabla 13. Satisfacción con el trabajo	39
Tabla 14. Satisfacción con el reconocimiento	40
Tabla 15. Satisfacción con las condiciones de trabajo	41
Tabla 16. Satisfacción con el salario	42
Tabla 17. Productividad académica	43
Tabla 18. Factor académico	44
Tabla 19. Factor económico	45
Tabla 20. Factor institucional	46
Tabla 21. Factor metodológico	47
Tabla 22. Factor formación y preparación docente	48

Tabla 23. Distribución de datos para la prueba de normalidad, según Kolmogorov- Smirnov, para Satisfacción laboral y productividad académica	49
Tabla 24. Correlación entre satisfacción laboral y productividad académica en docentes	50
Tabla 25. Correlación entre satisfacción laboral y el factor académico en docentes	51
Tabla 26. Correlación entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes	52
Tabla 27. Correlación entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes	54
Tabla 28. Correlación entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes	55
Tabla 29. Correlación entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes	56

Lista de Figuras

Figura 1. Diseño de investigación	29
Figura 2. Satisfacción laboral	38
Figura 3. Satisfacción con el trabajo	39
Figura 4. Satisfacción con el reconocimiento	40
Figura 5. Satisfacción con las condiciones de trabajo	41
Figura 6. Satisfacción con el salario	42
Figura 7. Productividad académica	43
Figura 8. Factor académico	44
Figura 9. Factor económico	45
Figura 10. Factor institucional	46
Figura 11. Factor metodológico	47
Figura 12. Factor formación y preparación docente	48

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. Siendo la muestra de 145 docentes de nivel inicial que se determinó por el método de muestreo no probabilístico. El método empleado fue el hipotético-deductivo, el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. Se recogió la información en un período específico, desarrollándose la técnica de la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario que se utilizó para recoger información de los docentes vía google formularios. En la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, dando como resultado el 0,966 para la variable de satisfacción laboral y 0,965 para la variable de productividad académica. El análisis descriptivo se realizó con tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras. Y para la contrastación de la hipótesis se llevó a cabo por Rho de Spearman. La investigación concluyó que existe una correlación muy buena entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. Siendo el Rho de Spearman= 0,835 y p valor =0,000 <0,05. Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Palabras clave: Satisfacción Laboral y Productividad Académica

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between job satisfaction and academic productivity in teachers of Network 01 in the district of Ventanilla-Callao, 2021. Being the sample of 145 teachers of initial level that was determined by the sampling method not probabilistic. The method used was the hypothetical-deductive, the non-experimental cross-sectional correlational level design; The information was collected in a specific period, the survey technique and the data collection instrument were developed, it was a questionnaire that was used to collect information from the students via google forms. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, it was 0.965 for the job satisfaction variable and 0.965 for the academic productivity variable. For the descriptive analysis, frequency distribution tables and the bar graph were made. And for the testing of the hypothesis it was carried out by Rho de Spearman. The research concluded that there is a very good correlation between job satisfaction and academic productivity in teachers from Network 01 in the Ventanilla-Callao district, 2021. Being Spearman's Rho = 0.835 and pvalue = 0.000 <0.05 ;. This confirmed the hypothesis and the general objective of the study.

Keywords: Job Satisfaction and Academic Productivity.

Introducción

En la investigación titulada Satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. El objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

El detalle de la información de la tesis se elaboró en base a cinco capítulos.

En el Capítulo I, el planteamiento del problema, la formulación del problema general y los específicos, los objetivos del estudio, la justificación de la tesis, y las posibles limitaciones del trabajo.

En el Capítulo II, se consideró el marco teórico, los trabajos previos a la tesis, las teorías y la determinación de los términos básicos.

En el Capítulo III, se encuentran las hipótesis de estudio, las variables y la matriz de operacionalización de las variables.

En el Capítulo IV, el aspecto de la metodología, trata del enfoque, el tipo, el diseño del estudio; la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el tratamiento estadístico.

En el Capítulo V, se presentan la validez y la confiabilidad, los resultados descriptivos a través de tablas y figuras, y la prueba inferencial; y la discusión. Por otro lado, también para finalizar la tesis se presentaron las conclusiones, las recomendaciones, y las referencias consultadas y los apéndices de la tesis.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1.Determinación del Problema

En el contexto mundial se aprecia que existe mucha insatisfacción por parte de los docentes en cuanto a lo laboral que vienen prestando a diferentes entidades u organismos estatales o privadas. Al respecto el Organismo del Comité de Educación y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019), respecto a las políticas del profesorado realizados durante los periodos del 2014 al 2019, en donde se observa que los países que pertenecen a este bloque vienen percibiendo continuamente las insatisfacciones, como las incomodidades por las consecuencias de la intensidad de la carga laboral de los docentes, tales como el estrés en diferentes formas, el clima del trabajo con niveles deficientes, el apoyo inadecuado y reconocimiento o incentivos de las autoridades en la cartera de educación, que permitan desarrollar profesionalmente y desempeñando de manera continua en los niveles óptimos de la profesión docente.

En cuanto a la productividad académica se aprecia que los docentes en el mundo en general realizan poca investigación y en algunos países ni se investiga. La investigación educativa es nueva y ha venido avanzando lentamente en el cambio de los nuevos enfoques, al respecto Palamidessi (2014), la productividad académica es la capacidad para producir, intercambiar y utilizar conocimientos, siendo elementos importantes para el desarrollo de las sociedades contemporáneas. El uso del conocimiento producido a través de la investigación académica en las diferentes esferas de la práctica profesional y de las políticas públicas plantearon como un nuevo enfoque a los sistemas educativos del mundo.

En el contexto de los países latinoamericanos es notoria la formación de los docentes y los salarios que perciben estos. Una situación preocupante para los profesores, quienes no se encuentran conformes con los haberes que perciben generando de esa forma una insatisfacción generalizada. Al respecto OCDE (2019), al ejecutar el análisis en los países

de América Latina, manifestó cuanto mayor es la confianza que tienen los docentes mayores será la capacidad para enseñar, mayor rendimiento y mayor motivación a los estudiantes para aprender. Esto repercute en los docentes para optimizar las prácticas pedagógicas, y de esa manera muestran un entusiasmo, observando un incremento de la satisfacción laboral directamente. Asimismo, se optimiza la productividad académica.

En el Perú, la situación es preocupante al constatar que el sueldo de los profesores del nivel inicial y primaria ascienden al 76% y de secundaria 88% en comparación con otros profesionales o técnicos egresados de los institutos. A pesar de la Constitución Política del Perú que le asigna el 6% del presupuesto al sector educativo y el proyecto educativo nacional (PEN) en donde se plasman con claridad los compromisos educativos que debe cumplir el estado con los docentes. Sin embargo, es deficiente el manejo económico en el sector educativo, lo cual lleva a la insatisfacción laboral a los docentes de todos los niveles. Estos hechos traen consigo bajos niveles de logro en el aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, en cuanto a la productividad académica es muy deficiente, debido a la escasez de la investigación que los docentes de educación básica regular que vienen realizando. Al respecto en los últimos tres años el gobierno se comprometió a mejorar los salarios de los docentes, pero a raíz de la pandemia se quedaron congelados y exigiendo mayor trabajo virtual, lo cual trae como consecuencia la inconformidad en el salario por las horas dedicadas en el trabajo virtual en comparación con las horas trabajadas en el horario presencial. Por otro lado, en cuando a la producción académica, se observan que los docentes se encuentran sin motivación alguna para realizar la investigación; si lo hacen es muy deficiente en el campo de la educación.

En la jurisdicción de la Región, en especial en la Red 01 de la UGEL Ventanilla se observan la insatisfacción laboral por parte de los docentes por el incumplimiento de los compromisos del Ministerio de Educación y de Región Callao, faltando el reconocimiento

por la inmensa labor que realizan. Manifiestan que el salario es deficiente, y por esta razón buscan trabajo adicional en otras instituciones educativas privadas u otras organizaciones. También estos hechos no permiten realizar la productividad académica, y finalmente a esto se suma las condiciones laborales inadecuadas en las instituciones educativas. Por los hechos antes mencionados es importante realizar la investigación correspondiente entre la satisfacción laboral y la productividad académica en los docentes de la Red 01 Ugel Ventanilla, Callao.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

PG. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-¿Callao, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

PE1. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-¿Callao, 2021?

PE2. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-¿Callao, 2021?

PE3. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-¿Callao, 2021?

PE4. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-¿Callao, 2021?

PE5. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-¿Callao, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

OG. Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1. Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

OE2. Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

OE3. Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

OE4. Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

OE5. Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

1.4. Importancia y Alcances de la Investigación

La investigación fue muy valiosa porque permitió detallar la importancia que tiene la satisfacción laboral para los docentes de todos los niveles y modalidades, así como la productividad académica en el campo de la educación es muy buena para el logro óptimo de los aprendizajes de los estudiantes. Por esta razón es imprescindible contar con profesionales satisfechos, para ello es necesario contar con suma urgencia con recursos económicos que les permitan a los docentes a realizar la investigación científica que les permita innovar la parte pedagógica por medio de la producción académica.

La investigación tiene alcance para los directivos de las instituciones educativas de nivel inicial de la Red 01, UGEL Ventanilla, para las autoridades encargados de

administrar órganos intermedios del Ministerio de educación, y para el Congreso de la República del Perú.

1.5.Limitaciones de la Investigación

La investigación se desarrollará en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 01 UGEL Ventanilla, Región Callao. Las limitaciones que dificultarían la investigación son:

Limitaciones de recursos económicos: es la clave principal para lograr a desarrollar la investigación completa.

Limitaciones académicas: es la escasez de los libros, los manuales, documentos estandarizados y actualizados dentro de la biblioteca de la universidad.

Limitaciones temporales: el horario de atención de la biblioteca para desarrollar la tesis, que por la pandemia fueron restringidos la atención a los usuarios o público en general.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Valderrama (2017), en la tesis titulada “*Satisfacción laboral de los docentes y retención del talento humano en instituciones educativas particulares del sector Pachacútec – Ventanilla, 2017*”. Tuvo como meta final de estudio general indicar la correlación entre las dichas variables como la satisfacción de tipo laboral de los docentes y retención del talento humano empleando una investigación básica, descriptiva correlacional y un diseño no experimental, modo transversal, a raíz que la data se acopió una sola vez por la muestra. La muestra fue censal, en otras palabras, está conformada por la totalidad de la población constituida por 110 docentes de tres colegios de gestión particular, sector Pachacútec, distrito de Ventanilla. En el caso de la recolección de la data general, se utilizaron 2 cuestionarios con tipo escala llamada Likert. Los datos obtenidos se procesaron con el programa SPSS vs. 26. La investigación concluyó de no aceptar, es decir, rechazar que existe correlación directa y significativa entre las dos variables, por los factores determinantes que corresponde y que son internos y externos.

Núñez (2017), en la investigación titulada *Satisfacción laboral y desempeño docente en la I.E. Pública General Prado de Bellavista - Callao, Perú 2015*. Tuvo como meta indagar si existiera relación entre las dos variables descritas, empleando un criterio metodológico cuantitativo, indagación básica o sustantivo por ser teórica y con el objeto de conocimiento. Utilizó un diseño no experimental, descriptivo correlacional, modo transversal según tipo de recojo de información. La población total constituida por 134 profesionales de la educación y la muestra fue calculada de 100 profesionales del ámbito educativos. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentales de recojo de datos fueron dos (2) baterías de 50 ítems cada uno aplicadas a ambas variables de estudio. Por

otro lado, la validez fue ejecutada por juicio de expertos, resultante de 83,00%. La confiabilidad de instrumental empleados se realizó con el coeficiente Alfa de Cronbach. Resultante final, cuestionario de satisfacción laboral un valor numérico de 0,924 y de desempeño docente resultante de 0,911. Ambas variables son de carácter cualitativas y por ser variables de dicho carácter los datos recolectados se tabularon con el SPSS v.26, resultando un valor Rho de Spearman de 0,811 siendo el resultante de la interpretación al 99% la existencia de dos colas. De este modo, la correlación fue de nivel significativa con una gradación 0,01 bilateral, positiva entre variables, con un $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,05$). A partir de lo cual rechace de por sí una hipótesis nula H_0 aceptándose la hipótesis alterna. De este modo, se concluyó indicando que a mayor satisfacción por la labor docente será mayor el desempeño de los mismos profesionales.

Campos (2017), en la tesis titulada "*Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016*", con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 143 docentes, cuyos instrumentos son un cuestionario sobre compromiso organizacional y el otro sobre satisfacción laboral, concluyendo que : Existe una correlación positiva y moderada entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral, además, es significativa porque su valor es menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación

Cubas (2018), en la tesis titulada *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en establecimientos de salud de la ciudad de Jaén, 2017*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de los establecimientos de salud de la ciudad de Jaén. Para ello, realizó un estudio descriptivo correlacional involucrando a 30 enfermeros que respondieron a los cuestionarios de cultura organizacional y satisfacción laboral de SPC (2004), encontrando como resultado que el tipo de cultura organizacional en los

establecimientos de salud es bajo (43,0%) y el nivel de satisfacción laboral es no satisfecho (57,0%), a partir de dichos resultados concluyeron que existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre la cultura organizacional (predominantemente baja 43,0%) y la satisfacción laboral (mayoritariamente no satisfecho 57,0%) de los enfermeros en los establecimientos de salud de la ciudad de Jaén. La investigación tiene la variable satisfacción laboral que es similar a la variable de la investigación.

Carranza (2017), en la tesis titulada *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumaza*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumazá, 2017. La investigación descriptiva - correlacional involucró a 45 trabajadores, aplicándoseles dos cuestionarios. Se encontró que la cultura organizacional es buena (53.3%) y el 60.0% está satisfecho laboralmente. La característica organizacional es buena (60.0%), el liderazgo bueno (48,9%), el estilo gerencial regular (60.0%), el compromiso organizacional (valores) regular (66,7%), el énfasis estratégico regular (73.3%) fue el criterio de los organizadores regulares (51.1%). Se concluye que la cultura organizacional, sus dimensiones, características organizacionales se relacionan significativamente ($p < 0,05$) con la satisfacción laboral. El estudio contiene la variable satisfacción laboral y guarda similitud con la variable del presente trabajo.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Muñoz, Gómez y Sánchez (2017), en su artículo titulado: Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria en España, donde concluye que la satisfacción laboral se encuentra entre los niveles medio-alto, debido a que los docentes nombrados se sienten generalmente satisfechos; por otro lado, los docentes contratados son los que evidencian menor satisfacción laboral, por lo que ellos perciben menor

estabilidad laboral, así como mayor atribución de tareas, respecto a los nombrados, presentándose una clara desigualdad por el status y la condición laboral.

Ramery (2017), en su tesis titulada: La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida, donde se concluye que, no existe diferencia significativa entre la satisfacción laboral del director y de los profesores puesto que ambos evidenciaron un nivel medio, por los aspectos de reconocimiento personal a la labor, así como los recursos brindados para el desempeño del trabajo, el profesionalismo ejercido y el apoyo que los docentes reciben evidenciaron una diferencia estadística positiva y significativa.

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017), en la tesis titulada Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas, Universidad de Concepción, los Ángeles, Chile, el objetivo fue determinar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas. La muestra fue de 45 trabajadores. El instrumento un cuestionario. Luego de la obtención de los resultados a través del SPSS26. Concluyeron que: La capacitación no tiene un efecto positivo en la productividad de las organizaciones chilenas, lo que propicia una disonancia con la literatura que se ha revisado en el texto de manera previa, con la finalidad de encontrar que la capacitación tuviera un efecto positivo en las organizaciones. La investigación contiene la variable productividad.

Malander (2016), en su artículo titulado: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario en Misiones, Argentina. El objetivo fue determinar la muestra de 123 sujetos, concluyendo que las dimensiones de la satisfacción laboral se encuentran en un, $F(4,118) = 19,60$, $p = 0,000$, además, la determinación R^2 indicó que se encuentra en un 40% de acuerdo al síndrome. Las dimensiones de la satisfacción laboral como la autorrealización y motivación obtuvieron valores negativos,

así como la dimensión tareas del Síndrome de Burnout. El estudio tiene la variable satisfacción laboral que es similar al presente estudio.

Espaderos (2016), ejecutó un estudio titulado Desempeño y satisfacción laboral en una institución gubernamental de Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla, Guatemala; tesis para lograr el grado de magister en psicología en la Universidad Rafael Landívar. Su objetivo fue hallar la relación entre el desempeño y la satisfacción laboral, planteando un tipo de estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal. Los resultados indicaron que los colaboradores presentan altos niveles en el desempeño y en la satisfacción laboral, sosteniendo que se halla asociación significativa y directa entre las variables ($p < 0,05$).

Miranda (2017), ejecutó una investigación de nombre Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto; tesis para optar el título de Licenciatura en la Universidad Mayor de San Andrés. Su investigación fue no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal. Teniendo como finalidad evaluar la relación entre las variables, sus resultados determinaron que el 77% de la población tiene un nivel moderado de satisfacción, 14% nivel alto y 9% nivel bajo; en cuanto al estrés, refiere que el 66% presentan niveles moderados, 18% niveles altos y 16% niveles bajos de estrés; y no existe relación entre sus variables.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Satisfacción Laboral

Definiciones de Satisfacción Laboral

Según Paladines (2016), la satisfacción laboral es un tema de mucha importancia en el ámbito de la labor docente, ya que su desempeño como trabajador de la educación, va relacionado con la productividad educativa, entendiéndose que los resultados son a largo plazo y su labor es día a día, se refleja su satisfacción en su relación con sus estudiantes,

trato con los padres de familia, puntualidad, responsabilidad, identidad con su institución, trabajo en equipo, cohesión.

Robbins y Jugde (2009), definieron, como el conjunto de actitudes personales de la persona hacia el trabajo; quien está con el puesto de trabajo y se siente bien, y si no fuese así, se sentiría insatisfecho, con actitudes negativas. Generalmente se habla de actitudes de los trabajadores cuando se refiere a la satisfacción laboral. Asimismo, la satisfacción laboral de los individuos se manifiesta primeramente de manera interna, estimulada por el puesto trabajo que tienen, pero a medida que pasa el tiempo esto se convierte en un estímulo extrínseco, según lo manifestado por el autor entendemos que son actitudes que se desarrolla a través de hechos que suceden en la vida diaria en nuestra jornada de trabajo.

Según, Ventura (2012), la satisfacción de orden laboral de aquel profesor trata de una actitud de sentido emocional, que no es la respuesta empática relacionada inconscientemente al estímulo con respuesta, sino que se basa en el valor que la persona-docente realiza de las condiciones venideras de su trabajo, por lo que los aspectos cognitivos, afectivos y comportamentales sean difícil de disolver.

Alonso (2006), señaló que el tema de la satisfacción laboral es importante porque señala el interés de la institución en la satisfacción de las necesidades del trabajador, como corrección a evidencias que demuestran trabajadores insatisfechos, que no asisten al trabajo con frecuencia, renunciar al puesto, contrario a los satisfechos que gozan de buena salud y viven más años. Este hecho es algo frecuente que los trabajadores satisfechos en su trabajo encuentran una buena remuneración son bien considerados, son los que aprenden y producen más, encuentran más opciones de ascender en cambio cuando un empleado no es bien pagado, no tiene posibilidades de ampliar sus horizontes encuentra insatisfacción en su trabajo y por ende es el que rinde menos en su trabajo.

Para Littlewood, (2008) define a la satisfacción laboral como la forma en la que cada persona percibe el aspecto laboral en el puesto que desempeña, evaluando si le es favorable o no.

Pan American Health Organization (2016), la satisfacción laboral se traduce entonces en una forma de conducta muy variable que busca estabilizarse partiendo de evitar responsabilidades por temor a fallar y solo se retoma el camino de la seguridad cuando se siente que ya no hay riesgos de ser juzgado como un trabajador mediocre. Incluso los procesos que configuran la satisfacción laboral establecen distancia entre el accionar consciente y la conducta inconsciente, por ello, los procesos de atención a las necesidades insatisfechas pasan por atender los problemas de autoestima y expectativa con el objetivo de lograr un mejor desempeño laboral, sin embargo, cuando esto no da resultado, se tiene la posibilidad de satisfacer laboralmente al personal relacionándolo con la necesidad del logro. Esto supuestamente termina por brindar seguridad y eliminar las frustraciones para redoblar los esfuerzos.

Para Organización internacional del trabajo (OIT, 2019), la satisfacción laboral es vista y evaluada de diferente manera en cada país o incluso dentro de cada organización o institución de un mismo país o de un mismo sistema laboral de trabajo. Y no por ello las teorías de la satisfacción dejan de tener valor, por el contrario, son valiosas en la medida en que están orientadas a servir de herramientas para establecer los planes motivacionales del personal. En este contexto es muy conveniente hoy en día destacar estas características que ubican a la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral como un continuo evaluador de la institucionalización, bajo un panorama que se articula en base a los sentimientos que se comparten entre los miembros de la institución, pero también, que se articula a la forma de realizar las cosas en ella y la conducta que se espera de cada uno de los miembros de la institución.

Para Palma (2005), señaló que la satisfacción laboral es la predisposición o ascendencia permanente al trabajo, que está basada en creencias y valores que se desarrollan teniendo en cuenta la experiencia laboral, y el trabajo realizado en períodos largos de tiempo. La satisfacción laboral se ha constituido en un tema de gran importancia e interés en estos tiempos ya que toda organización busca resultados satisfactorios de sus empleados donde transmitan su eficacia y eficiencia que son indicadores que permiten medir su nivel de satisfacción.

Por otro lado, Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005), señalaron a la satisfacción laboral, como: “grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo” (p. 118); donde lo positivo significa la satisfacción del trabajador al realizar las actividades laborales que conduce a buen desempeño laboral; y el negativo, el rechazo y la falta de la comodidad del trabajador.

Para Robbins (2004), concibió a la satisfacción en el centro de trabajo es la condición de contestar emocional o afectivamente a aspectos varios de la labor que se desempeña. En otras palabras, una persona puede estar feliz tan solo realizando una sola labor como también puede estar incomoda en uno o varios aspectos dentro de su centro de labores; por lo tanto, la satisfacción puede definirse como una actitud que asume el ser humano en su trabajo y, por ello, es importante recordar que la labor de una persona es más que la suma de actividades de modo obvias, como ordenar documentación, atender clientes u otra actividad individual o colectiva. En este sentido, para desarrollar las tareas generalmente se requiere interactuar con semejantes en el cargo o colegas, interacción con los directivos, seguir el proceso regulatorio y cumplir con las estrategias y objetivos organizacionales, estándares de compromiso profesional y convivir en condiciones de trabajo óptimas, entre otras situaciones de desarrollo profesional y, en la presente investigación, la de desarrollo docente.

Teorías de la satisfacción laboral

Teoría bifactorial

Para Herzberg (1959), citado por Ferrero (2011), consideró que existen dos tipos de agentes laborales: los extrínsecos, que se refiere al ambiente de trabajo, donde se incluyen factores como: salario, políticas laboral y seguridad en el trabajo; y los intrínsecos, que se refieren a factores comprenden la actividad laboral misma, y comprende: contenido del trabajo, responsabilidad y logro. Esta teoría señala que los actores extrínsecos, solo tienen la capacidad de prevención de la insatisfacción laboral, ayuda a modificarla cuando se presenta; pero no producen satisfacción, ya que ello, solo es facultad de los factores intrínsecos.

Según Ferrero (2011), mencionó que se puede incrementar los factores motivadores, enriqueciendo el trabajo, generando un ambiente participativo y desafiante, que permita un buen desempeño. Asimismo, se puede afirmar que la satisfacción laboral se asocia a factores que presentan la satisfacción, así como la insatisfacción. La satisfacción es la realización exitosa del trabajo, el reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros. También se producen insatisfacción tales como la falta de responsabilidad y el trabajo rutinario y aburrido, entre otros.

Teoría de la discrepancia

Según Locke (1984), planteó la teoría de la relación entre los valores y la satisfacción laboral en las organizaciones; destacando la importancia de los valores personales de la persona, sus necesidades, percepciones y juicios, siendo específico mediante un modelo causal y de cómo, estas variables logran combinarse y determinar el nivel de satisfacción laboral.

Teoría de la satisfacción de facetas

Según Lawler (1973), la teoría que la satisfacción, resulta del grado de discrepancia entre lo que recibe y lo que debería recibir, en relación con su trabajo y el valor de su función y desempeño. El autor, al comparar, resulta que la cantidad que debería recibir es igual a la cantidad recibida, entonces, hay satisfacción si la cantidad que recibe es menor a la cantidad recibida y hay insatisfacción con un sentimiento de culpa e inequidad.

Dimensiones de satisfacción laboral

Según Paladines (2016), consideró las siguientes dimensiones: satisfacción en el trabajo, satisfacción con el conocimiento, satisfacción con las condiciones de trabajo y satisfacción con el salario.

Dimensión 1. Satisfacción en el trabajo

Según Paladines (2016), la satisfacción en el trabajo se define, de modo genérico, como la actitud de la persona hacia su trabajo. Estos son más que la suma de actividades que realizan, ya que requiere interacción con sus pares y con los coordinadores y directores, cumplir con las reglas emanadas de las instancias intermedias educativas, así como con sus políticas, cumplir con el desempeño docente que tiene estándares, vivir con las condiciones de trabajo en las instituciones educativas, entre muchas otras cosas. Así, se expresa que la evaluación de satisfacción de un profesor es una suma complicada de un número de elementos condicionantes del trabajo.

Dimensión 2. Satisfacción con el conocimiento

Según Paladines (2016), es el logro del trabajo en relación con un elevado consenso individual personal y cargo del docente que el resultante es mayor satisfacción, ya que los vinculados y los educadores poseen adecuadas habilidades para ejecutar con las necesidades demandadas de aquellos puestos laborales o de trabajos. Probablemente, las

personas que tengan adecuados talentos podrán lograr óptimos desempeños en la función laboral, ser más exitosas en su trabajo y esto les generará más satisfacción.

Dimensión 3. Satisfacción con las condiciones de trabajo

Según Paladines (2016), a los docentes en sobremanera les preocupa el ambiente donde laboran. Se preocupan del lugar y, al mismo tiempo, de lo que permite el bienestar personal y todas las facilidades para hacer un justo trabajo. Un ambiente que sea físico, a la vez, cómodo y un lugar espacioso que favorezca aquel desempeño y la satisfacción del profesorado. Otro aspecto de vital importancia como considerando es la llamada cultura organizacional de la institución educativa, que gira en torno a ese sistema de valores, a los fines o metas que es obtenido por el docente y manifestado a través del clima institucional. También, coadyuva a brindar favorables condiciones del puesto laboral, siempre que sea considerando que los objetivos organizacionales y las individuales no sean opuestos.

Dimensión 4. Satisfacción con el salario

Según Paladines (2016), las remuneraciones salariales, y ocasionales aguinaldos y otros que estime entregar la empresa, se consideran una compensación que los colaboradores perciben en torno a una actividad ejecutada. La administración del área de recursos dedicados a los trabajadores es la encargada de garantizar el agrado, alegría laboral del trabajador.

2.2.2. Productividad Académica

Definiciones de productividad académica

Para Feichtinger, Grass, y Kort (2019), definieron como la actividad académica de interés crítico y creativo que incluye propuestas de mejora en un número productivo valedero similar a la productividad laboral. Así, la elaboración de artículos, informes, propuestas de mejora, creaciones e innovaciones de la persona que investiga se realizan con un propósito científico y destinado al incremento paulatino de la calidad de vida de las

personas. La producción de las nuevas propuestas aborda todas las disciplinas académicas y la productividad de la persona que investiga depende del conocimiento que tenga de la problemática abordada y su reputación. La producción se evidencia con las publicaciones periódicas físicas y virtuales. Un científico invierte tiempo, recursos, su capacidad de indagación del conocimiento, trabajando detrás del escritorio, leyendo libros actualizados y documentos presentes o pasados, que le permitirán el desarrollo de nuevas ideas.

Asimismo, Jones, Reedy y Weiberg (2014) y Whitmire (2002) una vez que se ha acumulado una cierta cantidad de conocimiento, el académico sistematiza su investigación y predispone las condiciones favorables de su reputación científica como experto del tema investigado. De esta manera, su investigación se presenta en conferencias, se contacta con colegas que han estudiado el tema, establece contactos con editoriales de revistas y libros indexados entre otras actividades. Estos esfuerzos pueden resumirse como inversión protocolar de imagen y difusión de la producción científica personal. El resultado es la publicación de artículos, que es indispensable en la acumulación de un stock suficiente de conocimiento global. Por otro lado, la productividad de un científico también depende de su imagen y reputación en el sentido de que ayuda a encontrar mejores coautores y a obtener más información sobre revistas y plataformas virtuales se deben enviar sus investigaciones para tener más éxito. Sin lugar a duda la producción científica está relacionada con el idioma en el que es redactado, puesto que apunta a un número significativo de lectores y es fundamental que las publicaciones sean vistas en tres idiomas con mayor habla mundial.

Para Waltman (2012), el objetivo del científico es maximizar el flujo de publicaciones a lo largo del tiempo. Asimismo, es pertinente que los artículos científicos no solo sean redactados en el lenguaje original del científico, sino que se traduzca a otros idiomas con fines de aceptabilidad y difusión global.

En ese mismo orden Barrios, Villarroya y Borrego (2013), que la iniciativa de la producción científica debe partir de los centros de enseñanza básicos y universitarios, puesto que es considerada una inversión a mediano y largo plazo. El fomento de la investigación y su sistematización en una publicación permitirá elevar los niveles de calidad educativa de la institución y al investigador le dará la satisfacción académica de continuar investigando con un interés desinteresado. De esta manera, cuanto mayor sea el conocimiento del científico, más efectiva tiene que ser la inversión en su investigación. Además, la inversión debe incluir la difusión de su producción en las redes sociales y círculos de estudios mundiales, que le permitirá ser más efectivo y conocido a nivel virtual si expone el conocimiento investigado en tiempo real.

Dimensiones de la Productividad Académica

Para Feichtinger, Grass, y Kort (2019), determinaron las siguientes dimensiones: Factor académico, económico, institucional, metodológico, y la formación y preparación docente.

Dimensión 1. Factor Académico

Para Feichtinger, Grass, y Kort (2019), manifestaron que la formación académica en materia de la investigación se encuentra ausente en la educación básica regular puesto que aun en las escuelas se evalúa contenidos por encima de las capacidades. Sin lugar a duda la problemática educativa se ahonda con el escaso interés institucional y pedagógico por mejorar estas condiciones y el resultado se evidencia cuando los estudiantes egresan de secundaria y estudiantes en las principales universidades públicas y privadas del país presentan dificultades en la elaboración de informes de investigación y uso de metodología respectiva. Los estudiantes que ingresan al nivel superior no han desarrollado en su mayoría las capacidades críticas y no están bien instruidos para investigar, problemática que arrastran hasta el término de sus estudios universitarios y finalmente en el ámbito

laboral se olvidaron de seguir indagando los temas que son de mayor interés para el desarrollo óptimo de los trabajos.

Dimensión 2. Factor Económico

Para Feichtinger, Grass, y Kort (2019), manifestaron que la priorización de la actividad laboral en la vida de las personas por motivos diversos como responsabilidad familiar influye en la formación continua puesto que la persona preferirá trabajar en actividades ajenas a la investigación o buscará propuestas laborales auspiciosas que le permitan tener una calidad de vida aceptable. El trabajar y estudiar es lo más característico en la vida académica universitaria nacional, siendo esto un reto para los docentes y muchas de las ocasiones doble trabajo que no les permite actualizar en forma permanente.

Dimensión 3. Factor Institucional

Para Feichtinger, Grass, y Kort (2019), manifestaron que las instituciones universitarias públicas a nivel nacional presentan dificultades en cuanto a la formación de los docentes, debido que las condiciones académicas con un plan curricular poco actualizado no han permitido la formación de grupos de estudios y los que existen no gozan de autonomía propia, este panorama se ha percibido con mayor notoriedad en pregrado en el interior del país que en la capital. Sin embargo, las instituciones privadas universitarias si cuentan con las condiciones mínimas para la formación de los estudiantes de pregrado y posgrado, los resultados de sus publicaciones en revistas indexadas son evidencias de mejora investigativa. Sin embargo, el número es reducido debidos factores personales y el interés por actividades ajenas a la formación docente en la investigación una vez que han culminado sus estudios universitarios.

Dimensión 4. Factor Metodológico

Para Feichtinger, Grass, y Kort (2019), mencionaron que juega un papel importante en esta problemática, puesto que la búsqueda de información es indispensable para los

docentes y el desconocimiento de como hallar las fuentes primarias para el inicio de un estudio científico. El uso de las plataformas virtuales puede apoyar a la mejora de este factor, pero es indispensable la capacitación constante de los estudiantes en el manejo de las fuentes pertinentes y el citado respectivo de acuerdo a su carrera profesional. La idea principal es evitar el uso de páginas virtuales poco significativas y el plagio académico que se evidencia con la utilización docente del software de similitud como el Turnitin en la presentación de los informes finales y propuestas de investigación

Dimensión 5. Factor Formación y Preparación Docente

Para Feichtinger, Grass, y Kort (2019), afirmaron que si el docente no cuenta con los requisitos mínimos para llevar los cursos de investigación se estaría cometiendo un daño académico a los estudiantes. La selección docente para este curso debe basarse en criterios pertinentes como el número de publicaciones realizadas durante los últimos años, es paradójico que un docente no cuente con publicaciones indexadas y enseñe el curso. Es responsabilidad de las instituciones de enseñanza la selección idónea del profesional en los cursos de especialización.

2.3. Definición de Términos Básicos

Administración educativa. Son los organismos que dentro de una demarcación territorial de gestión tienen competencia educativa

Aprendizaje. Es el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

Calidad. Conjunto de características y propiedades que tiene un producto o servicio que le confieren la capacidad de satisfacer necesidades, tanto del usuario como del consumidor.

Compromiso. Implica competencia o profesionalidad, cortesía (respeto y amabilidad) y seguridad de los empleados para transmitir responsabilidad, credibilidad y

confianza. La profesionalidad es esencial, ya que constituye el beneficio básico del servicio.

Comunidad educativa. Conjunto de actores de la tarea educativa que comparten un determinado espacio y poseen intereses, problemas y recursos en común: directores, docentes, estudiantes, personal administrativo, personal de servicio y padres de familia.

Efectividad. Es la capacidad de actuar y responder en el tiempo adecuado a las exigencias de la comunidad educativa.

Eficacia. Es la capacidad para lograr los resultados educativos propuestos.

Eficiencia. Es la capacidad de producir lo máximo con el mínimo de recursos. Es decir, lograr los mejores resultados educativos con los recursos que se dispone en la institución escolar.

Elementos tangibles. Incluyen las instalaciones, los equipos, el aspecto de las personas y el material de comunicación.

Emociones. Del latín emotio, la emoción es la variación profunda pero efímera del ánimo, la cual puede ser agradable o penosa y presentarse junto a cierta conmoción somática. También, constituye un interés repleto de expectativa con que se participa en algo que está sucediendo. En otras palabras, el desempeño académico es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. También supone, la capacidad del alumno para responder a los estímulos educativos. En este sentido, el desempeño académico está vinculado a la aptitud.

Empatía. Forman parte la accesibilidad, la comunicación y la comprensión al cliente.

Evaluación. Proceso dinámico a través del cual, e indistintamente, una empresa, organización o institución académica puede conocer sus propios rendimientos,

especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores.

Factores. Entendemos por factores a aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios.

Fiabilidad. Es la capacidad de realizar el servicio bien a la primera, con precisión, sin errores. Ejemplo: Cuando un miembro de la organización se compromete a devolver una llamada a un cliente, ¿lo hace? ¿La información fue proporcionada de manera correcta, sin errores?

Gestión educativa. Es el conjunto de estrategias para dirigir una institución educativa de manera creativa e integral, que oriente a tomar decisiones y esfuerzos para mejorar la calidad educativa, a fin de satisfacer necesidades personales y colectivas de carácter educativo, cultural y económico de un determinado grupo social.

Gestión institucional. Conjunto de coordinaciones y actividades estratégicas, que realiza el director o presidente de una institución con otras instituciones sociales, con el propósito de lograr objetivos institucionales y de proyección a la comunidad.

Indicador. Es algo que indica o que sirve para indicar. Este verbo, por su parte, refiere a significar o mostrar algo con señales o indicios.

Logro académico. Interpretación de las conductas, y sobre todo la fuerza motivadora de un alumno por conseguir un objetivo académico, como resultado del conflicto entre dos tendencias en cierto modo contrapuestas, pero que son vistas como factores de su personalidad, y, por tanto, relativamente estables: aproximación al éxito y evitación al fracaso académico.

Motivación. La motivación como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el desarrolla.

Pertinencia. El logro de los aprendizajes debe estar en concordancia a las expectativas de los usuarios como alumnos, padres de familia y la comunidad. Además, debe ser útil y responder a las necesidades básicas de aprendizaje de la comunidad donde se ejecuta el proceso educativo.

Proceso de gestión. Es un conjunto de actividades que recibe uno o más elementos (insumos) para transformarlos y crear un producto de valor. En el centro educativo el proceso más importante es el de la enseñanza-aprendizaje (los elementos lo constituyen el alumno, el docente, el currículo y los materiales de aprendizaje).

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

HG. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

3.1.2. Hipótesis Específicas

HE1. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

HE2. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

HE3. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

HE4. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

HE5. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021

3.2. Variables

Variable 1. Satisfacción Laboral

Según Paladines (2016), la satisfacción laboral es un tema de mucha importancia en el ámbito de la labor docente, ya que su desempeño como trabajador de la educación, va relacionado con la productividad educativa, entendiéndose que los resultados son a largo plazo y su labor es día a día, se refleja su satisfacción en su relación con sus estudiantes,

trato con los padres de familia, puntualidad, responsabilidad, identidad con su institución, trabajo en equipo, cohesión.

Variable 2: Productividad Académica

Para Feichtinger, Grass, y Kort (2019), definieron como la actividad académica de interés crítico y creativo que incluye propuestas de mejora en un número productivo valedero similar a la productividad laboral. Así, la elaboración de artículos, informes, propuestas de mejora, creaciones e innovaciones de la persona que investiga se realizan con un propósito científico y destinado al incremento paulatino de la calidad de vida de las personas. La producción de las nuevas propuestas aborda todas las disciplinas académicas y la productividad de la persona que investiga depende del conocimiento que tenga de la problemática abordada y su reputación

Definición Operacional de las Variables

Variable 1: Satisfacción Laboral

Se operacionaliza a través de un instrumento tipo Likert con 30 afirmaciones divididas en cuatro dimensiones, para el caso de la dimensión satisfacción con el trabajo con tres indicadores, para la dimensión satisfacción con el reconocimiento con dos indicadores; para la dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo con tres indicadores y para la dimensión satisfacción con el salario con dos indicadores. Tiene una escala y valores de “Nunca (1), Algunas veces (2), Frecuentemente (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)”, respectivamente.

Variable 2: Productividad Académica

Se operacionaliza a través de un instrumento tipo Likert con 30 afirmaciones divididas en cinco dimensiones, la dimensión factor académico con cuatro indicadores; la dimensión factor económico, con dos indicadores, la dimensión factor institucional con dos indicadores, la dimensión factor metodológico, con dos indicadores y la dimensión factor

formación y preparación docente, con dos indicadores. Tiene una escala y valores de “Nunca (1), Algunas veces (2), Frecuentemente (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)”, respectivamente.

3.3 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Satisfacción con el trabajo	Trabajo atrayente Trabajo creativo y con expectativas Sentimiento de deber cumplido	1,2,3,4, 5,6,7,8,9,10		
Satisfacción con el reconocimiento	Adecuado nivel de vida Oportunidad para el crecimiento personal	11,12,13,14, ,15,16	1. Nunca 2. Algunas veces 3. Frecuentemente 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto [101 160] Medio [61 100]
Satisfacción con las condiciones de trabajo	Ambiente cómodo y adecuado Buen clima organizacional Metas organizacionales claras y conscientes	17,18,19,20, ,21,22,23,24		Bajo [30 60]
Satisfacción con el salario	Compensación de los trabajadores Sueldos e incentivos gratificaciones	26,27,28,29, ,30		

Tabla 2*Operacionalización de la variable Productividad académica*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Factor académico	Temática			
	Saberes previos			
Factor económico	Preparación académica	1,2,3,4,5,6		
	Prioridades			
Factor institucional	Binomio trabajo-estudio	7,8,9,10,11,12	1. Nunca 2. Algunas veces	Buena [73 100]
	Gasto o inversión		3. Frecuentemente 4. Casi siempre 5. Siempre	
Factor metodológico	Fomento de la capacitación permanente	13,14,15,16,17,18		Regular [47 72]
	Fondos para realizar la capacitación			Deficiente [20 46]
Factor formación y preparación docente	Utilizas métodos innovadores	19,20,21,22,23,24,		
	Publica libros de su especialidad			
Factor formación y preparación docente	Conocimiento metodológico de su especialidad	25,26,27,28,29,30		
	Improvisación docente			

Capítulo IV. Metodología

4.1 Enfoque de Investigación

La investigación estuvo comprendida en el enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalaron que mide las variables en estudio en un determinado contexto y de acuerdo al criterio del investigador busca determinar la correlación o causalidad entre dichas variables, se efectúan las inferencias mediante procedimientos estadísticos, de la muestra a la población.

4.2 Tipo de Investigación

Fue descriptivo correlacional. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) donde se señala que: “estos describen la relación que existe entre una categoría o variable”.

4.3 Diseño de Investigación

El diseño para la investigación fue el no experimental. Según, Hernández, Fernández y Batista (2014), el diseño es no experimental sostiene que: “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.151). El diseño que se tomó es el no experimental, en donde los hechos que envuelven la variable de la investigación no son manipulados y se evidencia en la realidad de su entorno natural y los sujetos son observados en su ambiente.

Dentro de este diseño, se establece en una clasificación de ser transaccional o transversal, debido a la recolección de datos en un momento y tiempo único; al mismo tiempo. Al respecto al diseño transversal - correlacional, Hernández et al (2014), señalan: “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa efecto” (p. 155).

Representación esquemática:

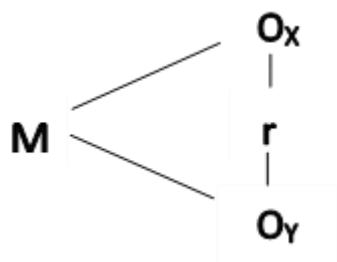


Figura 1. Diseño de investigación

Dónde:

M = Muestra

Ox = Variable 1: Satisfacción laboral

Oy = Variable 2: Productividad académica

4.4. Población y Muestra

Población.

La población de docentes de nivel inicial de la Red Educativa 01 UGEL Ventanilla es de 145 docentes. Para Hernández et al (2014), afirmaron que: Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones. Una muestra debe ser definida en base de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia. (p.235).

Muestra.

La muestra para el presente estudio será de 145 docentes. Para Hernández et al (2014), la muestra “es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que todos los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (p.237).

Tabla 3*Población de docentes del nivel inicial Red 01, UGEL Ventanilla*

Población	Total
145	145

Fuente: Base de datos del UGEL Ventanilla**Tabla 4***Muestra de docentes del nivel inicial Red 01, UGEL Ventanilla*

Muestra	H	M	Total
145	3	142	145

Fuente: Base de datos del UGEL Ventanilla**Muestreo.**

El muestreo que se utilizará para el presente estudio es el probabilístico. Al respecto Hernández et al (2014), afirmó que el “muestreo probabilístico consiste en aplicar la fórmula matemática al sujeto de la población hasta completar la cantidad indicada por la muestra” (p.264).

Criterios de inclusión.

Para el presente estudio se consideraron los siguientes criterios: docentes de inicial presentes y se encuentran laborando y contestarán la encuesta vía google formularios.

Criterios de exclusión.

Para el estudio no se consideraron los siguientes: los docentes de inicial que no se encuentran presentes o no respondieron a la encuesta google formularios

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**Técnica.**

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta. Al respecto Hernández et al (2014, p. 473) la encuesta es la técnica principal para obtener los datos de muestras

grandes en un solo momento. Para la tesis se recogieron datos de una muestra 145 docentes Utilizando para ello un instrumento denominado cuestionario para los docentes.

Instrumentos de Recolección de Información.

El instrumento es el cuestionario que se utilizó para recoger la información sobre las variables: satisfacción laboral y productividad académica, el instrumento se graduó en la escala de Likert de cinco puntos para cada una de las variables.

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento para medir satisfacción laboral

Instrumento de la variable satisfacción laboral	
Nombre	Cuestionario de satisfacción laboral
Autor	Paladines, R. (2016)
Adaptado	Bach. Cynthia Yerren Pasache
Objetivo	Determinar el nivel de satisfacción de los docentes de nivel inicial de la red 01 Ugel Ventanilla, 2021.
Año	El instrumento fue suministrado en el año 2019
Nivel de aplicación	Individual y colectiva
Forma de aplicación	Individual y colectiva
Confiabilidad	Se utilizó el alfa de Cronbach en donde obtuvo una confiabilidad de 0,966 lo cual señala que el instrumento fue altamente confiable
Validez	Se llevó a cabo por medio de la opinión de tres catedráticos con grado de maestro en docencia universitaria utilizando una ficha de validación.
Descripción del instrumento	El instrumento midió la variable y las respectivas dimensiones
Estructura del instrumento	El instrumento fue graduado en la escala de cinco opciones: Nunca (1), casi nunca (2) A veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Normas de aplicación	La puntuación es directa es el número total de acierto

Tabla 6*Ficha técnica del instrumento para medir productividad académica*

Instrumento de la variable productividad académica	
Nombre	Cuestionario de productividad académica
Autor	Feichtinger, G.; Grass,D. y Kort, P.M. (2019)
Adaptado	Bach. Cynthia YERREN PASACHE
Objetivo	Determinar el nivel de productividad académica de los docentes de nivel inicial de la red 01, Ugel Ventanilla, 2021.
Año	El instrumento fue suministrado en el año 2018
Nivel de aplicación	Individual y colectiva
Forma de aplicación	Individual y colectiva
Confiabilidad	Se utilizó el alfa de Cronbach en donde obtuvo una confiabilidad de 0,965 lo cual señala que el instrumento fue altamente confiable.
Validez	Se llevó a cabo por medio de la opinión de tres catedráticos con grado de maestro en docencia universitaria utilizando una ficha de validación.
Descripción del instrumento	El instrumento midió la variable y las respectivas dimensiones.
Estructura del instrumento	El instrumento fue graduado en la escala de cinco opciones: Nunca (1), casi nunca (2) A veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Normas de aplicación	La puntuación es directa es el número total de acierto.

4.6. Tratamiento Estadístico de los Datos

Para obtener los resultados estadísticos de la tesis se utilizó el Excel y el SPSS 26 la cual permitió evaluar la parte descriptiva y la parte inferencial. Para la parte inferencial se utilizará el Rho de Spearman, porque ambas variables son cualitativas, y cuando son así el estadístico para probar la hipótesis es este estadístico mencionado.

Tabla 7*Valores del coeficiente de Rho de Spearman*

Valor del coeficiente	Magnitud de correlación
[0,00 – 0,20 >	Correlación mínima
[0,20 – 0,40 >	Correlación baja
[0,40 - 0,60 >	Correlación moderada
[0,60 – 0,80 >	Correlación buena
[0,80 – 1,00]	Correlación muy buena

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validación del Instrumento.

La validación de los instrumentos de recolección de datos se realizó a través de los siguientes procedimientos: Validez externa y confiabilidad interna.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron “Validez, en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.201).

En consideración a lo que el autor sostiene se puede indicar que el contenido del instrumento que se utilizará para este estudio será validado por juicio de expertos. Según Hernández, et al (2014) señalaron que Validez de expertos o face validity, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de esta (p. 204).

Validez del Instrumento de Recolección de Datos

Este procedimiento se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos, para ello recurrimos a la opinión de docentes doctores de reconocida trayectoria en la Cátedra de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, los cuales determinaron la validez de los ítems de los instrumentos aplicados en la presente investigación.

A los referidos expertos se les proporcionó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se ejecutaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron que es pertinente la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del

estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información.

La cuantificación de las calificaciones de los expertos se presenta a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 8

Validación por juicio de expertos

N	Expertos	Instrumento 1	Instrumento 2
1	Dr. Guillermo Pastor MORALES ROMERO	94%	92%
2	Mg. Aurelio Julián GAMEZ TORRES	93%	93%
3	Dra. Deisi Mirian POMAJULCA MENDOZA	94%	94%
Promedio		94%	92%

Fuente: Instrumento de opinión de expertos

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, están considerados a un nivel de validez excelente.

Los resultados pueden ser comprendidos mediante el siguiente cuadro que presentamos en la tabla:

Tabla 9

Valores de los niveles de validez

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Fuente: Cabanillas (2004).

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, se deduce que ambos instrumentos tienen muy buena validez.

Confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento.

Se utilizó el coeficiente de alfa (α) para indicar la consistencia interna del instrumento. Al respecto Hernández, et al (2014) señalan “Confiabilidad es un instrumento de medición que se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (p. 200). La teoría citada con anterioridad indica los parámetros para demostrar la confiabilidad del instrumento de recolección de datos utilizado para este estudio correspondiente a la variable Satisfacción laboral y Productividad académica, esta se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach (índice de consistencia que muestra que cuando más se acerca el índice al extremo 1, el instrumento de recolección de datos es más fiable).

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente del alfa de Cronbach se siguen los siguientes pasos.

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario primero se determinó una muestra piloto de 30 docentes de la red 01 UGEL Ventanilla. Posteriormente, se aplicó los instrumentos para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS versión 26, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

: Coeficiente de alfa de Cronbach

El instrumento cuestionario para la variable Satisfacción laboral y productividad académica, evaluada por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS versión 26 arroja:

Tabla 10

Alfa de Cronbach

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0,966	30
Productividad académica	0,965	30

Nota: Estadísticos de fiabilidad. Elaboración según los resultados. Se obtiene un coeficiente de 0,966 para la satisfacción laboral y 0,965 para la productividad académica que determina que los instrumentos tienen muy buena confiabilidad.

Tabla 11

Confiabilidad

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (1995). Alfa de Cronbach

5.2. Presentación y Análisis de Resultados

Descripción de los Resultados Descriptivos

Teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de la encuesta a los docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021. A continuación, se presenta los resultados estadísticos.

Tabla 12

Satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	9,7
Medio	36	24,8
Alto	95	65,5
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

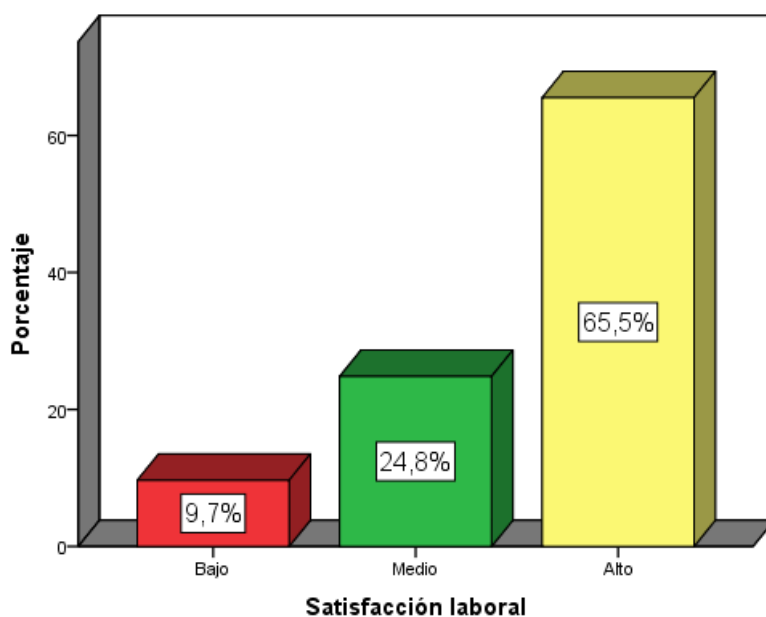


Figura 2. Satisfacción laboral

Interpretación: De la tabla 12 y figura 2, en cuanto a la satisfacción laboral, los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel bajo con el 9,7%, en el nivel medio con el 24,8%, y en el nivel alto con el 65,5%. De estas informaciones se deduce que el

nivel alcanzado por los docentes en la satisfacción laboral se encuentra en el nivel alto.

Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Tabla 13

Satisfacción con el trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	8,3
Medio	25	17,2
Alto	108	74,5
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

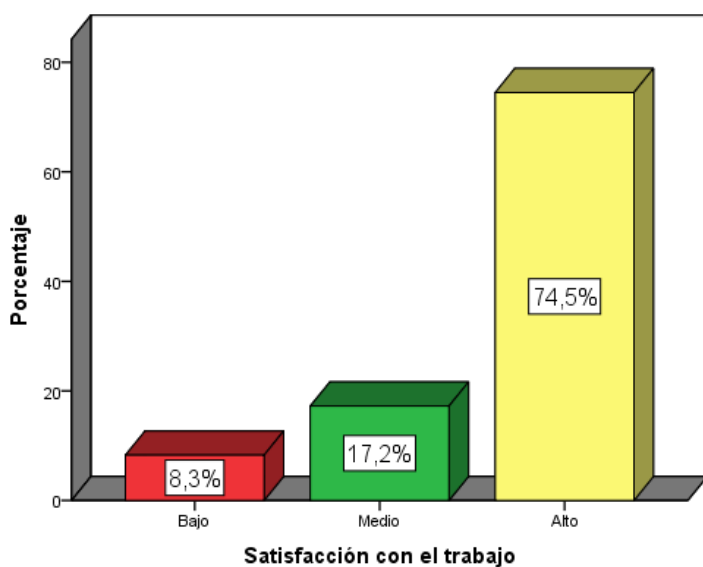


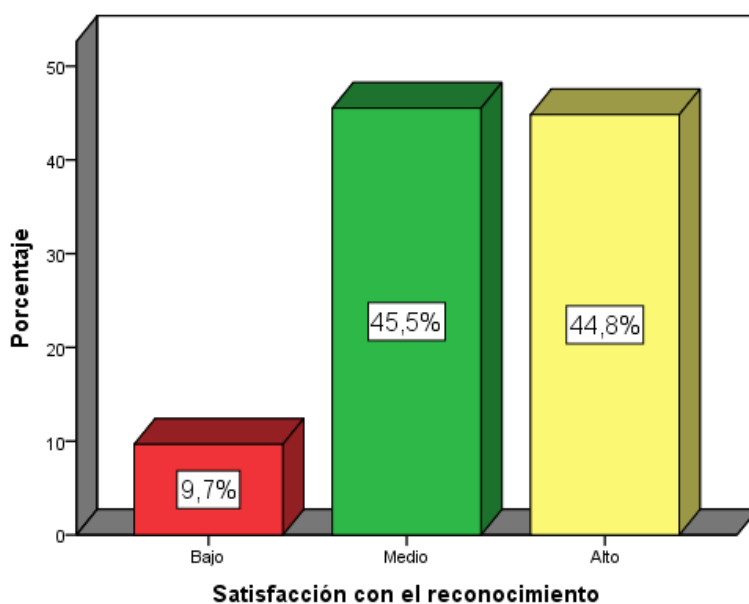
Figura 3. Satisfacción con el trabajo

Interpretación: De la tabla 13 y figura 3, en cuanto a la satisfacción con el trabajo, los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel bajo con el 8,3%, en el nivel medio con el 17,2%, y en el nivel alto con el 74,5%. De estas informaciones se deduce que el nivel alcanzado por los docentes en la satisfacción con el trabajo se encuentra en el nivel alto. Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Tabla 14*Satisfacción con el reconocimiento*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	9,7
Medio	66	45,5
Alto	65	44,8
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

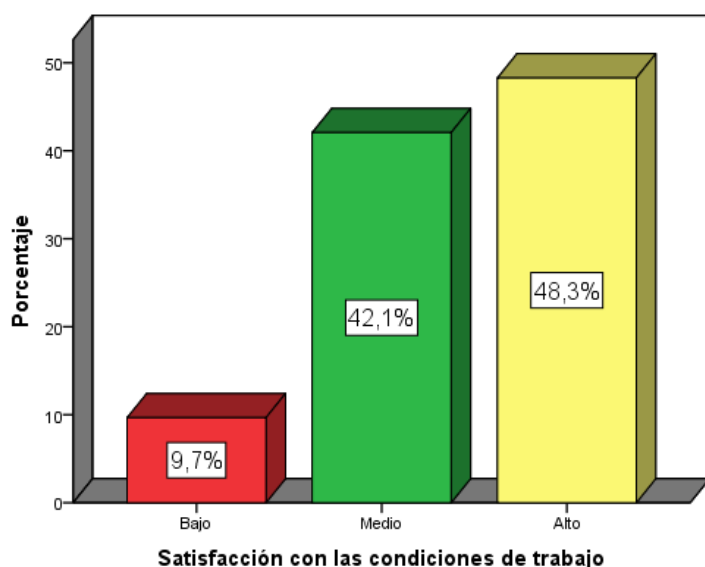
*Figura 4. Satisfacción con el reconocimiento*

Interpretación: De la tabla 13 y figura 4, en cuanto a la satisfacción con el reconocimiento, los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel bajo con el 9,7%, en el nivel medio con el 45,5%, y en el nivel alto con el 44,8%. De estas informaciones se deduce que el nivel alcanzado por los docentes en la satisfacción con el reconocimiento se encuentra en el nivel alto. Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Tabla 15*Satisfacción con las condiciones de trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	9,7
Medio	61	42,1
Alto	70	48,3
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

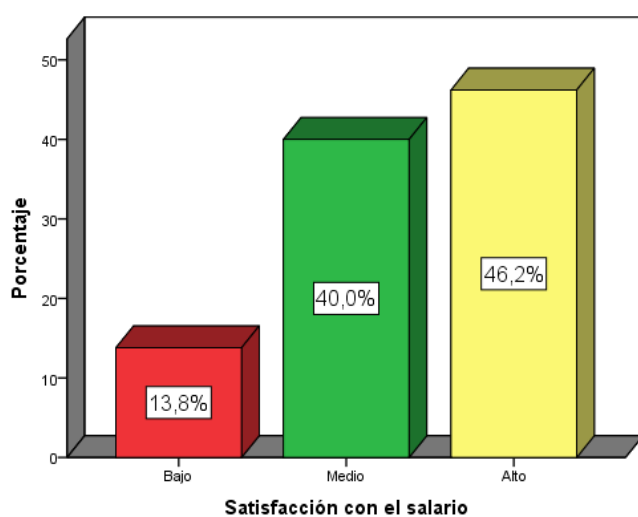
*Figura 5. Satisfacción con las condiciones de trabajo*

Interpretación: De la tabla 14 y figura 5, en cuanto a la satisfacción con las condiciones de trabajo, los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel bajo con el 9,7%, en el nivel medio con el 42,1%, y en el nivel alto con el 48,3%. De estas informaciones se deduce que el nivel alcanzado por los docentes en la satisfacción con las condiciones de trabajo se encuentra en el nivel alto. Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Tabla 16*Satisfacción con el salario*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	13,8
Medio	58	40,0
Alto	67	46,2
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

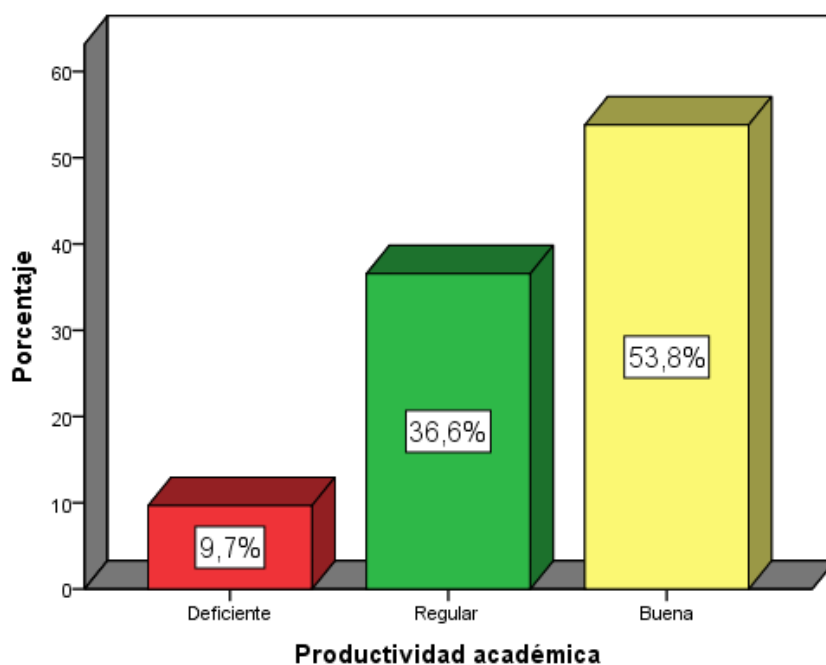
*Figura 6. Satisfacción con el salario*

Interpretación: De la tabla 16 y figura 6, en cuanto a la satisfacción con el salario los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel bajo con el 13,8%, en el nivel medio con el 40,0%, y en el nivel alto con el 46,2%. De estas informaciones se deduce que el nivel alcanzado por los docentes con la satisfacción con el salario se encuentra en el nivel alto. Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Tabla 17*Productividad académica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	9,7
Regular	53	36,6
Buena	78	53,8
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

*Figura 7. Productividad académica*

Interpretación: De la tabla 17 y figura 7, en cuanto a la productividad académica los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel deficiente con el 9,7%, en el nivel regular con el 36,6%, y en el nivel buena con el 53,8%. De estas informaciones se deduce que el nivel alcanzado por los docentes en la productividad académica se encuentra en el

nivel bueno. Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Tabla 18

Factor académico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	13,1
Regular	59	40,7
Buena	67	46,2
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

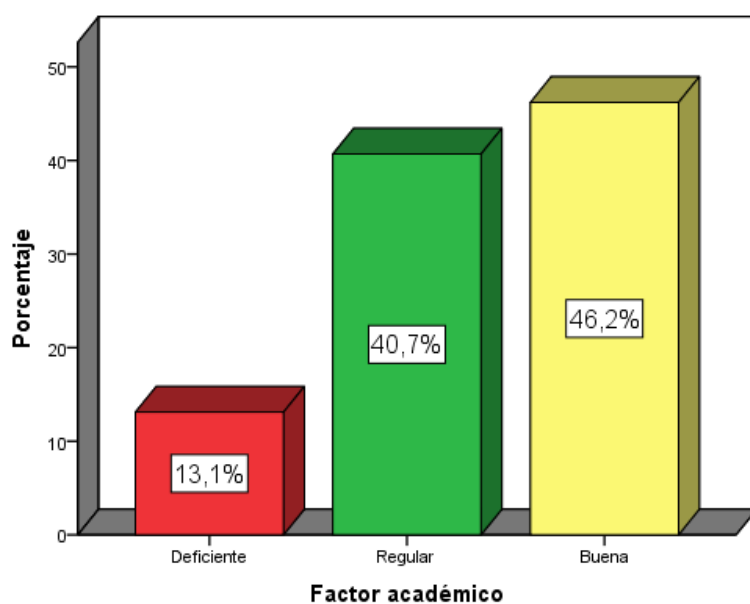


Figura 8. Factor académico

Interpretación: De la tabla 18 y figura 8, en cuanto en el factor académico los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel deficiente con el 13,1%, en el nivel regular con el 40,7%, y en el nivel buena con el 46,2%. De estas informaciones se deduce que el nivel alcanzado por los docentes en el factor académico se encuentra en el nivel

bueno. Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Tabla 19

Factor económico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	12,4
Regular	53	36,6
Buena	74	51,0
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

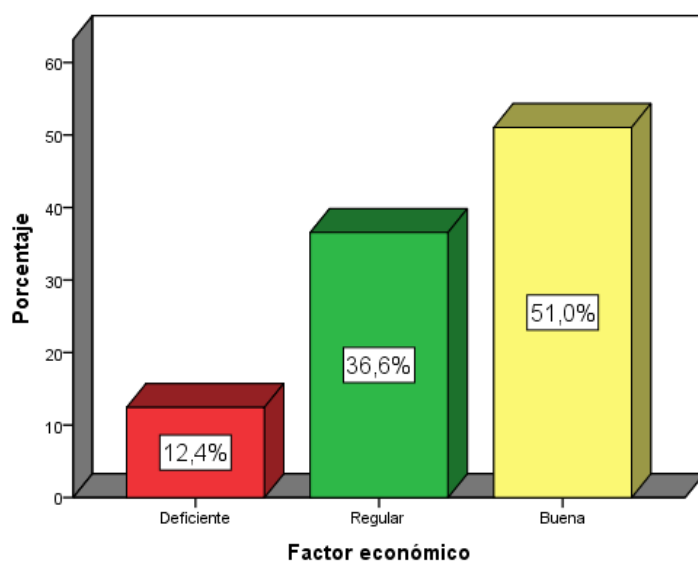


Figura 9. Factor económico

Interpretación: De la tabla 19 y figura 9, en cuanto en el factor económico los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel deficiente con el 12,4%, en el nivel regular con el 36,6%, y en el nivel buena con el 51,0%. De estas informaciones se deduce que el nivel alcanzado por los docentes en el factor económico se encuentra en el nivel

bueno. Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Tabla 20

Factor institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	9,7
Regular	33	22,8
Buena	98	67,6
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

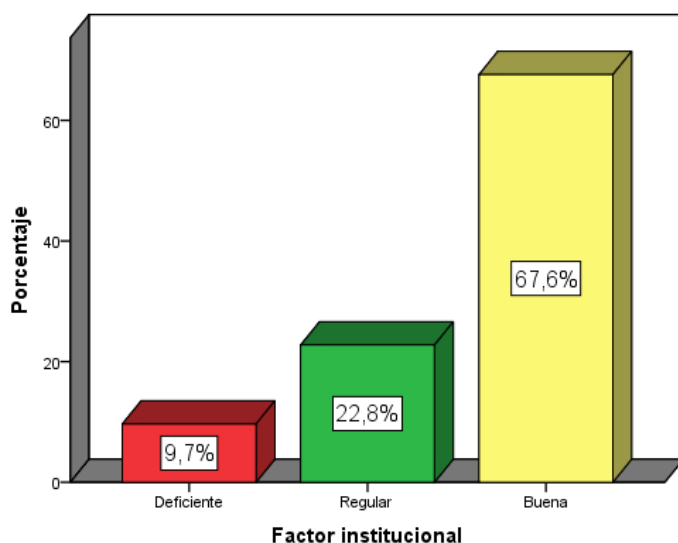


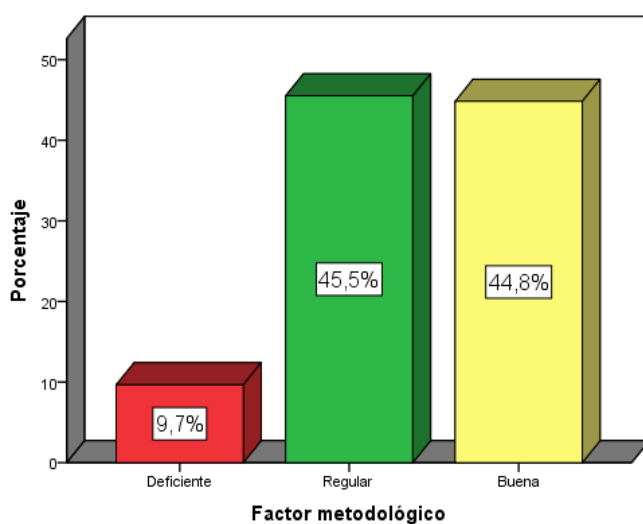
Figura 10. Factor institucional

Interpretación: De la tabla 20 y figura 10, en cuanto en el factor institucional los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel deficiente con el 9,7%, en el nivel regular con el 22,8%, y en el nivel buena con el 67,6%. De estas informaciones se deduce que el nivel alcanzado por los docentes en el factor institucional se encuentra en el nivel bueno. Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Tabla 21*Factor metodológico*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	9,7
Regular	66	45,5
Buena	65	44,8
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

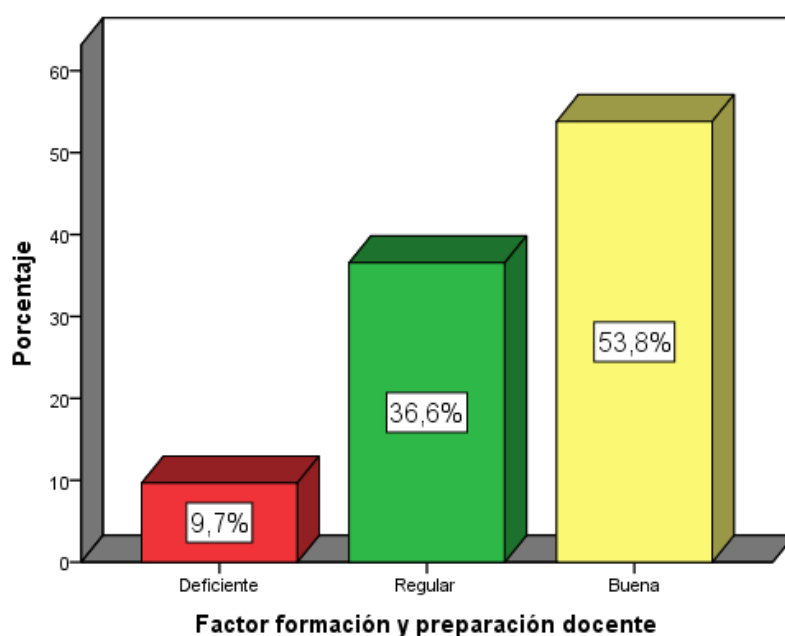
*Figura 11.* Factor metodológico

Interpretación: De la tabla 21 y figura 11, en cuanto en el factor metodológico los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel deficiente con el 9,7%, en el nivel regular con el 45,5%, y en el nivel buena con el 44,8%. De estas informaciones se deduce que el nivel alcanzado por los docentes en el factor metodológico se encuentra en el nivel bueno. Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Tabla 22*Factor formación y preparación docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	9,7
Regular	53	36,6
Buena	78	53,8
Total	145	100,0

Fuente: Base de datos

*Figura 12.* Factor formación y preparación docente

Interpretación: De la tabla 22 y figura 12, en cuanto en el factor formación y preparación docente los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel deficiente con el 9,7%, en el nivel regular con el 36,6%, y en el nivel buena con el 53,8%. De estas informaciones se deduce que el nivel alcanzado por los docentes en el factor formación y preparación se encuentra en el nivel bueno. Esto es favorable para los directivos y docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2021.

Prueba de Hipótesis

Antes de probar la hipótesis general se realizó la prueba de normalidad para saber si corresponde a la prueba no paramétrica o la prueba paramétrica.

Prueba de Normalidad

Tabla 23

Distribución de datos para la prueba de normalidad, según Kolmogorov- Smirnov, para Satisfacción laboral y productividad académica

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,402	145	,000
Productividad académica	,337	145	,000

De la tabla 23, se tiene que el pvalor = 0,000 < 0,05, para ambas variables. Los datos obtenidos confirman que los datos provienen de una distribución que no es normal y pertenecen a las pruebas paramétricas. Este este caso el estadístico para probar la el Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

Regla de decisión

Rechazo Ho cuando la significancia “p” < $\alpha = 0,05$

No rechazo Ho cuando la significancia “p” es > $\alpha = 0,05$

Nivel de significancia

Significancia técnica $\alpha = 0,05$,

Nivel de confiabilidad al 95%.

Tabla 24

Correlación entre satisfacción laboral y productividad académica en docentes

		Satisfacción laboral	Productividad académica
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,835**
		N	.
		N	145
	Productividad académica	Coefficiente de correlación	,835**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	.	
	N	145	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 24, se aprecia que el valor de la correlación entre las dos variables es 0,835, lo que demuestra una buena correlación, por ende, se establece que existe relación entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. De esta manera la hipótesis general de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta el Hg. De esta manera la hipótesis general de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se determinó que:

Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

Regla de decisión

Rechazo Ho cuando la significancia “p” $< \alpha = 0,05$

No rechazo Ho cuando la significancia “p” es $> \alpha = 0,05$

Nivel de significancia

Significancia técnica $\alpha = 0,05$,

Nivel de confiabilidad al 95%.

Tabla 25

Correlación entre satisfacción laboral y el factor académico en docentes

		Satisfacción laboral	Factor académico
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
	Satisfacción laboral		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	145	145
	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
	Factor académico		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	145	145

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 25, se aprecia que el valor de la correlación entre las dos variables es 0,742, lo que demuestra una correlación buena, por ende, se establece que existe relación entre la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. De esta manera la hipótesis específica 1 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta el H_1 . De esta manera la hipótesis específica 1 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se determina que:

Existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021

Hipótesis específica 2

H2: Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

Regla de decisión:

Rechazo H_0 cuando la significancia “p” $< \alpha = 0,05$

No rechazo H_0 cuando la significancia “p” es $> \alpha = 0,05$

Nivel de significancia

Significancia técnica $\alpha = 0,05$,

Nivel de confiabilidad al 95%.

Tabla 26

Correlación entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes

		Satisfacción laboral	Factor económico
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1,000	,745**
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	. ,000
		N	145 145
	Factor económico	,745**	1,000
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000 .
		N	145 145

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 26, se aprecia que el valor de la correlación entre las dos variables es 0,745, lo que demuestra una correlación buena, por ende, se establece que existe relación entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

De esta manera la hipótesis específica 2 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta el H_2 . De esta manera la hipótesis específica 2 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

Hipótesis específica 3

H3: Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

Regla de decisión

Rechazo H_0 cuando la significancia “p” $< \alpha = 0,05$

No rechazo H_0 cuando la significancia “p” es $> \alpha = 0,05$

Nivel de significancia

Significancia técnica $\alpha = 0,05$,

Nivel de confiabilidad al 95%.

Tabla 27*Correlación entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes*

		Satisfacción laboral	Factor institucional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1,000	,769**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	145	145
	Factor institucional	,769**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	145	145

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 27, se aprecia que el valor de la correlación entre las dos variables es 0,769, lo que demuestra una correlación buena, por ende, se establece que existe una relación entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. De esta manera la hipótesis específica 3 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta el H_3 . De esta manera la hipótesis específica 3 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021

Hipótesis específica 4

H4: Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021

Regla de decisión

Rechazo H_0 cuando la significancia “p” < $\alpha = 0,05$

No rechazo H_0 cuando la significancia “p” es $> \alpha = 0,05$

Nivel de significancia

Significancia técnica $\alpha = 0,05$,

Nivel de confiabilidad al 95%.

Tabla 28

Correlación entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes

		Satisfacción laboral	Factor metodológico
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1,000	,700**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	145	145
Factor metodológico	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	145	145

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 28, se aprecia que el valor de la correlación entre las dos variables es 0,700, lo que demuestra una correlación moderada, por ende, se establece que existe una relación entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. De esta manera la hipótesis específica 4 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta el H_4 . De esta manera la hipótesis específica 4 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se determina que:

Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

Hipótesis específica 5

H5: Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021

Regla de decisión

Rechazo Ho cuando la significancia “p” $< \alpha = 0,05$

No rechazo Ho cuando la significancia “p” es $> \alpha = 0,05$

Nivel de significancia

Significancia técnica $\alpha = 0,05$,

Nivel de confiabilidad al 95%.

Tabla 29

Correlación entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes

		Satisfacción laboral	Factor formación y preparación docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
	Satisfacción laboral		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	145	145
	Factor formación y preparación docente		
	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	145	145

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 28, se aprecia que el valor de la correlación entre las dos variables es 0,835, lo que demuestra una correlación muy buena, por ende, se establece que existe una

relación entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. De esta manera la hipótesis específica 5 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta el H_5 . De esta manera la hipótesis específica 4 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se determina que:

Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.

5.3. Discusión de Resultados

En la presente tesis se investigó la relación entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. Para lograr el objetivo de la investigación se aplicó a los docentes un cuestionario graduado en la escala de Likert para la satisfacción laboral y productividad académica que fue elaborado en base a la teoría de Paladines (2016). La satisfacción laboral es un tema de mucha importancia en el ámbito de la labor docente, ya que su desempeño como trabajador de la educación va relacionado con la productividad educativa, entendiéndose que los resultados son a largo plazo y su labor es día a día. Se refleja su satisfacción en su relación con sus estudiantes, trato con los padres de familia, puntualidad, responsabilidad, identidad con su institución, trabajo en equipo, cohesión, y la productividad académica. Con respaldo teórico de Feichtinger, Grass, y Kort (2019), definieron como la actividad académica de interés crítico y creativo que incluye propuestas de mejora en un número productivo valedero similar a la productividad laboral. Así, la elaboración de artículos, informes, propuestas de mejora, creaciones e innovaciones de la persona que investiga se realizan con un propósito científico y destinado al incremento paulatino de la calidad de vida de las personas. La producción de las nuevas propuestas aborda todas las disciplinas

académicas y la productividad de la persona que investiga depende del conocimiento que tenga de la problemática abordada y su reputación.

Se comprobó la hipótesis general llegando demostrar que hubo una correlación muy buena entre las dos variables es 0,835, lo que demuestra una correlación muy buena entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. De esta manera la hipótesis general de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula; este resultado es similar con los estudios de Muñoz, Gómez y Sánchez (2017), concluyeron: la satisfacción laboral se encuentra entre los niveles medio-alto, debido a que los docentes nombrados se sienten generalmente satisfechos, por otro lado los docentes contratados son los que evidencian menor satisfacción laboral, por lo que ellos perciben menor estabilidad laboral, así como mayor atribución de tareas, respecto a los nombrados, presentándose una clara desigualdad por el status y la condición laboral. Asimismo, es similar al estudio de Núñez (2017), concluyó: la correlación fue de nivel significativa con una gradación 0,01 bilateral, positiva entre variables, con un $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,05$). A partir de lo cual, rechazase de por sí una hipótesis nula H_0 aceptándose la hipótesis alterna. De este modo, se concluyó indicando que a mayor satisfacción por la labor docente será mayor el desempeño de los mismos profesionales.

En la comprobación de la hipótesis específica 1 los resultados demostraron que existe una correlación buena entre la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021 ($Rho=0,742$ y p valor= $0,000$). De esta manera la hipótesis específica 1 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula, siendo similar al estudio de Campos (2017), concluyó: existe una correlación positiva y moderada entre el Compromiso organizacional y satisfacción laboral, además es significativa porque el valor de significancia es menor a 0.05,

aceptándose la hipótesis de la investigación. La investigación es similar por la variable satisfacción laboral. En ese mismo orden, es contradictorio al estudio de Miranda (2017), sus resultados determinaron que el 77% de la población tiene un nivel moderado de satisfacción, 14% nivel alto y 9% nivel bajo; en cuanto al estrés, refiere que el 66% presentan niveles moderados, 18% niveles altos y 16% niveles bajos de estrés; y no existe relación entre sus variables.

Con respecto a la hipótesis específica 2 se logró demostrar que hubo una correlación buena entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021 ($Rho=0,745$ y $pvalor=0,000$). De esta manera la hipótesis específica 2 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado es similar a los estudios de Espaderos (2016), concluyó: sosteniendo que se halló asociación significativa y directa entre las variables ($p<0,05$). Asimismo, es similar al estudio de Campos (2017), concluyó: existe una correlación positiva y moderada entre el Compromiso organizacional y satisfacción laboral, además es significativa porque el valor de significancia es menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se logró demostrar que existe correlación buena entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. ($rho=0,769$ y $pvalor=0,000$). De esta manera la hipótesis específica 3 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Es similar a la investigación de Carranza (2017), concluyó: la cultura organizacional, sus dimensiones, características organizacionales se relacionan significativamente ($p<0,05$) con la satisfacción laboral. El estudio contiene la variable satisfacción laboral y guarda similitud con la variable del presente trabajo. En ese mismo orden, es similar al estudio de Cubas (2018), Concluyó: existe una relación significativa ($p<0,05$) entre la cultura organizacional (predominantemente baja 43,0%) y la satisfacción laboral

(mayoritariamente no satisfecho 57,0%) de los enfermeros en los establecimientos de salud de la ciudad de Jaén. La investigación tiene la variable satisfacción laboral que es similar a la variable de la investigación.

Con respecto a la hipótesis específica 4, se logró demostrar que existe correlación buena entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021 ($Rho=0,700$; y $pvalor=0,000$). De esta manera la hipótesis específica 4 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, es semejante con las investigaciones de Malander (2016), concluyó: se encuentra en un 40% de acuerdo al síndrome, además las dimensiones de la satisfacción laboral como la autorrealización y motivación obtuvieron valores negativos, así como la dimensión tareas del Síndrome de Burnout. El estudio tiene la variable satisfacción laboral que es similar al presente estudio. También es similar al estudio de Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017), concluyeron: La capacitación no tiene un efecto positivo en la productividad de las organizaciones Chilenas, lo que propicia una disonancia con la literatura que se ha revisado en el texto de manera previa, con la finalidad de encontrar que la capacitación tuviera un efecto positivo en las organizaciones. La investigación contiene la variable productividad.

Con respecto a la hipótesis específica 5, se logró demostrar que existe correlación buena entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. ($Rho=0,835$; y $p\ valor=0,000$). De esta manera la hipótesis específica 5 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, es contradictorio con la investigación de Valderrama (2017), concluyó: no aceptar, es decir, rechazar que existe correlación directa y significativa entre las dos variables, por los factores determinantes que corresponde y que son internos y externos. De la misma manera es similar al estudio de Espaderos (2016), concluyó: que los

colaboradores presentan altos niveles en el desempeño y en la satisfacción laboral; sosteniendo que se halla asociación significativa y directa entre las variables ($p < 0,05$).

Las principales limitaciones encontradas para la realización del presente estudio fueron como el primer factor; el horario virtual compartido con el trabajo y estudio por parte del tesista que implicó mayor esfuerzo y dedicación. Como segundo factor, la suministración de los instrumentos para el recojo de los datos informativos y los ítems fue muy dificultoso por tratarse por vía virtual, por encontrar en estado de aislamiento social. Asimismo, otra restricción fueron los libros actualizados sobre el tema ya sea en lo físico o en electrónica que fue tedioso de adquirirlo consultarlos, en especial los libros físicos.

Las principales implicancias de la tesis fueron el aporte con los instrumentos de las variables de estudio. Asimismo, la tesis es fuente de consulta para otros estudios. En ese mismo orden, el aporte es valioso para la profundización de las teorías sobre las dos variables de estudio, y finalmente la tesis sirve para dictar conferencias nacionales e internacionales.

La tesis es muy importante para los docentes de las instituciones educativas para que conozcan la satisfacción laboral y la productividad académica con mayor motivación. Los aportes del estudio se pueden generalizar a grupos similares de docentes con el propósito de mejorar de mejorar la satisfacción laboral de los docentes en materia de la investigación.

Las conclusiones de la investigación es fuente de iniciación para realizar futuras investigaciones sobre la relación entre la satisfacción laboral y productividad académica de los docentes. Por otro lado, podrán llevarse a cabo otras investigaciones con poblaciones similares en otros distritos de la Región para poner en tela de juicio la generalización de las conclusiones de la investigación.

Conclusiones

1. De los resultados estadísticos se encontró que existe una correlación muy buena entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. (Rho de Spearman 0,835; siendo $p\text{valor}=0,000 < 0,05$). Esto indica que se confirmó la hipótesis general y objetivo general del estudio.
2. De los resultados estadísticos se arribó que existe una correlación buena entre la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021 (Rho=0,742 y $p\text{valor}=0,000$). Esto indica que se confirma la hipótesis específica 1 y objetivo específico 1 del estudio.
3. De los resultados estadísticos se encontró una correlación buena entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021 (Rho=0,745 y $p\text{valor}=0,000$). Esto indica que se confirma la hipótesis específica 2 y objetivo específico 2 del estudio.
4. En la investigación se encontró una correlación buena entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021 (rho=0,769 y $p\text{valor}=0,000$). específica 3 y objetivo específico 3.
5. En la investigación se encontró una correlación buena entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. 21 (Rho=0,700; y $p\text{valor}=0,000$). Esto indica que se confirmó la hipótesis específica 4 y objetivo específico 4.
6. En la investigación se encontró una correlación buena entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021 (Rho=0,835; y $p\text{valor}=0,000$). Esto indica que se confirmó la hipótesis específica 5 y objetivo específico 5.

Recomendaciones

1. Los directivos de las instituciones educativas de la Red 01, en el distrito de Ventanilla-Callao, deben fomentar talleres del cómo lograr la satisfacción laboral en el interior de la organización con el objetivo de elevar la productividad académica en los docentes.
2. Fomentar capacitaciones para los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao con el tema de cómo lograr la satisfacción laboral a fin de lograr en forma óptima el factor académico de los docentes.
3. Los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, deben organizarse para generar condiciones de trabajo y esa manera lograr que la institución logre contar con una cultura organizacional óptima.
4. La Región Callao deberá implementar en las instituciones educativas de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao con un bono adicional para motivar que logre la productividad académica.
5. Fomentar talleres el cómo lograr la productividad académica en los docentes bajo el auspicio de la Región Callao.

Referencias

- Alonso, P. (2006). *Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración*. Boletín de Psicología, No. 88, pp. 49-63
- Álvarez, S., Freire, M., y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. (Tesis de pregrado). Universidad de Concepción. Los Ángeles, Chile.
- Campos, C. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016. Recuperado:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5103/Campos_FCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carranza M. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumaza*. Perú: UCV.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Cubas H. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en establecimientos de salud de la ciudad de Jaén, 2017*. Perú: UNC.
- Espaderos, A. (2016). *Desempeño y satisfacción laboral en una institución gubernamental de Santa Lucia Cotzumalguapa, Escuintla*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar), recuperada de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Feichtinger, G. & Grass, D. & Kort, PM, 2019. " Producción científica óptima durante el ciclo de vida ", Journal of Economic Dynamics and Control , Elsevier, vol. 108 (C).: DOI: 10.1016 / j.jedc.2019.103752
- Ferrero, J. (2011). *Estudio de la satisfacción laboral de los yeseros*. Universidad Politécnica de Valencia, España.

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterrey: Brooks/Cole
- Littlewood, H. (2008). *Evitación al trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional; potenciales consecuencias de prácticas gerenciales y la percepción de justicia organizacional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Locke, E.A. (1984). *Job satisfacción. Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- Malander, N. (2016) *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario en Misiones, Argentina, universitaria en Ciencias Económicas*. Instituto Superior Adventista de Misiones, Argentina. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300177.
- Miranda, S. (2017). *Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto*. Tesis de licenciatura. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- Muñoz, T. Gómez, A. Y Sánchez, B. (2017) en su artículo titulado: *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria en España*. Recuperado: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu>
- Núñez, L. (2017). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Organismo del Comité de Educación y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019). *Evaluación. Prueba PISA 2017*.

Organización internacional del trabajo (2019).

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Experiencias laborales*. OIT. Ginebra

Organización Internacional del trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Disponible en:

<https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>.

Paladines, R. (2016). Incidencia de la autonomía educativa y el aprendizaje de los estudiantes del colegio Juan Montalvo del cantón Manta. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador. Recuperado:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761633>

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL

Pan American Health Organization (PAHO, 2016). *Situación de Salud en las Américas: Indicadores Básicos*. Washington, D.C: OPS.

Ramery, E. (2017) *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*. (Tesis doctoral) Universidad de Jaén. Perú. Recuperado de

<http://ruja.ujaen.es/jspui/bitstream/10953/892/1/Tesis%20Doctoral%20de%20Eileen%20Ramery-Gelpi.%201.15.2017%20Corregida.pdf>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional. (13ª ed.)*. México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Jugde, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.

Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005), <ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/216/1/TESIS%20BAyMC.pdf>

- Valderrama, A. (2017). *Satisfacción laboral de los docentes y retención del talento humano en instituciones educativas particulares del sector Pachacútec - Ventanilla, 2017.*
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15863/Valderrama_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Valdivia, A. (2017). *Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la IE Emilio Soyer-2017.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- .

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia
Satisfacción Laboral y Productividad Académica en Docentes de la Red 01 en el Distrito de Ventanilla - Callao, 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																																	
<p>Problema general PG. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor académico</p>	<p>Objetivo general OG. Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.</p> <p>Objetivos específicos OE1. Determinar la relación que existe entre la la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de</p>	<p>Hipótesis general HG: Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas. HE1. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor académico en docentes de la Red 01 en el distrito de</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral</p>																																	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos																													
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="text-align: center;">Trabajo atrayente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 15%;">Satisfacción con el trabajo</td> <td style="width: 25%;">Trabajo creativo y con expectativas</td> <td style="width: 15%;">1,2,3,4, , 5,6,7,8, ,9,10</td> <td style="width: 15%;">Adecuado nivel de vida</td> <td style="width: 30%;">1.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Satisfacción con el reconocimiento</td> <td>Oportunidad para el crecimiento personal</td> <td>11,12, 13,14, 15,16</td> <td>2.</td> <td>Nunca</td> </tr> <tr> <td>Ambiente cómodo y adecuado</td> <td></td> <td>3.</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Frecuente</td> <td>[101 160]</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Medio</td> </tr> </tbody> </table>					Trabajo atrayente					Satisfacción con el trabajo	Trabajo creativo y con expectativas	1,2,3,4, , 5,6,7,8, ,9,10	Adecuado nivel de vida	1.	Satisfacción con el reconocimiento	Oportunidad para el crecimiento personal	11,12, 13,14, 15,16	2.	Nunca	Ambiente cómodo y adecuado		3.	Alto				Frecuente	[101 160]					Medio
Trabajo atrayente																																				
Satisfacción con el trabajo	Trabajo creativo y con expectativas	1,2,3,4, , 5,6,7,8, ,9,10	Adecuado nivel de vida	1.																																
Satisfacción con el reconocimiento	Oportunidad para el crecimiento personal	11,12, 13,14, 15,16	2.	Nunca																																
	Ambiente cómodo y adecuado		3.	Alto																																
			Frecuente	[101 160]																																
				Medio																																

<p>en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021? PE2. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021? PE3. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021? PE4. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de</p>	<p>Ventanilla-Callao, 2021. OE2.Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. OE3.Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. OE4. Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de</p>	<p>Ventanilla-Callao, 2021. HE2. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor económico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. HE3. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor institucional en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. HE4. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor</p>	condiciones de trabajo	Buen clima organizacional	17,18, 19,20, 21,22, 23,24	4. Casi siempre	[61 100]
			Satisfacción con el salario	Metas organizacionales claras y conscientes	26,27, 28,29, 30	5. Siempre	Bajo [30 60]
Variable 2: Productividad académica							
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango	
		Factor académico	Temática Saberes previos Preparación académica Prioridades	1,2,3,4,5, 6		Buena	
			Binomio trabajo-estudio		1. Nunca	[73 100]	

<p>Ventanilla-Callao, 2021? PE4. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021?</p> <p>PE5. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021?</p>	<p>Ventanilla-Callao, 2021. OE5.Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021.</p>	<p>metodológico en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021. HE5. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el factor formación y preparación en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021</p>	<p>Factor económico</p> <p>Factor institucional</p> <p>Factor metodológico</p> <p>Factor formación y preparación docente</p>	<p>Gasto o inversión</p> <p>Fomento de la capacitación permanente Fondos para realizar la capacitación</p> <p>Utilizas métodos innovadores Publica libros de su especialidad</p> <p>Conocimiento metodológico de su especialidad Improvisación docente</p>	<p>7,8,9,10, 11,12</p> <p>13,14,15, 16,17,18</p> <p>19,20,21, 22,23,24,</p> <p>25,26,27, 28,29,30</p>	<p>2. Algunas veces 3.Frecuente 4. Casi siempre 5. Siempre</p> <p>Regular [47 72]</p> <p>Deficiente [20 46]</p>
---	---	--	--	--	---	---

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica Alcance</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 145 docentes de nivel inicial de la Red 01</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 145 docentes de nivel inicial de la Red 01</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Cynthia Yerren</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Por el Tesista.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes del Red 01</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Productividad académica</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Cynthia Yerren</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Por el Tesista.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes de Red 01</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>Descriptiva: Tablas y figuras</p> <p>Inferencial: Rho de Spearman.</p>

Apéndice B. Instrumento de la variable Satisfacción Laboral

Instrucciones

Estimado docente, con la finalidad de conocer qué opina acerca de la satisfacción laboral a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre

V1: Satisfacción laboral						
Dimensión 1. Satisfacción con el trabajo		1	2	3	4	5
1.	Me encuentro satisfecho con el trabajo de docente.					
2.	Me encuentro satisfecho con los objetivos y metas que estoy logrando en mi trabajo educativa.					
3.	Estoy satisfecho con la organización del trabajo educativo que actualmente tengo.					
4.	Me encuentro motivado para realizar el trabajo en la institución educativa.					
5.	Siento que mi trabajo es muy exigente en el colegio.					
6.	En mi institución educativa se permite el desarrollo de las habilidades.					
7.	El director y/o coordinador me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.					

8.	Un objetivo de mi trabajo es la mejora de la calidad de los servicios que brindamos a nuestros estudiantes.					
9.	Mis funciones y responsabilidades esta definidas.					
10.	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.					
Dimensión 2. Satisfacción con el reconocimiento		1	2	3	4	5
11.	La institución educativa me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional docente.					
12.	He recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que vengo laborando.					
13.	Siento que mi puesto de trabajo es prioritario.					
14.	En mi trabajo docente se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad educativa.					
15.	El director es responsable y toma decisiones con la participación de los docentes.					
16.	El subdirector y/o es responsable y toma decisiones con la participación de los docentes.					
Dimensión 3. Satisfacción con las condiciones de trabajo		1	2	3	4	5
17.	Considero que la disposición de equipos y recursos materiales de la institución para la atención es apropiada.					
18.	Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruido, ventilación, etc.) facilitan mi actividad diaria de docente.					
19.	Las instalaciones de la institución educativa (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los alumnos.					
20.	Estoy satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad en el trabajo.					
21.	En la institución educativa tengo las cargas de trabajo bien repartido.					
22.	Recibo el apoyo necesario de parte del director y/o coordinador para desarrollar correctamente mi trabajo.					

23.	La comunicación interna dentro de la institución funciona correctamente.					
24.	La relación con los/las colegas de trabajo es buena.					
Dimensión 4. Satisfacción con el salario		1	2	3	4	5
25.	He participado en la elaboración de la misión y visión de la institución educativa con gusto.					
26.	El director de mi institución pone en marcha iniciativas de mejora continuamente.					
27.	Siento que trabajo en las I.E donde las relaciones humanas son buenas.					
28.	Estoy motivado y me gusta el trabajo que desarrollo.					
29.	La remuneración es atractiva en comparación con las otras instituciones educativas.					
30.	La remuneración que percibo responde al trabajo realizado.					

Apéndice C. Instrumento de la variable Productividad Académica

Instrucciones

Estimado docente, con la finalidad de conocer qué opina acerca de productividad académica, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre

V2: Productividad académica						
Dimensión 1. Factor académico		1	2	3	4	5
1.	El factor académico influye en tu trabajo.					
2.	Conoces óptimamente las temáticas de tu especialidad.					
3.	De acuerdo a tu opinión es importante contar con saberes previos sobre los temas que enseñas a los niños.					
4.	Tu formación profesional de pregrado fue muy significativa.					
5.	Cuentas con maestrías y doctorados que repotencia tu trabajo diario con los niños.					
6.	Te capacitas en forma continua en los temas de la especialidad.					
Dimensión 2. Factor económico		1	2	3	4	5

7.	Tus ingresos que obtienes de la institución educativa te permiten vivir dignamente.					
8.	En tu vida familiar das prioridades a tu economía.					
9.	Compartes trabajo-estudio paralelamente.					
10.	Las horas del trabajo te permiten realizar con facilidad tus estudios.					
11.	En el uso del tiempo priorizas tus actividades económicas.					
12.	Planificas tus gastos y las inversiones.					
Dimensión 3. Factor institucional		1	2	3	4	5
13.	En tu institución los directivos fomentan la capacitación de los docentes.					
14.	En la institución todos los docentes se capacitan continuamente.					
15.	La institución educativa cuenta con recursos para realizar la capacitación a los docentes.					
16.	Te capacitas con tus propios recursos.					
17.	En tu institución te apoyan en publicar tus trabajos de investigación.					
18.	Publicas los trabajos que realizas en tu institución educativa.					
Dimensión 4. Factor metodológico		1	2	3	4	5
19.	En tu trabajo diario aplicas nuevos métodos de enseñanza aprendizaje.					

20.	Innovas en forma constante tu metodología de la enseñanza.					
21.	Buscas información pertinente para el desarrollo de las sesiones diarias de enseñanza-aprendizaje.					
22.	Cuentas con métodos innovadores para la enseñanza-aprendizaje.					
23.	Aplicas nuevas formas de enseñar en tus sesiones de aprendizaje.					
24.	Cuentas con nuevos recursos y técnicas para el trabajo pedagógico.					
	Dimensión 5. Factor formación y preparación docente					
25.	Conoces todos los métodos de enseñanza-aprendizaje que puedes aplicar en tu trabajo diario.					
26.	Cuentas con una formación científica humanística.					
27.	Cuentas con herramientas para realizar una investigación científica.					
28.	Eres un docente que se preocupa solo para cumplir tu trabajo en el horario señalado.					
29.	Eres un docente sin preocupación por la enseñanza-aprendizaje de los niños.					
30.	Eres un docente que no le interesa realizar el trabajo de una forma profesional.					

Gracias por su colaboración

Apéndice D. Prueba Piloto

Variable 1. Satisfacción laboral

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	128,67	221,264	,312	,967
P2	129,13	210,257	,745	,964
P3	128,97	208,378	,843	,963
P4	128,93	208,478	,897	,963
P5	128,87	209,913	,816	,964
P6	129,13	208,602	,827	,964
P7	128,93	211,306	,747	,964
P8	128,63	216,171	,767	,964
P9	128,50	222,741	,354	,966
P10	129,33	200,437	,663	,967
P11	128,83	211,316	,744	,964
P12	129,40	218,869	,312	,967

P13	129,00	211,310	,759	,964
P14	128,63	213,826	,724	,964
P15	128,80	217,890	,446	,966
P16	128,97	211,068	,765	,964
P17	128,87	211,154	,818	,964
P18	128,67	221,264	,312	,967
P19	129,13	210,257	,745	,964
P20	128,97	208,378	,843	,963
P21	128,93	208,478	,897	,963
P22	128,87	209,913	,816	,964
P23	129,13	208,602	,827	,964
P24	128,93	211,306	,747	,964
P25	128,63	216,171	,767	,964
P26	128,50	222,741	,354	,966
P27	129,33	200,437	,663	,967
P28	128,93	208,478	,897	,963
P29	128,87	209,913	,816	,964
P30	129,13	208,602	,827	,964

Variable 2. Productividad académica

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	128,50	217,086	,317	,965
P2	128,97	206,240	,746	,963
P3	128,80	204,510	,837	,962

P4	128,77	204,461	,899	,962
P5	128,70	205,803	,823	,962
P6	128,97	204,654	,825	,962
P7	128,77	207,289	,748	,963
P8	128,47	212,120	,767	,963
P9	128,33	218,575	,360	,965
P10	129,17	196,695	,658	,965
P11	128,80	208,166	,706	,963
P12	129,17	217,799	,191	,967
P13	128,83	207,385	,755	,963
P14	128,57	210,254	,658	,964
P15	128,63	213,757	,449	,965
P16	128,80	207,131	,761	,963
P17	128,70	207,183	,816	,963
P18	128,50	217,086	,317	,965
P19	128,97	206,240	,746	,963
P20	128,80	204,510	,837	,962
P21	128,77	204,461	,899	,962
P22	128,70	205,803	,823	,962
P23	128,97	204,654	,825	,962
P24	128,77	207,289	,748	,963
P25	128,47	212,120	,767	,963
P26	128,33	218,575	,360	,965
P27	129,17	196,695	,658	,965
P28	128,77	204,461	,899	,962
P29	128,70	205,803	,823	,962
P30	128,97	204,654	,825	,962

Apéndice E. Fichas de Validación de los Instrumentos por los Expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Sección	Mención
Cynthia YERREN PASACHE	Maestría	Gestión Pública
Título: Satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021		
Nombre del instrumento a evaluar: CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE E 1-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE E 81-100%	VALORACIÓN
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X	94
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X	94
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	94
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	94
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X	94
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	94
7. CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problemas, objetivos e hipótesis.					X	94
8. COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	94
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	94
Promedio de valoración							94

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado (X) Debe levantar observaciones ()

IV. Promedio de valoración: **94 %**

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: **Dr. Guillermo Pastor Morales Romero**

CARGO U OCUPACIÓN: **Docente en la Escuela de Posgrado** LUGAR DE TRABAJO: **EPG WP**

Firma del experto informante

Cel para contactar 939319870

DNI: 01012447



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I.DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Sección	Mención
Cynthia YERREN PASACHE	Maestría	Gestión Pública
Título: Satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021		
Nombre del instrumento a evaluar: CUESTIONARIO PARA MEDIR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA		

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE E 1-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	VALORACIÓN
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X	92
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X	92
3.ACTUALIDAD	Esta de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	92
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	92
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X	92
6.INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	92
7.CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problemas, objetivos e hipótesis.					X	92
8.COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	92
9.METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	92
Promedio de							92
valoración							

III.OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado (X) Debe levantar observaciones ()

IV.Promedio de valoración: 92 %

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: **Dr. Guillermo Pastor Morales Romero**

CARGO U OCUPACIÓN: **Docente en la Escuela de Posgrado** LUGAR DE TRABAJO: **EPG WPR**

Firma del experto informante

Cel para contactar 939319870

DNI: 01012447


UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO
I.DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Sección	Mención
Cynthia YERREN PASACHE	Maestría	Gestión Pública
Título: Satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021		
Nombre del instrumento a evaluar: CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL		

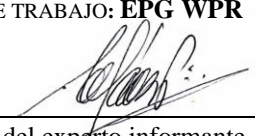
II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	VALORACIÓN
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X	93
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X	92
3.ACTUALIDAD	Esta de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	93
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	92
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X	93
6.INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	93
7.CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problemas, objetivos e hipótesis.					X	93
8.COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	93
9.METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	93
valoración Promedio de							93

III.OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado (X) Debe levantar observaciones ()

IV.Promedio de valoración: 93%

 APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: **Mg. Aurelio Julián Gámez Torre**

 CARGO U OCUPACIÓN: **Docente en la Escuela de Posgrado** LUGAR DE TRABAJO: **EPG WPR**

 Firma del experto informante

Cel para contactar 922457953

DNI: 09357682



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

LDATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Sección	Mención
Cynthia YERREN PASACHE	Maestría	Gestión Pública
Título: Satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021		
Nombre del instrumento a evaluar: CUESTIONARIO PARA PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA		

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

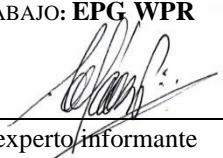
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	VALORACIÓN
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X	93
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X	92
3.ACTUALIDAD	Esta de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	93
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	93
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X	94
6.INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	93
7.CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problemas, objetivos e hipótesis.					X	93
8.COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	93
9.METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	93
Promedio de valoración							93

III.OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado (X) Debe levantar observaciones (

IV.Promedio de valoración: 93%

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: **Mg. Aurelio Julián Gámez Torres**

CARGO U OCUPACIÓN: **Docente en la Escuela de Posgrado** LUGAR DE TRABAJO: **EPG WPR**


 Firma del experto informante

Cel para contactar 922457953

DNI: 09357682


UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO
I.DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Sección	Mención
Cynthia YERREN PASACHE	Maestría	Gestión Pública
Título: Satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021		
Nombre del instrumento a evaluar: CUESTIONARIO PARA SATISFACCIÓN LABORAL		

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	VALORACIÓN
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X	94
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X	94
3.ACTUALIDAD	Esta de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	94
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	94
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X	94
6.INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	94
7.CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problemas, objetivos e hipótesis.					X	94
8.COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	94
9.METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	94
Promedio de valoración							94

III.OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado (X) Debe levantar observaciones ()

IV.Promedio de valoración: 94%
APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: Dra. Deisi Mirian Pomajulca Mendoza
CARGO U OCUPACIÓN: Docente en la Escuela de Posgrado LUGAR DE TRABAJO: EPG WPR

Firma del experto informante

Cel para contactar 992616460

DNI: 402301338


UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO
LDATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Sección	Mención
Cynthia YERREN PASACHE	Maestría	Gestión Pública
Título: Satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el distrito de Ventanilla-Callao, 2021		
Nombre del instrumento a evaluar: CUESTIONARIO PARA PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA		

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	VALORACIÓN
10. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X	94
11. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X	94
12. ACTUALIDAD	Esta de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	94
13.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	94
14.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X	93
15.INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	94
16.CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problemas, objetivos e hipótesis.					X	93
17.COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	94
18.METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	94
Promedio de valoración							94

V. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Puede ser aplicado (X) Debe levantar observaciones ()

VI. **Promedio de valoración:** **94%**

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: **Dra. Deisi Mirian Pomajulca Mendoza**

CARGO U OCUPACIÓN: **Docente en la Escuela de Posgrado** LUGAR DE TRABAJO: **EPG WPR**

Firma del experto informante

Cel para contactar 992616460

DNI: 402301338

Apéndice F. Base de Datos

Variable 1: Satisfacción Laboral																															
N°	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	
1.	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2.	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
3.	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	
4.	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5.	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
6.	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
7.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
8.	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
9.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	
10.	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
11.	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
13.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	
14.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
17.	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
18.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
19.	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
20.	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
21.	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	
22.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
23.	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	

24.	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
25.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
26.	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	
27.	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4		
28.	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	
29.	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	
30.	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
31.	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
32.	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
33.	3	5	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	2	5	4	5	5	5	
34.	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
35.	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4
36.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
37.	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	
38.	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
39.	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
40.	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	
41.	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
42.	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43.	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44.	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45.	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	
46.	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
47.	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
48.	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
49.	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
50.	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4

51.	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
52.	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
53.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
54.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	
55.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
58.	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
59.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
60.	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
61.	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
62.	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	
63.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
64.	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
65.	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
66.	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
67.	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
68.	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4
69.	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70.	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
71.	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
72.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73.	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
74.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
75.	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
76.	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

78.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	
79.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
80.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
81.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
82.	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
83.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
84.	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
85.	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
86.	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	
87.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
88.	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
89.	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
90.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	
91.	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
92.	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	
93.	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	
94.	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	
95.	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
96.	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
97.	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
98.	3	5	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	2	5	4	5	5	5	5	
99.	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
100.	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	
101.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
102.	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	
103.	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
104.	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	

Variable 2: Productividad Académica																															
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1.	5	4	4	5	5	3	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
2.	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
3.	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	
4.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
5.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	
6.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	
8.	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
9.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10.	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	
11.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
13.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
14.	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
17.	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
18.	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
19.	5	3	3	3	3	3	3	4	5	1	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20.	5	3	3	3	3	3	3	4	5	1	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21.	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	
22.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	

53.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
54.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
55.	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
58.	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
59.	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
60.	5	3	3	3	3	3	3	4	5	1	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61.	5	3	3	3	3	3	3	4	5	1	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62.	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
63.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66.	5	4	4	5	5	3	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
67.	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
68.	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4
69.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
70.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
71.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
72.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
73.	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
74.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75.	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5
76.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
78.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
79.	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5

107.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
108.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
109.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
110.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
111.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113.	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4
114.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115.	4	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4
116.	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3
117.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
119.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
120.	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
121.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
123.	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
124.	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
125.	5	3	3	3	3	3	3	4	5	1	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126.	5	3	3	3	3	3	3	4	5	1	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127.	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
128.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
129.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
131.	5	4	4	5	5	3	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
132.	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
133.	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3

