

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución
educativa Pública, 2018**

Presentada por

Nisvit Marisol CUETO PEREZ

Asesor

Fernando Antonio FLORES LIMO

Para optar al Grado Académico de
Maestro en Ciencias de la Educación
con Mención en Gestión Educacional

Lima - Perú

2019

**Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa
Pública, 2018**

A la Universidad Nacional de Educación

Reconocimiento

A los docentes de la escuela de Posgrado

Tabla de Contenidos

Título.....	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento.....	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de tablas	viii
Lista de Figuras	ix
Resumen	x
Introducción.....	xii
Capítulo I. Planteamiento del Problema.....	1
1.1. Determinación del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Importancia y Alcances de la Investigación	3
1.5 Limitaciones de la Investigación	4
Capítulo II. Marco Teórico.....	5
2.1. Antecedentes del Estudio.	5
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	5
2.1.2. Antecedentes nacionales	11
2.2. Bases Teóricas	21
2.2.1. Satisfacción laboral.....	21
2.2.1.1. La Organización.....	21
2.2.1.2. Satisfacción laboral.....	22
2.2.1.3. Actitudes	27

2.2.1.4. Consecuencias de la insatisfacción.....	29
2.2.1.5. Satisfacción y rendimiento.....	30
2.2.1.6. La motivación.....	32
2.2.2. Desempeño profesional del docente.....	35
2.2.2.1. El desempeño profesional en las organizaciones.....	35
2.2.2.2. Políticas educativas que respondan a criterios de equidad y desempeño.....	36
2.2.2.3. Desempeño laboral.....	40
2.2.2.4. Evaluación del desempeño laboral.....	42
2.3. Definiciones de Términos Básicos.....	45
Capítulo III. Hipótesis y Variables.....	47
3.1. Hipótesis.....	47
3.1.1. Hipótesis general.....	47
3.1.2. Hipótesis específicas.....	47
3.2. Variables.....	47
3.2.1. Variable X: Satisfacción laboral.....	47
3.2.2. Variable Y: Desempeño laboral.....	47
3.3. Operacionalización de las Variables.....	48
Capítulo IV. Metodología.....	49
4.1. Enfoque de Investigación.....	49
4.2. Tipo de Investigación.....	49
4.3. Diseño de Investigación.....	49
4.4. Método de la Investigación.....	50
4.5. Población y muestra.....	51
4.5.1. Población.....	51
4.5.2. Muestra.....	51
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	52
4.6.1. Técnica.....	52
4.6.2. Instrumentos.....	52

4.7. Tratamiento Estadístico	53
4.8. Procedimientos	54
Capítulo V. Resultados	55
5.1. Validación y Confiabilidad de los Instrumentos	55
5.1.1. Validación del instrumento.....	55
5.1.2. Confiabilidad del instrumento.....	58
5.2. Presentación y análisis de resultados.....	61
5.2.1. Nivel descriptivo.....	61
5.2.2. Nivel inferencial.....	64
5.3. Discusión de los Resultados	74
Conclusiones.....	85
Recomendaciones	86
Referencias	87
Apéndices	90
Apéndice A. Matriz de Consistencia	91
Apéndice B. Instrumento de Evaluación	93
Apéndices C. Juicio de Expertos	99

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	48
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño profesional	48
Tabla 3. Descripción de la muestra	51
Tabla 4. Aspectos de validación de informantes: Satisfacción Laboral	56
Tabla 5. Resumen de validación por expertos	57
Tabla 6. Aspectos de validación de informantes: Desempeño laboral de docente	57
Tabla 7. Resumen de validación por expertos	58
Tabla 8. Variable satisfacción laboral.	61
Tabla 9. Estadísticos descriptivos	62
Tabla 10. Prueba de Kolmogorov-Smirnov	63
Tabla 11. Cuadro De Resultados: Correlaciones	65
Tabla 12. Cuadro De Resultados: Correlaciones	67
Tabla 13. Cuadro De Resultados: Correlaciones	70
Tabla 14. Cuadro De Resultados: Correlaciones	72

Lista de Figuras

Figura 1. Teoría bifactorial de Herzberg (1959).....	24
Figura 2. Modelo de Satisfacción de Lawler y Porter.	32
Figura 3. Ciclo motivacional.	34
Figura 4. Compensación de la necesidad.	35
Figura 5. Variable satisfacción laboral.....	61
Figura 6. Diagrama de dispersión Satisfacción laboral y Desempeño profesional docente	64
Figura 7. Diagrama de dispersión Satisfacción laboral y Conducción del Proceso de Aprendizaje.....	67
Figura 8. Diagrama de dispersión Satisfacción laboral y Capacitación Profesional Pedagógica.....	69
Figura 9. Diagrama de dispersión Satisfacción laboral y Participación en la Institución educativa y Comunidad.....	72

Resumen

El objetivo central del presente estudio de investigación fue establecer la relación que existe entre Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018. El enfoque de la investigación utilizado fue el cuantitativo, con tipo de investigación sustantivo o de base, diseño descriptivo correlacional y método hipotético deductivo. La muestra estuvo constituida por una institución educativa pública. La técnica aplicada para recabar la información respectiva fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario sobre satisfacción laboral y cuestionario sobre desempeño laboral. Las conclusiones a las cuales se arribó, son las siguientes: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño profesional, a nivel total y por las dimensiones: conducción del proceso de aprendizaje, capacitación profesional pedagógica y participación en la institución educativa y comunidad docente.

Palabras clave: Satisfacción laboral y desempeño profesional., calidad educativa, motivación laboral

Abstract

The main objective of this research study was to establish the relationship between job satisfaction and professional performance in the teachers of the UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017. The focus of the research used was quantitative, with type of substantive or basic research, descriptive correlational design and deductive hypothetical method. The sample was constituted by the educational institutions of the secondary level of the jurisdiction of the UGEL 05 San Juan de Lurigancho. The technique applied to collect the respective information was the survey and the instruments used were: Questionnaire on job satisfaction and questionnaire on job performance. The conclusions reached are the following: There is a significant relationship between job satisfaction and professional performance, at a total level and by the dimensions: conduction of the learning process, professional pedagogical training and participation in the educational institution and the teaching community, in the teachers of the field of the UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Keywords: Job satisfaction and professional performance.

Introducción

La presente investigación tiene como finalidad establecer la relación existente entre niveles de Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018

En las últimas décadas diversas líneas de investigación se han dedicado a estudiar los constructos teóricos referidos a la satisfacción laboral y desempeño profesional docente en las aulas de las instituciones educativas despertando gran interés por la trascendencia teórica, metodológica y práctica de los estudios de investigación.

Si bien es cierto, que hay una diversidad de problemas alrededor de estas dos variables, se hace necesario establecer una profunda reflexión sobre las dimensiones, indicadores y aspectos involucrados que las conforman. El presente estudio se enmarca en las demandas que plantean las exigencias de una educación de calidad del ministerio de educación.

La presente investigación tiene como finalidad establecer la relación existente entre niveles de Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018

En las últimas décadas diversas líneas de investigación se han dedicado a estudiar los constructos teóricos referidos a la satisfacción laboral y desempeño profesional docente en las aulas de las instituciones educativas despertando gran interés por la trascendencia teórica, metodológica y práctica de los estudios de investigación.

Si bien es cierto, que hay una diversidad de problemas alrededor de estas dos variables, se hace necesario establecer una profunda reflexión sobre las dimensiones, indicadores y aspectos involucrados que las conforman. El presente estudio se enmarca en las demandas que plantean las exigencias de una educación de calidad del ministerio de educación.

Debido al importante rol que juegan las instituciones educativas en el contexto de la globalización, en el desarrollo de las naciones, de las sociedades y de los individuos, para asegurarse el logro de sus objetivos es necesario que éstas cuenten con el personal idóneo, motivado y satisfecho ya que la insatisfacción de cada persona puede contribuir involuntariamente a deteriorar la imagen de la institución, la calidad de sus productos y servicios e influir en el bajo crecimiento y desarrollo organizacional disminuyendo los niveles de productividad y calidad.

Conociendo el significado de la labor de los profesores universitarios y las condiciones laborales constantemente modificadas por diversos factores en las instituciones de educación básica regular es indudable, que estas transformaciones estén generando situaciones adversas que podrían estar incidiendo en el comportamiento de los docentes lo cual conduciría a consecuencias sobre la satisfacción de los docentes con el trabajo, de ahí se desprende la importancia de llevar a cabo este estudio.

Con esta argumentación, se consideró pertinente realizar esta investigación a plantear los problemas general y específicos sobre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Públicas.

Seguidamente presentamos el estudio, que incluye cinco capítulos y sus respectivos rubros:

En el primer capítulo, relacionado al planteamiento del problema, contiene la determinación del problema que se encontró en la institución, la formulación del problema, los objetivos planteados en la investigación tanto generales como específicos, la importancia y el alcance de este trabajo y las limitaciones que se encontraron a lo largo de esta investigación.

El segundo capítulo en el cual se abordó el marco teórico, contiene los antecedentes de la investigación tanto internacionales como nacionales, los cuales sirven de sustento a la

presente investigación, las bases teóricas relacionadas al tema que brindan un soporte teórico al trabajo y finalmente se encuentra la definición de las variables objetos del presente estudio.

El tercer capítulo se enfocó en la hipótesis de estudio tanto general, como las hipótesis específicas, así como también la descripción y la operacionalización de las variables que son parte del estudio.

El cuarto capítulo concierne a la metodología, contiene el enfoque, tipo y diseño de la investigación, menciona la población y la muestra del estudio, las técnicas e instrumentos que se usaron para recolectar datos de la investigación, así como también se detalla los procedimientos de recolección y análisis de los datos.

En el quinto capítulo se pasó a detallar los resultados de la investigación, en primer lugar, la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, también se da a conocer

los resultados y se presentan en base a tablas y gráficos, para posteriormente analizar los mismos y realizar la discusión comparada con otros trabajos de investigación.

Finalmente se presentan las conclusiones a las que se llegaron después de haber realizado el trabajo de investigación, se proponen algunas recomendaciones, referencias y apéndices respectivos.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

Hoy podemos advertir que la globalización en los campos económicos, políticos, sociales, culturales y educacionales, requieren que vayan al ritmo del avance tecnológico, con el fin de lograr los objetivos estratégicos trazados y brinden un producto o servicio de calidad. El Maestro, actor principal en el proceso de la calidad educativa, no queda exento de este requerimiento, es más no puede quedar relegado, tiene que situarse al nivel de aquellos profesionales que van acorde con la globalización. Siendo flexibles, abiertos y dispuestos a los cambios e innovaciones, de la tecnología, que va cambiando día a día.

Sabemos que el Maestro es el nexo entre los procesos de aprendizaje y el estudiante; las modificaciones, reformas y cambios que realiza el Ministerio de Educación, son asimilados por los docentes para hacerlas llegar al estudiante. Pero todos estos cambios solo contemplan el quehacer cotidiano del docente, pero no refleja el interés por el comportamiento organizacional del magisterio.

Hoy en día el que integra una organización educativa, debe preocuparse por el mejoramiento de la conducta organizacional: El directivo, el Docente, el Administrativo y de servicio, todos ellos trabajan con otras personas, lo cual influye en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajo. En este contexto el gerente conocido como Director, debe tratar de conocer las bases del comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la institución. Crear un ambiente en el cual el docente se sienta motivado, para que trabaje más productivamente y sea eficiente.

Teniendo este panorama, uno de los aspectos más importante para el docente es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean su trabajo.

Las teorías sostienen que todo trabajador se siente satisfecho cuando satisface sus necesidades psicológicas y sociales dentro de su labor que desempeña, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza cotidianamente, al tener todo aquello que le hace sentir bien.

Una elevada satisfacción del docente es algo que siempre desea la dirección de toda institución educativa, porque tiende a obtener resultados positivos, elevando el índice de productividad lo cual conlleva al desarrollo de la misma.

Motivando al presente trabajo investigar de qué manera la satisfacción laboral incide en el desempeño de los docentes en el ámbito de la jurisdicción de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general.

Pg. ¿Cuál es la relación que existe entre la Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, de docentes de una institución educativa Pública, 2018?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral, en su dimensión capacitación profesional pedagógica, de docentes de una institución educativa Pública, 2018?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral, en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad de los docentes de docentes de una institución educativa Pública, 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

OG. Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos.

OE1. Establecer la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, en de docentes de una institución educativa Pública, 2018.

OE2. Establecer la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión capacitación profesional pedagógica, de docentes de una institución educativa Pública, 2018.

OE3. Establecer la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad de los docentes, de docentes de una institución educativa Pública, 2018.

1.4. Importancia y Alcances de la Investigación

Importancia teórica científica.

Esta investigación pretende contribuir a descubrir y describir aquellas variables que van a lograr hacernos comprender cuan necesaria es la persona dentro de las organizaciones educativas, en nuestro caso el docente ente principal del quehacer educativo merece que nos preocupemos en atender la motivación, el desempeño, los incentivos y su satisfacción laboral.

Es nuestro deseo que los resultados de la investigación sirvan para futuras investigaciones y puedan reforzarla, con el propósito de informar la gran importancia que

tiene la satisfacción Laboral en el desempeño laboral de toda persona que integra una organización educativa.

Importancia metodológica.

Esta investigación servirá de base para futuras investigaciones en otras áreas del conocimiento y para desarrollo experimental (con muestreo totalmente aleatorio) que permita la inferencia a una población mucho más amplia.

1.5 Limitaciones de la Investigación

El desarrollo de la investigación ha tenido muchas limitaciones con en la accesibilidad a las bibliografías y a la contrastación de hipótesis tenemos las siguientes limitaciones:

En mi investigación por la falta de accesibilidad y cooperación para la ejecución de esta investigación por parte de los docentes, alumnos y la comunidad educativa, por limitaciones curriculares, por cuanto no disponen de tiempo y también por normas educativas vigentes por las que no se pueden perder hora pedagógicas. Así mismo, las trabas administrativas por las características de la investigación.

Aplicando el método de indagación de la presente investigación, no posee cuantiosa información bibliográfica, que analicen simultáneamente las dos variables.

La falta de referencias bibliográficas actualizadas para la investigación

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Estudio.

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Subaldo Suizo, (2012). En su Tesis: “*Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*”, presentado en la Universidad de Valencia, para optar el grado de Doctor en Psicología de la Educación y del Desarrollo Humano, nos dice: El objetivo básico del trabajo se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado en orden a proponer unas líneas de intervención para prevenir los efectos negativos que comporta el trabajo docente a nivel profesional y personal. El trabajo toma como partida los siguientes temas: Educar en Siglo XXI, el profesor y sus roles en la sociedad actual, el desempeño profesional del docente, la satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado y el desgaste profesional docente. La investigación trata de contextualizar la investigación, presentan el significado del docente en la sociedad actual, las nuevas demandas que generan los constantes cambios en la profesión y los nuevos roles de los profesores en la sociedad actual. El tema gira en torno al desempeño profesional docente y sus repercusiones en la satisfacción/insatisfacción y desgaste de los profesores, en él se señalan algunos conceptos del desempeño profesional, los factores que influyen en el trabajo de los profesores y los desafíos de la profesión docente. En cuanto al tema de la satisfacción/insatisfacción docente, se subrayan algunas teorías sobre la satisfacción laboral, las principales fuentes de satisfacción/insatisfacción docente, las variables relacionadas y algunos métodos de medición. Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. En el tema del desgaste docente se presentan las distintas conceptualizaciones del burnout especialmente en los profesores. Se indican principales modelos, manifestaciones e instrumentos de medición. La segunda parte de la

investigación se centra en la metodología desarrollada en cinco apartados. El primero presenta el diseño metodológico que comienza por justificar la elección del tema, el objetivo general y los específicos, el paradigma en el que se sitúa la investigación, las variables independientes y dependientes que se analizan y los supuestos/hipótesis de partida. En el segundo se describe el contexto y los participantes, la población y las muestras del estudio. El tercer apartado presenta los instrumentos cualitativos y cuantitativos utilizados para recoger las informaciones y las técnicas adecuadas para este estudio. La investigación se realiza en dos fases: una primera exploratoria que tiene el objeto de tomar el primer contacto con la problemática abordada y una segunda que pretende profundizar en los distintos temas considerados a lo largo del trabajo. La tercera parte recoge y describe tanto los resultados de la primera fase como los de la fase de profundización. Presenta una amplia caracterización de las variables y de la muestra seleccionada para la aplicación de los distintos cuestionarios. Se ha realizado un estudio de diferencial que tiene como objeto comparar los resultados de las escuelas estatales y privadas. Para estas mediciones se utiliza el programa de SPSS v. 19 (bajo licencia de la UVEG). Además, a partir de los resultados obtenidos se han realizado el estudio de perfiles para profundizar y conocer las relaciones y las diferencias significativas entre los tres cuestionarios cuantitativos.

Tijerina Treviño, (2011). En su Tesis: “*Papel de motivación en el desempeño docente: Proyecto final de Campo*”, presentado en la Universidad Autónoma de Nuevo León-México, para obtener el grado de Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional, nos dice: Esta investigación pertenece al área de la psicología organizacional y pretende identificar cuáles son los principales motivadores del profesor de educación superior, así como establecer alguna relación entre la motivación y el desempeño docente. Se realizó una revisión a la bibliografía existente en el tema de

motivación y desempeño, para identificar puntos en común entre las diferentes teorías y lograr así la creación de un instrumento que permitiera conocer los principales motivadores del docente de posgrado, y la elaboración de un marco teórico que sustente la investigación. Como resultado de dicha investigación bibliográfica fue posible el diseño de un instrumento de evaluación de motivos, el cual en conjunto con un instrumento de evaluación docente hicieron posible el cumplimiento de los objetivos planteados. Los resultados señalan que si existen factores comunes de motivación en los docentes de posgrado, los cuales guardan relación con su desempeño.

Arratia Beniscelli (2010). En su Tesis: *“Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados”*, presentado en la Universidad de Chile-Facultad de Ciencias Sociales, para optar el Grado de Magister en Ciencias Sociales: Sociología de la Modernización, nos dice: Comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD), considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social. De esta manera, la incorporación de los docentes como los actores claves de esta investigación no sólo debe entenderse como una decisión metodológica, sino como una determinación epistémica, que busca poner en el centro la percepción de los actores involucrados por sobre posibles evaluaciones “neutrales” del proceso de trabajo docente. Esto permite realizar una discusión respecto del rol del docente en el sistema escolar, preguntándonos: ¿De qué manera perciben los docentes que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral son factores que inciden sus desempeños laborales y qué relación tiene esta con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente de nuestro país?. De esta pregunta, se distinguen cuatro elementos estructurantes de la investigación: Conocimiento de la manera en qué los profesores entienden el desempeño laboral y los factores que influyen en él; Conocimiento,

desde la perspectiva de los profesores, de la manera en qué las condiciones de trabajo se relacionan con sus desempeños docentes; Identificar cómo los profesores chilenos perciben que las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral incide en sus desempeños docentes y Comprender las relaciones existentes entre satisfacción laboral, condiciones de trabajo y las concepciones de desempeño docente con los resultados en la EDD. Para poder realizar un análisis complejo e interpretativo, se desarrollaron una serie de conceptos, que permitieran dar cuenta de la relación entre educación y sociedad y cómo los actores se desenvuelven en el contexto socio-educativo. De esta manera, la premisa investigativa utilizada fue que los actores se encuentran imbuidos en un campo ideológico y político, determinado por una multitud de fuerzas, muchas de ellas incontrolables por los propios actores. En este contexto, definir conceptos como las condiciones de trabajo de los docentes y los procesos de evaluación docente se entienden como los principales lineamientos teóricos. Adicionalmente, se desarrollaron una serie de determinaciones metodológicas orientadas a poder desarrollar un proceso de investigación orientado a analizar las opiniones y percepciones de los docentes. En este sentido, el enfoque metodológico utilizado es de carácter cualitativo, utilizando como técnica principal las entrevistas semi-estructuradas. La muestra se estructuró a partir de dos variables relevantes: Resultados en la EDD y nivel de experiencia. Al respecto, es interesante relevar que el grupo de docentes con bajos resultados en la EDD, entiende el desempeño laboral desde una mirada más vocacional, en donde importan el inculcar valores, ser buen orientador, y dentro de las competencias que destacan son de tipo actitudinal y vocacional. Además, estos docentes visualizan considera que la relación entre condiciones materiales y el desempeño laboral es relevante a partir de elementos específicos de aula -catalogados generalmente como clima de aula, mientras el grupo de profesores con buenos resultados define el desempeño docente con características más “técnicas”, aludiendo a aspectos de

las condiciones de la escuela como la infraestructura, los materiales, el clima laboral y la gestión escolar. Otro resultado relevante es que la mayoría de los profesores opina que las condiciones materiales de trabajo docente no son las adecuadas para realizar su labor pedagógica, y por lo mismo, son visualizadas como un factor disruptivo en la satisfacción laboral y en menor medida en su desempeño docente. En este contexto, llama la atención que el motor motivador de variados aspectos de la satisfacción sea el rol vocacional de la profesión, lo que permitiría explicar el desajuste entre el proceso de satisfacción y su opinión respecto de distintos aspectos relevados de manera negativa. Por último, es relevante distinguir que un grupo importante de docentes plantea una crítica a la EDD, aludiendo principalmente que esta evaluación no considera el contexto de desarrollo profesional, siendo recocado como un elemento fundamental en el desempeño de cualquier profesor. A partir de estos resultados, se realiza un análisis interpretativo, que permite realizar una comparación entre los resultados obtenidos a partir de las entrevistas a los profesores con lo expuesto en el marco teórico, con la finalidad de realizar una interpretación que permita sustentarse en las perspectivas desarrolladas.

Rivas (2009). En su Tesis: “Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador”, presentado en la Universidad de Montemorelos – Facultad de Ciencias Administrativas – El Salvador, para optar el grado de Maestría en Administración. Según su resumen nos indica lo siguiente: ¿Existe relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreña? Se utilizaron dos instrumentos, el primero formado por 24 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral y el segundo por 34 declaraciones para medir el nivel de desempeño, con valores de confiabilidad de 0.923 y 0.938 respectivamente. La muestra contempló a toda la población

investigada, un total de 65 docentes. Para las diferentes hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y análisis de varianza factorial. Las conclusiones son: Los docentes tuvieron una autopercepción entre satisfecho a muy satisfecho. Para el nivel de desempeño, los docentes se auto percibieron entre casi siempre y siempre. La autopercepción que tienen los docentes del nivel de desempeño y el género, tipo de institución donde estudió, tipo de empleo y campo donde laboral. Parece que el nivel de desempeño no hace diferencia significativa respecto a las variables demográficas en los docentes. No se encontró relación significativa entre el grado de satisfacción y la edad de los docentes. Se puede concluir que la edad no está relacionada muy significativamente con el grado de satisfacción de los docentes encuestados. Se encontró relación significativa entre la autopercepción, que tienen los docentes del nivel de desempeño y la edad de los docentes. Según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tienen los docentes se encontró una relación positiva en grado bajo. El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se auto percibieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente.

Gonzales (2003). En sus tesis: “*Satisfacción laboral en las funciones de Docencia, Investigación y Extensión en docentes de la Universidad de los Andes-Núcleo Trujillo*”, presentado en la Universidad del Zulia-Venezuela, Facultad de Educación, para optar el Grado de Maestría en Orientación Educativa, nos dice: El propósito de este estudio es suministrar información confiable al Núcleo Universitario "Rafael Rangel", de la Universidad de los Andes, a cerca de la relación de la satisfacción laboral en las funciones de docencia, investigación y extensión en los docentes. Los objetivos específicos se resumen en: determinar el nivel de satisfacción laboral del docente en las funciones de: Docencia, Investigación y Extensión de la Universidad de los Andes, Núcleo Trujillo. Determinar el nivel de insatisfacción laboral del docente en las funciones de: Docencia,

Investigación y Extensión de la Universidad de Los Andes, Núcleo Trujillo. Determinar el nivel de satisfacción laboral del docente en relación al medio ambiente o contexto universitario, en la Universidad de los Andes, Núcleo Trujillo. La investigación es de tipo descriptiva-correlacional. La Población estuvo integrada por los docentes de la Universidad de los Andes Núcleo Trujillo, situado en la Villa Universitaria, Trujillo. La muestra fue integrada por 78 docentes. El instrumento aplicado fue la escala para medir satisfacción laboral en docentes de educación superior, compuesta de 29 Items. Se evidencio diferencia en los índices de satisfacción laboral. Se observa una correlación entre la satisfacción del docente con la docencia, investigación y extensión. Los datos aquí mostrados permiten confirmar el supuesto de categorización planteado por Herzberg en su teoría, en la cual los factores que producen satisfacción e insatisfacción en el trabajo son mutuamente excluyentes.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Barriga (2016). En su Tesis: *“Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima, 2016”*, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Facultad de Educación- Unidad de Post Grado, para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación cuyo resumen es el siguiente: La investigación científica que hemos realizado es básica, Correlacional, causal no experimental, los factores de estudio son dos: Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. La población estuvo conformada por 80 y la muestra es de 40 docentes de la Universidad. El diseño de la investigación es transeccional, Correlacional, causal. Bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos variables: El clima organizacional que tiene las siguientes dimensiones: Talento humano, diseño

organizacional y cultura organizacional. La variable desempeño docente comprende las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa que se aplicó a los 40 docentes de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. En los que encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA de 0,755 y el p_ valor es de 0,001 por lo tanto vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna que sugiere que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. Validándola. Conclusiones: Se ha demostrado que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Pues el coeficiente de correlación es BUENA de 0,755, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. Se ha demostrado que existe relación entre el talento humano en el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA de 0,684, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se RECHAZA la hipótesis Nula y se ACEPTA la alterna: el talento humano se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima. Se ha demostrado que existe relación entre el diseño organizacional en el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es

MODERADA de 0,577, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El diseño organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. Finalmente se ha demostrado que existe relación entre la cultura organizacional en el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,646 equivalente a una BUENA correlación y el p_ valor es de 0,01 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016.

Pérez Tenazoa y Rivera Cardozo, (2015) En su Tesis: “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013*”, presentado en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – Escuela de Post Grado–Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, para Obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Empresarial cuyo resumen es: Actualmente existe consenso respecto a que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones, sin embargo, no está claro cuáles son los efectos específicos que tienen dichas variables sobre el desempeño laboral en general. La presente tesis muestra el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de Abril a Diciembre del 2013. Se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de

los mismos Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad, y a su vez permita mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución, conllevando a una mejora en la producción, hacia la sociedad, del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana dentro la Región y el país. Conclusiones: Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. En lo que respecta a la dimensión de Involucramiento Laboral, los trabajadores del IIAP, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo. En lo que respecta a la dimensión de Supervisión, los trabajadores del IIAP, percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acordes a las necesidades institucionales. En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores del IIAP, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. Poseen motivación de logros. En las Condiciones laborales, los trabajadores del IIAP, perciben como a una Institución que practica relaciones laborales favorables en cuanto a

infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos. En la dimensión Autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben a su Institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional. Sus regímenes laborales facilitan flexibilizar sus perfiles de puestos acorde sus necesidades institucionales, su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales.

Alfaro Salazar, Leyton Girón; Meza Solano; Sáenz Torres, (2012). En su tesis: *“Satisfacción Laboral y su Relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades”*, presentado en La Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el Grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas, cuyo resumen es el siguiente: Debido al importante rol de las municipalidades distritales o gobiernos locales en el desarrollo y la economía del país, es importante asegurar el logro de sus objetivos. Para ello debe contarse con el personal idóneo, motivado y satisfecho; es así que se plantea estudiar la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio. La investigación es del tipo descriptiva y Correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen

diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas. Conclusiones y Recomendaciones: Los niveles de satisfacción laboral medio reportados por los trabajadores de las tres municipalidades analizadas se pueden considerar Promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría. No existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas. Esto podría deberse a que, en general, ellas tienen marcos comunes como son: (a) la municipalidad distrital tiene con estructuras organizacionales bien definidas y semejantes por ley, (b) la normativa que las rige y que impacta en las relaciones laborales es la misma, y (c) tienen una cercana ubicación geográfica y proximidad (Lima Metropolitana y Callao). Respecto al impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral en cada municipalidad estudiada, los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido. Por otro lado, los trabajadores de la municipalidad A reportaron un menor porcentaje en su satisfacción por el factor Reconocimiento Personal y/o Social, y esto podría deberse a que, en esta municipalidad, los trabajadores no reciben el reconocimiento esperado de sus compañeros o jefes. Esto estaría indicando un área de posible mejoramiento. Se plantea las siguientes recomendaciones para investigaciones futuras: Ampliar el estudio a una cantidad representativa de municipalidades distritales a nivel nacional, a fin de que los resultados se puedan generalizar. Estudiar la relación entre la satisfacción laboral y otras variables como: (a) edad, (b) nivel de instrucción, y (c) cargo. Respecto al cuestionario utilizado en esta investigación, evaluar el retiro del ítem 24, dado que en algunas entidades públicas las horas extras no son aplicables o reconocidas legalmente.

Huamaní, (2005). En su Tesis: “*El Potencial humano y los Estímulos Organizacionales: El caso del Instituto Especializado Materno Perinatal del Ministerio de Salud*”, presentado en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar Título de Magister en Administración. Cuyo resumen es: Los resultados de la investigación revelan las estrategias que se deben utilizar, para motivar al trabajador promedio, en instituciones asistenciales del Sector Salud; y estas se relacionan, con la satisfacción de necesidades de capacitación (69%), promoción y ascensos (33%), y reconocimiento institucional al trabajo desarrollado (28%). Este orden revelado por las encuestas aplicadas a los trabajadores del (IEMP), los estímulos ligados a aspectos económicos y pecuniarios (16%), ocupan el décimo lugar de preferencias, después de la mejora de condiciones laborales, vía equipamiento permanente (34%) y materiales adecuados para su trabajo (27%). Tales resultados, son inversos a lo propuesto por Abraham Maslow, en su famosa teoría de la jerarquía de necesidades. Además, los resultados también revelan que los trabajadores del Sector Salud –vía investigación en el IEMP- demandan una dirección institucional democrática y participativa (86%), que les permita tomar decisiones en actividades inherentes a su función y aportar constructivamente en el desarrollo institucional. Ello implica, un cambio de paradigmas, de los directivos y jefes intermedios, quienes deben aprender a confiar y delegar las funciones en sus colaboradores. Como una situación anecdótica, en la realización de la presente investigación debo comentar los hechos fortuitos ocurridos con la contaminación de pacientes (madres y recién nacidos) con sangre infectada por VIH; pues resulta que el trabajo de campo se realizó hasta 2 días antes de la sucesión del problema, que tuvo ribetes de escándalo nacional. Para todos los miembros del IEMP, fue muy doloroso vivir esta experiencia. Hacer encuestas posteriores al suceso, hubiera distorsionado totalmente los resultados. Realmente fue una acción de suerte. Por otro lado, debemos recomendar a los

directivos de las instituciones asistenciales, reestructurar sus estrategias de gestión, priorizando aquellas acciones que conduzcan al crecimiento integral del trabajador. En este orden de ideas, las estrategias de motivación que se apliquen en adelante deben ser diferenciadas y en lo posible a la medida de las expectativas personales de cada trabajador. Además, deben guardar la siguiente prioridad: Capacitación y reentrenamiento permanente del trabajador, promoción y ascenso permanente, tomando como referencia los resultados de evaluación de su desempeño, promover programas de reconocimiento al esfuerzo individual, desarrollar estímulos económicos y pecuniarios, mejoras de condiciones laborales, vía equipamiento y materiales de trabajo, entre otros. De la misma forma, se debe promover prácticas de estilos jefaturales democráticos y participativos, dado que los resultados de la investigación demuestran que tal estilo goza de mayor valoración por los trabajadores, con alta formación. Otro argumento que refuerza tal propuesta, es que con este estilo se consigue de los colaboradores, trabajos más productivos y altamente significativos. Asimismo, se recomienda por los resultados, poner mayor énfasis en educar en el trato y relaciones interpersonales a las jefaturas de Obstetrices, trabajadores administrativos y técnicos de enfermería, dado que, en ellas, las prácticas jefaturales del estilo autoritario y dominante, aparecen con mayor notoriedad. Finalmente, para validar estos resultados en centros asistenciales privados de la capital, como de aquellas entidades públicas ubicadas en el interior del país, urge realizar investigaciones complementarias.

Zárate (2000). En su Tesis: "*Satisfacción Laboral determinantes y su Relación con el Desempeño, Ausentismo y Rotación Laboral en una empresa estatal*" para optar el Título de Psicólogo, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; cuyo resumen es: Las organizaciones laborales presentan actualmente muchos cambios, a fin de ser exitosas en la competencia actual, originada principalmente por la globalización económica imperante en los últimos años, uno de esos cambios está vinculada a la

necesidad de otorgarle importancia a la Motivación intrínseca de los trabajadores. La investigación indaga dicha variable, además de la satisfacción laboral general, dentro de los parámetros del modelo motivacional propuesto por Hackman y Oldham. La investigación de la personalidad en el ámbito organizacional, estuvo por muchos años relegada, al haberse llegado a la conclusión que tenía poca validez predictiva. Actualmente se ha reconsiderado dicho enfoque, y se otorga un rol importante a dicha dimensión en el comportamiento organizacional. El objetivo principal del presente estudio es indagar cuan útil puede ser en el modelo motivacional de Hackman y Oldham, algunas de las dimensiones de personalidad investigadas por la psicología contemporánea. Las dimensiones seleccionadas para dicho fin, son la Orientación de Meta y Tesón. El estudio se efectuó teniéndose en mente la utilidad práctica y técnica de sus conclusiones. Para ello se aplicó los instrumentos de investigación a una muestra de 228 trabajadores de una empresa textil del medio, que pertenecían a 60 puestos diferentes. Las conclusiones de esta investigación son: Las variables Orientación de Meta y tesón cumplen un rol moderador en el modelo motivacional de Hackman y Oldham, de manera que las relaciones entre las características del Puesto y las variables “Motivación Intrínseca” y “Satisfacción Laboral” varían según el tipo de Orientación de Meta, o la dimensión de la variable Tesón, así tenemos que la ORM-Aprendizaje modera tanto en el caso de la Motivación Extrínseca y la Satisfacción Laboral, la OMR-Desempeño solo para el caso de la Satisfacción Laboral, y la ORM-Evitación no cumple ninguna función moderadora, con respecto a la variable tesón. Solo la dimensión Escrupulosidad modera la relación que involucra a la Motivación Intrínseca. Además, para el análisis de la relación entre las cinco dimensiones de las características del Puesto, y las variables “Orientación de Meta” y “Tesón”, solo se consideró Retroinformación al presentar esta un aceptable nivel de Confiabilidad. Se observó que dicha dimensión está relacionada con las Orientaciones de Meta

“Aprendizaje” y “Evitación” y la dimensión “Perseverancia” de la variable Tesón. La Orientación de Meta y tesón presentan diferentes relaciones con las variables Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral General. Además, Tesón cumple un rol moderador en la relación entre Orientación de meta “Desempeño y Motivación Intrínseca. Los tres tipos de Orientación de Meta presentan diferente relación con las dimensiones de la variable Tesón. ORM – Aprendizaje modera la relación entre las características del puesto y la Motivación Intrínseca Laboral, los sujetos con bajo nivel en ORM – Aprendizaje presentan mayor Motivación Intrínseca cuando el puesto tiene un alto Potencial motivador. Las Orientaciones de Meta “Desempeño” y “Evitación” no moderan la relación entre las características del Puesto y Motivación Intrínseca. La dimensión Escrupulosidad de la variable Tesón modera la relación entre las características del Puesto y motivación Intrínseca Laboral, los sujetos con alto nivel de Escrupulosidad; presentan mayor Motivación Intrínseca cuando el puesto tiene un alto Potencial Motivador. ORM – Aprendizaje modera la relación entre las características del Puesto y la Satisfacción Laboral General, de manera que el Personal con alto ORM – Aprendizaje presenta mayor Satisfacción Laboral General si el Puesto tiene un alto Potencial Motivador. ORM – Desempeño modera la relación entre las características del Puesto y Satisfacción laboral General. El Personal con baja ORM- Desempeño obtiene mayor satisfacción Laboral General cuando el Puesto tiene un alto Potencial Motivador.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral.

2.2.1.1. La Organización.

En pleno siglo XXI, la mayor parte del proceso productivo se lleva a cabo en organizaciones; el hombre moderno pasa la mayor parte de su tiempo en organizaciones, de las que depende para nacer, vivir, aprender, trabajar, ganar su salario, curar sus males, obtener todos los productos y servicios que necesita etc.

Las organizaciones ejercen un poder sobre las personas infinitamente superior al que ejercía en el pasado, para lograr las metas deseadas, quienes dirigen las organizaciones deben disponer de una cantidad y variedad de recursos inimaginables; pero como el medio ambiente actual es tan complejo y cambiante, resulta difícil que los gerentes logren satisfacer a plenitud las nuevas demandas y exigencias de la persona.

El comportamiento del gerente tendrá que satisfacer simultáneamente varios objetivos y para tener éxito, tendrá que aprender a manejar problemas más complejos de los acostumbrados. El gerente tendrá que aprender, en especial, a reconocer las condiciones que producen un mejor desempeño en las personas; asegurarse de que tales condiciones estén presentes y apreciar el desempeño obtenido por cada equipo de trabajo y por cada integrante de la organización.

En esta investigación debemos tener bien en claro, el medio ambiente donde el gerente actúa y conocer cada uno de los puntos por donde va interactuar.

Según Schein (1972, p. 19)

” Una organización es la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas, que intentan conseguir una finalidad y un objetivo común y explícito, mediante la división de las de las funciones del trabajo, y a través de una jerarquía de la autoridad y de la responsabilidad”.

Esta definición nos lleva a entender que:

- El individuo aislado no puede satisfacer todas sus necesidades. Requiere de ayuda mutua para lograrlo lo que entendemos como coordinación de esfuerzos.
- Las actividades necesitan ser coordinadas. No una coordinación de personas, sino de aquello que las personas hacen: desempeño de roles.
- Se coordinan las actividades para alcanzar objetivos. Los miembros tienen que estar de acuerdo en los objetivos a seguir – objetivos compartidos.
- El trabajo se divide para lograr los objetivos en forma óptima. El grupo total se parte en grupos cada vez más pequeños con subobjetivos, logrando grupos integrados.
- Dividido el grupo en subgrupos, se necesita una jerarquía que dirija, integre y controle las actividades hacia un objetivo común, dando paso a la jerarquía establecida.

En conclusión, para que exista una organización se necesita coordinar esfuerzos, desempeñar roles, compartir objetivos, integrar grupos y establecer una jerarquía.

2.2.1.2. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es la manera como se siente la persona en el trabajo. Por ser una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

Para Paul M. Muchinsky (2002, p. 271) indico

“la Satisfacción laboral es el grado de placer que la persona obtiene de su trabajo.

Debido a que el trabajo es una de nuestras actividades principales, la manera como se siente la persona con su trabajo y las expectativas que debe lograr en el

cumplimiento de su trabajo, hace que demuestre diferentes reacciones en la satisfacción laboral”.

La satisfacción laboral involucra varios factores, como: el salario, las condiciones de trabajo, el estilo de supervisión, las oportunidades de promoción y la relación con sus compañeros de trabajo, elementos que generan en cada individuo diversidad de reacciones.

Johns, Gary. (1988, p. 127) Distingue dos conceptos:

- a) Satisfacción de faceta: cuando el empleado se siente más o menos satisfecho con los distintos aspectos de su trabajo. Las facetas pueden agruparse en: reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros de trabajo y política de la empresa.
- b) Satisfacción General: que es el indicador, resumen o promedio de las actitudes que posee la persona hacia las distintas facetas de su trabajo.

De acuerdo a Korman, Abraham (1978, p. 148-151), el modelo sustractivo sostiene que “La Satisfacción es una función directa y negativa del grado de discrepancia entre las necesidades individuales y la satisfacción que el medio proporciona a esas necesidades” en cambio el modelo multiplicativo señala “La Satisfacción es una función sumatoria de la multiplicación de las Necesidades de la persona por el grado en el cual su trabajo cubre cada necesidad”

Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg, Frederick (1959, p. 398), denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción.

Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos (ver Tabla 1). Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo

bifactorial estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista, pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

		FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIÉNICOS		
		FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL NO PRODUCEN INSATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN NO PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCIÓN	
SATISFACTORES		<ul style="list-style-type: none"> • Realización exitosa del trabajo. • Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros. • Promociones en la empresa, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de responsabilidad. • Trabajo rutinario y aburrido, etc. 	INSATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> • Status elevado. • Incremento del salario. • Seguridad en el trabajo, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Malas relaciones interpersonales. • Bajo salario. • Malas condiciones de trabajo, etc.

Figura 1. Teoría bifactorial de Herzberg (1959)

El modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que Herzberg llamó "factores motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que Herzberg dio la denominación de "factores higiénicos").

La satisfacción es un constructo de naturaleza psicológica, relacionado con las expectativas internas del sujeto respecto a un determinado bien o servicio, aspecto que en algunos casos puede estar condicionado por modelos externos. Thompson (2005) señala que: "en la actualidad, lograr la plena "satisfacción del cliente" es un requisito indispensable para ganarse un lugar en la "mente" de los clientes, y por ende, en el mercado meta" (p. 3).

Tal como lo define la Norma ISO 9000 (2000), Satisfacción al Cliente es la percepción que tiene éste del grado en que se le han cumplido sus requisitos, de que fueron alcanzadas o sobrepasadas sus expectativas.

La satisfacción del cliente está relacionada con las expectativas que posee, es decir, el cliente estará satisfecho en la medida que sus necesidades y expectativas hayan sido cubiertas, lo cual supone que debe existir cierto nivel de conformidad con el bien o servicio recibido, solo en esa medida lograremos la satisfacción del cliente.

La satisfacción es una de las dimensiones de la calidad más aceptada en el ambiente de gestión de la calidad, en unos casos, se refiere a las necesidades que, en cuanto a personas, experimenta el personal de la organización; en otros, a la adecuada respuesta de las expectativas, intereses, necesidades y demandas de los destinatarios (Gerson, 1998; Hayes, 2002; Vavra, 2002).

Hablar de satisfacción implica conocer en qué medida se logró cierto nivel de calidad; de esta manera, la satisfacción es un parámetro de referencia para determinar la calidad de los servicios brindados, el cual responde a las demandas planteadas por los usuarios, los cuales muestran su conformidad al sentirse satisfechos, este aspecto puede además resultar en cierta medida subjetivo, dado que los individuos pueden dejarse influenciar por los medios de difusión, los cuales a través de su lenguaje influyen en los gustos de las personas, creando en algunos casos necesidades y expectativas, según la moda que imponen y masifican en los miembros de la sociedad.

Gento y Vivas, (2003); manifiestan que el nivel del estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus expectativas.

La comparación resulta una estrategia que permite determinar si se están cubriendo las necesidades y expectativas; además constituye una forma de conocer qué se necesita

para ofrecer un servicio que responda a las demandas de los usuarios y que se puede realizar mediante el recojo periódico de información y posterior comparación con la forma cómo se trabaja para saber en qué medida se está cumpliendo con los requerimientos del público usuario.

La satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionada con la salud mental y el equilibrio emocional. En el caso del profesorado, la satisfacción tiene que ver con las situaciones específicas de su labor docente y con las características de su propia personalidad, en cuanto que todo ello repercute en su estabilidad emocional creando tensión, estrés, y produciendo malestar, tanto desde una perspectiva personal como profesional (Padrón, 1994, p. 4).

El profesional de la educación, debido a su constante interacción con los estudiantes, los padres de familia y el trabajo diario que desarrolla, está sometido a constante tensión y presión desde varios sectores, es ahí entonces donde debe tratar de mantener la calma, la serenidad para poder llevar a cabo de manera adecuada, tranquila la labor que como docente le toca realizar, dado que de la forma como se relaciona con sus estudiantes, padres de familia, estos se formaran una visión de él y de la calidad del servicio educativo que se brinda en la institución.

Este aspecto resulta de mucha importancia, dado que la educación que se brinda debe responder a las expectativas de los usuarios, alumnos y padres de familia, de esto dependerá la imagen que la comunidad se forme acerca del trabajo académico que se realiza en determinada organización educativa.

De esta manera si alumnos y padres de familia están satisfechos con la forma como trabaja los docentes en la institución, entonces considerará que esta ofrece un adecuado servicio educativo, por lo tanto, la considerará un referente en la comunidad.

Finalmente (Gento y Vivas, 2003) señalan que medir la satisfacción del cliente tiene sentido siempre que se acompañe de acciones que induzcan a la mejora y a la innovación; es por ello que, si se mide la satisfacción de los estudiantes de una manera consistente, permanente y adecuada, orientaría a la toma de decisiones correctas y así se podrían aprovechar las oportunidades de mejora.

2.2.1.3. Actitudes.

McGraw – Hill (2001, 10ma. Ed: Pág.: 116, 117) Una Actitud es un sentimiento positivo o negativo o un estado mental de alerta, aprendido y organizado mediante la experiencia, que ejerce influencia específica en la respuesta de una persona a la gente, objetos y situaciones. Cada uno de nosotros tenemos actitudes sobre numerosos temas, por ejemplo: sindicatos, ejercicios físicos, objetivos profesionales, amigos etc. En primer lugar, las actitudes se aprenden. Segundo: las actitudes definen las predisposiciones hacia aspectos dados del mundo. En tercer lugar: las actitudes proveen prejuicios emocionales en nuestras relaciones interpersonales y de identificación con otros. Por último están organizadas y se encuentra en la esencia de la personalidad. Ciertas actitudes son persistentes y duraderas; sin embargo, al igual que cada variable psicológica, las actitudes están sujetas a cambios.

J. Rosenberg. (1960, p. 319) señala que las actitudes son partes intrínsecas de la personalidad de una persona. Muchas teorías han querido explicar la información de los cambios de actitudes. Cierta teoría propone que las personas “buscan una congruencia entre sus creencias y sus sentimientos hacia las cosas” y sugiere que las modificaciones de las actitudes dependen ya sea de los sentimientos o de las creencias.

- a) **Componente Cognoscitivo:** Es el componente cognitivo de una actitud coherente en las percepciones, opiniones y creencias de una persona. Se refiere al proceso de pensamiento, centrado en el razonamiento y la lógica. Un

elemento importante de la cognición son las creencias de evaluación de una persona. Las creencias de evaluación se presentan como impresiones favorables o desfavorables que alguien posee acerca de una cosa o persona.

- b) Componente Afectivo: Es el segmento emocional o de sentimiento de una actitud. Se aprende de los padres, profesores y pares.
- c) Componente Conductual: el componente conductual de una actitud, se refiere a la intención de influir de cierto modo en alguien o algo de una manera determinada (por ejemplo, con amistad, calidez, hostilidad, apatía etc.).

Las actitudes al igual que los valores, se adquieren de los padres, los maestros y la pertenencia de grupos de gente como uno.

Nacemos con ciertas predisposiciones genéticas. Después en nuestros primeros años, comenzamos a modelar nuestras actitudes a partir de aquellos a quienes admiramos, respetamos o tememos. Observamos la forma en que se conducen la familia y los amigos, y modelamos nuestras actitudes y comportamientos para que se alineen con los de ellos.

Los tipos de actitudes que se consideran son aquellos enfocados en el comportamiento organizacional y relacionado con el trabajo o puesto.

- a) Satisfacción en el Trabajo. que es la actitud que un maestro o empleado asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.
- b) Participación en el Trabajo. un término recién tomado para su estudio el cual establece el grado, que la persona se valora a sí mismo a través de la identificación sociológica en su puesto dentro de la organización.

A los trabajadores plenamente identificados realmente les importa el trabajo que realizan, y consideran su desempeño como algo importante para su autoestima.

- c) Compromiso organizacional. cuando la persona se identifica con la organización, a través de las metas y objetivos. Es decir, se identifica con el servicio - persona – organización; y desea mantener la pertenencia en ella

2.2.1.4. Consecuencias de la insatisfacción.

Los principales efectos que produce la insatisfacción en las personas son:

- a) El Ausentismo. se dice que la insatisfacción conduce al ausentismo, y este ausentismo se manifiesta mediante “enfermedades”, “problemas familiares”, etc., este ausentismo muchas veces a la empresa le demanda más dinero y sobre todo pierde productividad. Johns Gary (1988), señala que el ausentismo provoca mayores días de trabajo perdidos que la huelga. El ausentismo hace que se incurra en costos por personal de reemplazo, etc. El simple hecho de faltar al trabajo, es una forma de decir me alejo de él, y muchas veces ese ausentismo es por una baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo. Otras causas que originan el ausentismo son las actividades ajenas a la empresa, pero que son atractivas para el trabajador, puede estar muy feliz con su trabajo, pero más atractivo y feliz se ve el trabajador si se va a practicar su deporte favorito y por ello falta. Un nivel de ausentismo inevitable va ser por enfermedad, por condiciones del clima, problemas de transporte, etc. Pero no todo tipo de ausentismo puede señalarse que se debe a la insatisfacción laboral.
- b) Rotación. la rotación la entendemos como retiro voluntario de la persona, sus características varían tanto en función del nivel de satisfacción como de acuerdo con otros factores. Por ejemplo, cuando la economía entra en recesión, la rotación tendera a bajar, por la simple razón de que las personas encuentran menores posibilidades de trabajar en otro lugar, no importa cuán satisfechos o insatisfechas se encuentran. En una situación así se realiza la rotación. Pero

podemos señalar que la rotación no es causa para la insatisfacción laboral.

Pueden existir otras causas.

- c) Salud de la Persona. Jhons Gary (1988), señala que diferentes estudios han mostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas, desde dolores de cabeza hasta problemas cardiacos. La relación entre la salud psicológica de la persona y el nivel de satisfacción con el trabajo no ha sido muy bien investigada, sin embargo, se asume que hay una correlación positiva. La cuestión es determinar hasta qué punto la persona satisfecha con su trabajo lo está también con su vida familiar, con sus amigos, etc. Solo así se podrá determinar si la salud mental es una causa o una consecuencia de la satisfacción laboral. Podemos suponer que la salud física y mental de la persona y el nivel de satisfacción laboral están relacionados de manera interactiva.

2.2.1.5. Satisfacción y rendimiento.

La labor gerencial consiste en actuar de manera considerada con las personas, interesarse en sus necesidades y ayudarlas en todo lo que sea posible. Y esto está orientado a mantener las relaciones humanas, estrategia que se utiliza para incrementar el rendimiento de las personas, basada en la creencia de que los beneficios por obtener superan a los costos en los que se incurrirá.

Jhons Gary (1988, p.138), dicha orientación puede resumirse en esta secuencia:

Buenas relaciones humanas › Satisfacción en el trabajo › Buen rendimiento.

Este planteamiento, parte de la hipótesis que señala a la satisfacción como causa de la performance. Esta hipótesis ha sido estudiada empíricamente, pero no ha obtenido el respaldo necesario, por lo cual se tiende a considerar como incorrecta.

En múltiples estudios se encontró una correlación muy baja pero positiva, pero no se indagó el porqué de los resultados. Pero se entiende que el trabajador satisfecho produce más y mejor. En otras palabras, las personas están satisfechas cuando su trabajo les permite obtener lo que ellas desean. Surgiendo la hipótesis: el desempeño causa la satisfacción. Este planteamiento indica que cuando el desempeño tiene un refuerzo apropiado, ocurre la satisfacción en el trabajo, resumiendo así:

Buen rendimiento › Refuerzo › Satisfacción en el trabajo.

Esta hipótesis según los estudios realizados ha obtenido correlaciones más altas, pero a pesar que la correlación es mayor, no es suficientemente alta, como para afirmar que en las organizaciones fallan al aplicar refuerzos, con lo cual el buen rendimiento no se hace notorio. Y teniendo en cuenta este punto de vista, la labor gerencial deberá actuar en la conducta que las personas presentan. En este caso deberá reforzar el comportamiento que lo amerite y sancionar la conducta indeseable. Así podrá manejar los refuerzos y podrá modelar la conducta de sus subordinados y lograr que estén satisfechos en el trabajo.

A continuación, mostramos un gráfico con el modelo de satisfacción en el trabajo de Lawler y Porter (1967, p. 20-28). De acuerdo al modelo, la performance o desempeño conduce a la obtención de determinados refuerzos (intrínsecos o extrínsecos). Los refuerzos intrínsecos, como la autorrealización, tienen una relación más directa con la satisfacción porque es la propia persona quien se lo administra. A diferencia de los refuerzos extrínsecos, como el salario, la promoción o el status, son mucho más difíciles de relacionar con el desempeño, inclusive si la organización tiene una política de evaluar el desempeño, será más difícil que se refuerce los méritos a lograr.

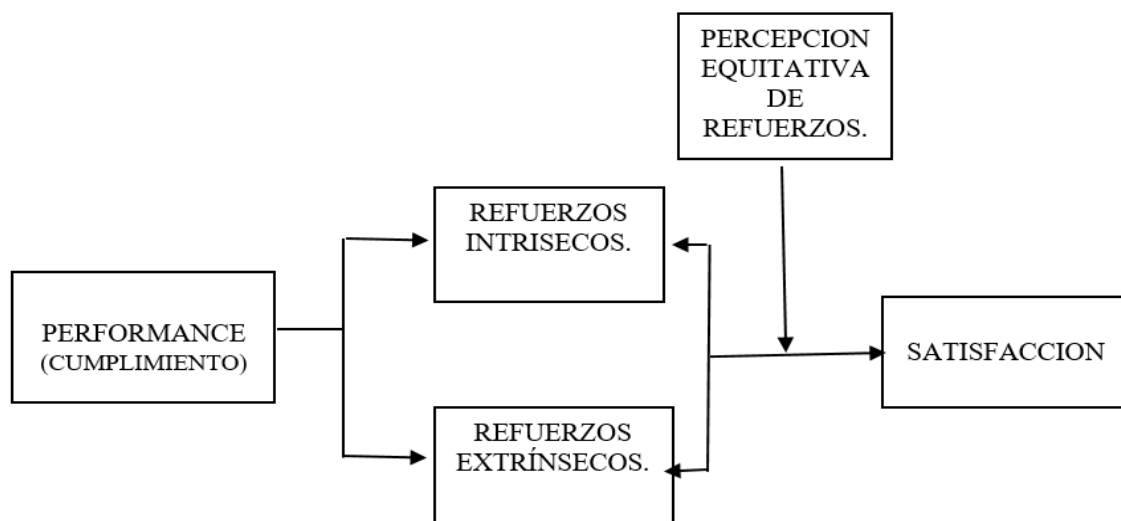


Figura 2. Modelo de Satisfacción de Lawler y Porter.

El modelo nos sugiere que los refuerzos no están directamente asociados con la satisfacción, ya que los refuerzos se encuentran moderados por el grado que los percibe la persona, si son equitativos a su esfuerzo. Es decir, los refuerzos dependen de cuánto considera la persona que debe recibir y cuánto recibe efectivamente por el trabajo realizado.

En este proceso interviene la percepción de la persona, no solo hay diferencia en los refuerzos que las personas prefieren, sino también en la forma como son percibidos los refuerzos.

2.2.1.6. La motivación.

La palabra Motivación se deriva del vocablo latino “movere”, que significa mover.

Algunos autores conciben la motivación como:

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001, p. 145): *“Fuerzas que actúan sobre el individuo y que inician o dirigen su conducta”*

Stephen Robbins (2000, 6ta. Ed.), Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual

La motivación puede tener dos grandes fuentes. Puede emanar de las necesidades internas del individuo o puede surgir a partir de las presiones y los incentivos externos. De allí deriva la existencia de dos clases de motivación: la extrínseca y la intrínseca.

- a) La motivación intrínseca es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta. La conducta es expresiva: es simultáneamente medio y fin. La realización, por ejemplo, de un trabajo desafiante para el cual se tiene las aptitudes necesarias, hace que la actividad sea, de por sí, satisfactoria.

Motivación intrínseca: surge dentro del sujeto, obedece a motivos internos.

- b) Motivación extrínseca: se estimula desde el exterior ofreciendo recompensa.

La motivación extrínseca es originada por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta. Se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada. En otras palabras, la conducta se vuelve instrumental: se convierte en un medio para alcanzar un fin. Puede tratarse, por ejemplo, de obtener una recompensa económica, social o psicológica (una bonificación, la aprobación de sus compañeros o un reconocimiento de su supervisor). O puede tratarse de evitar consecuencias desagradables (la negativa de un aumento de salario, el rechazo de los otros, o la pérdida de confianza por parte de su jefe).

Ciclo motivacional.

El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad. Esta es una fuerza dinámica y persistente que origina comportamiento. Cada vez aparece una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz el individuo satisfecerá su necesidad y por ende, descargara la

tensión provocada por aquella. Una vez satisfecha la necesidad, el organismo recobra su estado de equilibrio anterior, y se adapta al ambiente.

En la siguiente figura mostramos el ciclo motivacional.

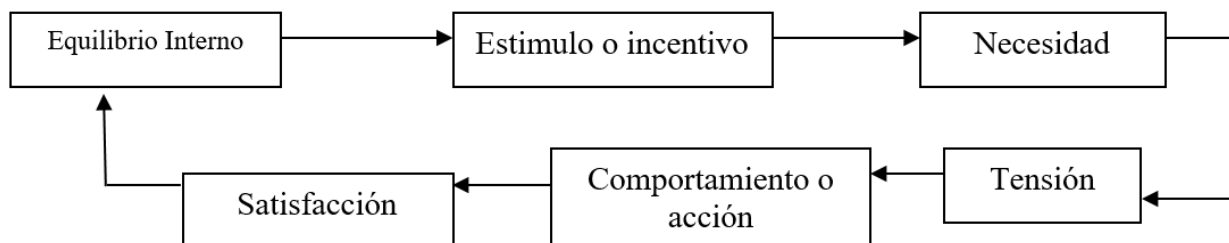


Figura 3. Ciclo motivacional.

El ciclo motivacional del gráfico N° 4, la necesidad se ha satisfecho. A medida que el ciclo se repite con el aprendizaje y la repetición (refuerzos), los comportamientos se vuelven gradualmente más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades. Una vez satisfecha la necesidad deja de ser motivadora del comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad.

Algunas veces la necesidad puede satisfacerse en el ciclo motivacional, y puede originar frustración o en algunos casos, compensación (transferencia a otro objeto, persona o situación). Cuando se presenta la frustración de la necesidad en el ciclo motivacional, la tensión provocada por el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera u obstáculo que impide su liberación, al no hallar la salida normal la tensión represada oncológico (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia etc.) o bien mediante lo fisiológico (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardiacas o digestivas, etc.) En otras ocasiones, aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración porque puede transferirse o compensarse. Esto ocurre cuando la satisfacción de otra necesidad logra reducir o clamar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse. En el gráfico N°

5 nos muestra un ejemplo de compensación, puede presentarse cuando, en vez de ascenso a un cargo superior, re obtiene un buen aumento de salario o un nuevo sitio de trabajo.

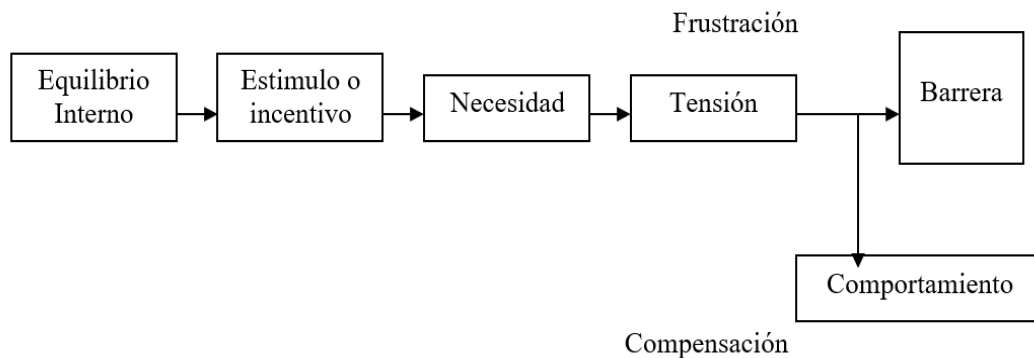


Figura 4. Compensación de la necesidad.

2.2.2. Desempeño profesional del docente.

2.2.2.1. El desempeño profesional en las organizaciones.

El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo. En años recientes, la administración del desempeño ha buscado optimizar sus recursos humanos para crear ventajas competitivas.

Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

La Administración del desempeño, es definida como el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización, así

como las prácticas a través de las cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones.

Oscar Collao Montañez (2000: Facultad de Educación – Lima UNMSM) nos indica:

En el sector Educación, sabemos que en pleno siglo XXI la educación debe atender los siguientes aspectos:

- Estructurarse considerando la globalización los cambios económicos, tecnológicos y avance de las comunicaciones.
- Atender las múltiples carencias de la educación formal, particularmente de la población rural, en especial a la mujer.
- Ofrecer servicios educativos de calidad.
- Políticas educativas que respondan a criterios de equidad y desempeño.
- Plasmar la nueva política en un Proyecto Educativo Nacional.
- Educación para contribuir a la satisfacción de las necesidades fundamentales.

2.2.2.2. Políticas educativas que respondan a criterios de equidad y desempeño

Las políticas educativas deben responder a los criterios de equidad y desempeño:

- Equidad: significa:
- Igualdad de oportunidades: de acceso, permanencia y promoción.
- Compensación de las diferencias existentes entre los educandos: Educación Integral (educación, salud, alimentación, afecto etc.)
- Desarrollo equilibrado del educando: Psicofísico e intelectual.
- Cohesión del cuerpo social.
- El Desempeño: implica eficacia y eficiencia educativa.

- La eficacia: es hacer más relevante la educación desde el punto de vista de su utilidad para el individuo y la sociedad. Se deberá brindar una educación más pertinente y relevante.
- La eficiencia: tiene que ver con la reducción del fracaso escolar y desarrollar capacidad de optimizar el uso de los recursos, a efecto de la buena marcha interna.
- Eficiencia interna: es la relación entre el uso de los recursos y los resultados dentro del sistema educativo.
- Eficiencia externa: considera que la educación debe preparar para el trabajo y el logro de ingresos.

Según la Ley de Educación 28044(2004 –Ministerio de Educación), en el artículo N° 56 señala:

El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral; salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

Al maestro le corresponde:

- a. Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia, en la comunidad educativa que integran.
- b. Participar en la Institución Educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.

- c. Percibir remuneraciones justas y adecuadas y también las bonificaciones establecidas por ley; estar comprendido en la carrera pública docente; recibir debida y oportuna retribución por las contribuciones provisionales de jubilación; derrama magisterial; y gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones.
- d. Participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.
- e. Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa, integrar libremente sindicatos y asociaciones de naturaleza profesional y
- f. Los demás derechos y deberes establecidos por ley específica.

Artículo 57° (Ley N° 29944). La carrera Pública Magisterial:

El profesor, en las instituciones del Estado, se desarrolla profesionalmente en el marco de una carrera pública docente y está comprendido en el respectivo escalafón. El ingreso a la carrera se realiza mediante concurso público, El ascenso y permanencia se da mediante un sistema de evaluación que se rige por los criterios de formación, idoneidad profesional, calidad de desempeño, reconocimiento de méritos y experiencia.

Artículo N° 59 (Ley N° 29944). Áreas del Desempeño del Profesor:

Las áreas de desempeño laboral del profesor son la docencia, la administración y la investigación. Los cargos de director y subdirector o sus equivalentes son administrativos y a ellos se accede por concurso público.

Artículo N° 60 (Ley N° 29944). Programa de Formación y Capacitación
Permanente:

El Estado garantiza, el funcionamiento de un programa de Formación y capacitación permanente que vincule la formación inicial del docente, su capacitación y su

actualización en el servicio. Este programa se articula con las instituciones de educación superior. Es obligación del estado procurar los medios adecuados para asegurar la efectiva participación de los docentes.

El Docente para evidenciar que está realizando una buena labor educativa tiene que manejar las siguientes dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Todo docente debe tener una buena organización en su labor pedagógica, sobre todo del proceso de Aprendizaje; su organización debe empezar planificando su programa curricular, Las unidades y sesiones de aprendizaje que se van a desarrollar a lo largo del año escolar. Debe tener al día su carpeta pedagógica, con documentos que el docente crea, para facilitar su labor pedagógica, sus Proyectos, materiales didácticos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: En este rubro comprende la conducción del proceso de enseñanza. El docente debe crear un clima favorable para el aprendizaje, dominar el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes. Conocer de las diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización pertinente de los recursos didácticos que faciliten los logros en el proceso de aprendizaje.
- Participación en la gestión de la Institución articulada a la comunidad: El docente no solo se ve en el aula, en las cuatro paredes de la Institución educativa; pues debe procurar ser el gestor de proyectos que se puedan desarrollar fuera de la Institución, con el fin de que los diversos actores de la comunidad educativa, participe en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Logrando que en nuestra comunidad

educativa los padres de familia y comunidad en general participen de los resultados de los aprendizajes.

- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Todos los años es un reto para el docente enfrentar a nuevos cambios; de estar al nivel de la tecnología, que avanza vertiginosamente; el actualizarse y estar renovado en el método de aprendizaje, en sus estrategias, diseño curricular, etc.

El Docente por la naturaleza de su profesión debe estar actualizado año a año, para ejercer con eficiencia su práctica pedagógica. Y estar a la vanguardia de la época y de la tecnología. Pues sobre sus hombros está la responsabilidad de lograr resultados en el aprendizaje de sus estudiantes y saber manejar la información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

2.2.2.3. Desempeño laboral.

Chiavenato, I. (2000, p. 359) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

En este sentido el desempeño laboral es de suma importancia para las organizaciones, ya que con esto se logra evidenciar la formación integral de ser humano como ente social significativo para el trabajo, y al mismo tiempo se abre la posibilidad de aumentar la productividad de las organizaciones.

Benavides (2002, p. 72), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y

usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Se puede concluir que el desempeño laboral con el conjunto de comportamiento y destrezas que son observadas en un empleado y que hacen que este desarrolle su trabajo en forma eficaz y eficiente, logrando así los objetivos de la organización.

Milkovich y Boundreau; (1994, p.146) el desempeño laboral “tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización al producir comportamientos que afectan los resultados”.

De esta conceptualización se deduce que el desempeño laboral son características individuales que el trabajador posee y que definitivamente afecta en los resultados de la organización.

Según Stoner, D. (1994, p. 510), quien afirma “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Al respecto, Chiavenato, I. (2000, p. 367), expone que el “desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo”.

Este autor en su conceptualización de desempeño laboral mide diferentes factores como el actitudinal y el operativo que hace que las personas contribuyan en el logro de los objetivos.

2.2.2.4. Evaluación del desempeño laboral.

Coens, T. citado por Vega, M. (2007, p 20) “La evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo”.

La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva de los trabajadores para así evaluar su contribución en la productividad de las organizaciones.

Evaluación de desempeño y redimiendo laboral

Desde la óptica de Chiavenato, I. (2002, p.198) “Es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo”

Se puede concluir que la evaluación de desempeño laboral posee indicadores que señalan que tan eficientemente y eficazmente cumple sus funciones un trabajador.

Werther, W. y otros (2000, p. 43) “La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado”.

Interpretando este concepto podemos concluir que la evaluación del desempeño mide específicamente el trabajo integral del trabajador.

Fines de la evaluación del desempeño

Chiavenato, I. (2002, p. 364) Algunos de los principales objetivos vinculados a este subsistema de la gestión del desempeño son:

- Adecuación del individuo al cargo
- Capacitación
- Promoción

- Incentivos salariales por un buen desempeño
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados
- Autoperfeccionamiento del empleado
- Informaciones básicas para las investigaciones de recursos humanos;
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados
- Estímulo a mayor productividad
- Oportunidad de conocimiento de los patrones de desempeño de la empresa
- Retroalimentación de información al propio individuo evaluado;
- Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena planeación.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente dependiendo de la forma de administración.
- Otras decisiones de personal, como transferencia, licencias, cancelaciones, traslados.

De esta conceptualización dada por Chiavenato podemos deducir que existen diferentes objetivos que persigue la evaluación de desempeño, pero entre las más importantes están: capacitación, promoción.

Chiavenato, I. (1998, p.98) “La evaluación del desempeño va estrictamente vinculada a los incentivos y motivaciones personales, las correcciones de los problemas confrontados y la acción gerencial”.

En línea en lo investigado hasta ahora, se puede decir que el proceso de evaluación del desempeño, constituye el paso en el cual se estima el rendimiento global del empleado. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutación, selección y orientación, Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones, etc.

Beneficios de la evaluación del desempeño

Al respecto Chiavenato, I. (2000, p.365) dice: cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los principales beneficiados son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

1. Beneficios para el jefe:

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad
- Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema puedan conocer cuál es su desempeño.

2. Beneficios para el subordinado

- Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados.
- Conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.
- Saber qué disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, etc). Y las que el propio subordinado deberá tomar por cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.)
- Autoevaluar y autocriticar su autodesarrollo y autocontrol.

3. Beneficios para la organización

- Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.
- Pueden identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no sólo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

De esta conceptualización se entiende que en toda organización es favorable la evaluación del desempeño, ya que con ella se puede tener conocimiento de las fortalezas y debilidades de los trabajadores. Una vez conocidas estas se pueden superar, por consiguiente, es beneficio para todos los agentes que forman parte de la organización.

2.3. Definiciones de Términos Básicos

Actitudes. Estado mental de alerta para las necesidades emergentes.

Desempeño profesional. El resultado al cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo y/o trabajo, que se relacionan con los propósitos de la organización.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Conducción, dominio de los diferentes instrumentos que se utilizan dentro de su área de desempeño.

Motivación. Deriva del vocablo latino “moveré”, que significa mover. Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Planificación y organización de todos los procesos a utilizar durante el año escolar.

Satisfacción general. Es el resumen de las actitudes que posee la persona hacia las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción Laboral. La actitud que los individuos tienen sobre sus trabajos.

Satisfacción y rendimiento laboral. Cuando la persona satisface una necesidad por lo tanto logra un mejor rendimiento en el trabajo.

Tendencias generales de la satisfacción. Grado de satisfacción y/o insatisfacción; varía mucho de persona a persona, de allí que se toma en cuenta la edad, la experiencia dentro de la institución y el nivel ocupacional de la persona.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H_G. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

H_{E1}. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, de docentes de una institución educativa Pública, 2018.

H_{E2}. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en su dimensión capacitación profesional pedagógica, de docentes de una institución educativa Pública, 2018.

H_{E3}. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad, de docentes de una institución educativa Pública, 2018.

3.2. Variables

3.2.1. Variable X. Satisfacción laboral

Definición conceptual. La actitud que los individuos tienen sobre sus trabajos.

Definición operacional. Incluye las dimensiones: Satisfacción de faceta, satisfacción laboral y motivación.

3.2.2. Variable Y. Desempeño laboral

Definición conceptual. El resultado al cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo y/o trabajo, que se relacionan con los propósitos de la organización.

Definición operacional. Incluye las dimensiones: Conducción del proceso de aprendizaje, capacitación profesional pedagógica y participación en la institución educativa y en la comunidad de los docentes.

3.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Instrumento
Variable Satisfacción laboral	- Satisfacción de faceta	Cuestionario sobre satisfacción laboral
	- Satisfacción laboral	
	- Motivación	

Tabla 2.

Operacionalización de la variable desempeño profesional

Variable	Dimensiones	Instrumento
Variable desempeño laboral	- Conducción del proceso de aprendizaje	Cuestionario sobre desempeño profesional
	- Capacitación profesional pedagógica	
	- Participación en la institución educativa y la comunidad de los docentes.	

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de Investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo.

Según Hernández (2014). “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”

Este enfoque comprende varias fases: parte de una idea, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se construye un marco teórico, etc., hasta la formulación de conclusiones respecto de las hipótesis planteadas.

4.2. Tipo de Investigación

En referencia al tipo de estudio, se encuentra dentro del tipo sustantivo o básico, también conocido como puro o fundamental; su principal objetivo es recabar información para la construcción de un marco teórico, así como la administración de instrumentos a una determinada muestra y realizar la comprobación si existes diferencias en ambas muestras de estudio.

Según Bernal (2006): El investigador en este caso se esfuerza por conocer y entender mejor algún asunto o problema, sin preocuparse por la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos. La investigación básica busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, persigue la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico basada en principios y leyes (p. 13)

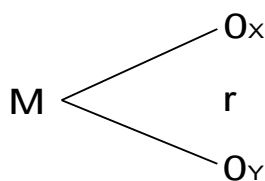
4.3. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional; no experimental y de corte transversal. Se denomina no experimental porque no se realizará experimento alguno,

no se aplicará ningún tratamiento o programa, es decir, no existirá manipulación de variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) sobre el corte transversal señalan: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (p.151). En ese sentido en este estudio se pretende obtener percepciones de un grupo de encuestados respecto a la percepción de la cultura de evaluación institucional y la Calidad de servicio educativo.

Para este estudio entonces empleamos el siguiente esquema.



Dónde:

M: Muestra de estudio.

O1: Observación de la variable satisfacción laboral.

O2: Observación a la variable desempeño profesional.

R. Coeficiente de correlación

4.4. Método de la Investigación

El método de investigación utilizado fue el hipotético – deductivo, éste según Bernal (2006) “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56).

La característica de este método hipotético, es que se refiere al hecho de formular hipótesis que serán corroboradas mediante una contrastación; asimismo en lo concerniente al método deductivo, se refiere que de conclusiones para casos generales se puede pasar a casos específicos, como en cada institución educativa.

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

La población del presente estudio estuvo conformada por los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la jurisdicción de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho, que laboraron en el periodo lectivo del año 2017.

4.5.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se tomó en cuenta el tipo de muestreo intencional y no probabilístico, debido a que de antemano se seleccionó a 7 instituciones y de ellas se consideró trabajar con 20 docentes por institución.

Tabla 3.

Descripción de la muestra

Nº	Institución Educativa	Nivel educativo	Nº de Docentes
1	0086 José María Arguedas	Secundaria	20
2	0089 Manuel Gonzales Prada	Secundaria	20
3	0113 Daniel Alomias Robles	Secundaria	20
4	0130 Héroe del Cenepa	Secundaria	20
5	0142 Mártir Daniel Alcides Carrión		20
6	0163 Coronel Néstor Escudero Otero	Secundaria	20
7	0171 Juan Velazco Alvarado		19
	Total		139

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnica

La técnica utilizada en el presente estudio fue la encuesta, para Carrasco (2009, 314) “es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene”

4.6.2. Instrumentos

Cuestionario sobre satisfacción laboral

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Objetivo: Obtener de forma ordenada y sistemática información sobre la satisfacción laboral

Autor: Adaptación del autor del estudio

Ámbito de aplicación: Alcance a nivel nacional, para docentes de educación secundaria.

Número de ítems: 30

Forma de Aplicación: Colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos

Índices: Muy satisfecho (5), satisfecho (4), medio (3), Insatisfecho (2) y Muy insatisfecho (1)

Dimensiones: Satisfacción de faceta, satisfacción laboral y motivación.

Cuestionario sobre desempeño profesional

Ficha del instrumento

Nombre: Cuestionario sobre desempeño profesional.

Objetivo: Obtener de forma ordenada y sistemática información sobre desempeño profesional docente.

Autor: Adaptación personal del autor de la investigación

Ámbito de aplicación: Alcance a nivel nacional, para docentes de educación secundaria.

Número de ítems: 30

Forma de Aplicación: Colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos.

Índices: Siempre 4), casi siempre (3), A veces (2) y Nunca (1)

Dimensiones: Conducción del proceso de aprendizaje, capacitación profesional pedagógica y participación en la institución educativa y comunidad docente.

4.7. Tratamiento Estadístico

Una vez recopilados los datos del trabajo de campo, se procedió a la clasificación, codificación y tabulación de los mismos; con la finalidad de hacer las estimaciones correspondientes, con una tabla de frecuencias, considerando la media y la mediana.

En la interpretación y constatación de hipótesis se ha aplicó el análisis descriptivo.

Recopilado y procesado los datos estadísticos obtenidos del cuestionario de encuestas se obtuvo los estadígrafos de tendencia central y de dispersión a fin de medir el grado de variación de los indicadores de las variables consideradas en la investigación.

Para la prueba de hipótesis se utilizó la técnica estadística de inferencia.

Graficación: Una vez tabulada las encuestas se procederán a graficar los resultados en figuras, utilizando el programa Excel y SPSS.

En base a los resultados obtenidos se procedió a interpretar los resultados teniendo en cuenta los objetivos propuestos en la presente investigación.

Para el procedimiento y análisis de los resultados se aplicó la estadística descriptiva

e inferencial como la media aritmética, varianza desviación estándar, coeficiente de variación y la “t” de Student.

4.8. Procedimientos

El desarrollo del trabajo de investigación se procedió a determinar la Población y la Muestra en la referida institución educativa.

En su elaboración del Instrumento con el que se recogió los datos, dicho instrumento denominado cuestionario se aplicó en un solo tiempo a todos los estudiantes integrantes de la muestra,

Para la aplicación del referido instrumento de recolección de datos se coordinó con los docentes de una institución educativa Pública, quien dio su consentimiento.

Después de recolectar los datos se organizó una base de información en un computador, luego se ordenó y se aplicó los estadísticos necesarios para obtener las tablas conteniendo los datos los cuales fueron interpretados y analizado, utilizando en Programa Informático SPSS 23.

Los datos obtenidos se presentaron en gráficas, así mismo se procedió a encontrar la normalidad y el contraste de hipótesis para obtener la demostración de las mismas, haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

También se hizo la discusión de los resultados y finalmente se procedió a elaborar las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo V. Resultados

5.1. Validación y Confiabilidad de los Instrumentos

5.1.1. Validación del instrumento.

Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Hernández S. (2006) expresó la validez como el grado de precisión con el que el test utilizado mide realmente lo que está destinado a medir. Lo expresado anteriormente define la validación de los instrumentos, como la determinación de la capacidad de los instrumentos para medir las cualidades para las cuales fueron construidos.

Los instrumentos de medición utilizados fueron validados en base al marco teórico, considerándose la categoría de “validez de contenido”, mediante el procedimiento conocido como juicio de expertos.

A los expertos se les suministró los instrumentos: matriz de consistencia del proyecto, tabla de especificaciones de los instrumentos, los instrumentos y la ficha de evaluación correspondiente.

Satisfacción laboral

La validez de expertos para el cuestionario sobre la satisfacción laboral obtuvo un valor de 79,80 puntos, que puede ser interpretado como un nivel de validez muy bueno.

Tabla 4.*Aspectos de validación de informantes: Satisfacción Laboral*

Expertos informantes e indicadores	Criterios			
		Dr. David B. Palpa Galván	Dr. Rubén J. Mora Santiago	Dr. Juan C. Valenzuela Condori
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	81	81	81
Objetividad	Está expresado en conductas observables.	81	81	81
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	81	81	81
Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.	81	81	81
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	81	81	81
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre la Satisfacción Laboral	81	81	81
Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.	81	81	81
Coherencia	De índices, indicadores y las dimensiones.	81	81	81
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	85	81	81
Totales		81	81	80
	Media de validación	81%		

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Es aplicable para el propósito propuesto.**Promedio de valoración:** 81%.

Tabla 5.*Resumen de validación por expertos*

Experto	Porcentajes
Dr. Fernando Antonio FLORES LIMO	79,9
Dr. Gilbert Oyarce Villanueva	79,9
Dra. Lida Violeta Asencios Trujillo	80,0
Promedio	79,90

La validez de expertos para el cuestionario sobre satisfacción laboral obtuvo un valor de 79,90 puntos, que puede ser interpretado como un nivel de validez muy bueno. Por lo tanto el instrumento es aplicable.

Desempeño profesional docente**Tabla 6.***Aspectos de validación de informantes: Desempeño laboral de docente*

Expertos informantes e indicadores	Criterios	Dr. David B. Palpa Galván	Dr. Rubén J. Mora Santiago	Dr. Juan C. Valenzuela Condori
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	81	81	81
Objetividad	Está expresado en conductas observables.	81	81	81
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	81	81	81
Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.	81	81	81
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	81	81	81
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre la gestión de aprendizaje cooperativo.	81	81	81
Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.	81	81	81
Coherencia	De índices, indicadores y las dimensiones.	81	81	81
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	85	81	81
Totales	Media de validación	81	81	80
			81%	

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable para el propósito propuesto.

Promedio de valoración: 81%.

Tabla 7.

Resumen de validación por expertos

Experto	Porcentajes
Dr. Fernando Antonio FLORES LIMO	81,0
Dr. David B. PALPA GALVÁN	81,9
Dr. Rubén J. MORA SANTIAGO	80,0
Promedio	80,0

La validez de expertos para el cuestionario sobre desempeño profesional docente obtuvo un valor de 81 puntos, que puede ser interpretado como un nivel de validez muy bueno. Por lo tanto, el instrumento es aplicable.

5.1.2. Confiabilidad del instrumento.

Con respecto a la Confiabilidad se estima que un instrumento de medición es confiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado.

Hernández, S. (2007) indica que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

Satisfacción laboral

Para determinar la confiabilidad se empleó el procedimiento de Medidas de Consistencia, el cual permitió obtener el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se utiliza para estimar la confiabilidad de la consistencia del instrumento con más de dos alternativas de respuesta (puede ser bajo la escala tipo Likert), con el fin de comprobar con cuanta exactitud, los ítems son consistentes, con relación a lo que se pretende medir.

El Alfa de Cronbach es un índice, que permite comprobar la confiabilidad del instrumento de la investigación y presenta valores entre 0 y 1.

Si el valor es cercano a la unidad se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes y si es menor a 0,70 presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y nos puede llevar a conclusiones equivocadas.

Confiabilidad del cuestionario

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_T} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Numero de ítems del instrumento

S_i = Varianza de cada ítem

S_t = Varianza Total

El coeficiente de Alfa de Cronbach, requirió de una sola administración de los instrumentos de medición, alcanzó en la primera de ellas el 82% de confiabilidad en una prueba piloto de 10 estudiantes.

Luego:

$$\alpha = \frac{30}{30-1} \left[1 - \frac{52.101}{296,975} \right]$$

Donde:

$$\alpha = 0,85$$

Por lo que podemos concluir señalando que el cuestionario sobre satisfacción laboral, al haber obtenido un valor de 0,85 puntos, tiene un alto nivel de confiabilidad.

Desempeño laboral de docentes

Para determinar la confiabilidad se empleó el procedimiento de Medidas de Consistencia, el cual permitió obtener el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se utiliza para estimar la confiabilidad de la consistencia del instrumento con más de dos alternativas de respuesta (puede ser bajo la escala tipo Likert), con el fin de comprobar con cuanta exactitud, los ítems son consistentes, con relación a lo que se pretende medir.

Si el valor es cercano a la unidad se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes y si es menor a 0,70 presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y nos puede llevar a conclusiones equivocadas.

Confiabilidad del cuestionario

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_T} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Numero de ítems del instrumento

S_i = Varianza de cada ítem

S_t = Varianza Total

El coeficiente de Alfa de Cronbach, requirió de una sola administración de los instrumentos de medición, alcanzó en ella el 80% de confiabilidad en una prueba piloto de 10 estudiantes.

Luego:

$$\alpha = \frac{30}{30-1} \left[1 - \frac{38.674}{232.044} \right]$$

Dónde: $\alpha = 0,86$

Por lo que podemos concluir señalando que el cuestionario sobre desempeño profesional docente, al haber obtenido un valor de 0,86 puntos, tiene un alto nivel de confiabilidad.

5.2. Presentación y análisis de resultados

5.2.1. Nivel descriptivo.

Satisfacción laboral

Tabla 8.

Variable satisfacción laboral.

Valores	Ítem 1	
	f	%
Muy insatisfecho	12	8,6
Insatisfecho	38	27
Ni sí ni no	59	42,4
Insatisfecho	25	18
Muy insatisfecho	5	4
Total	139	100

Fuente: Datos de la investigación

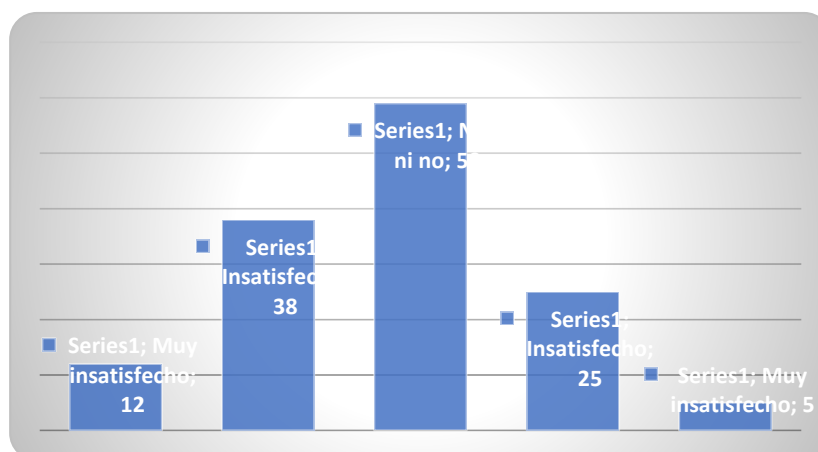


Figura 5. Variable satisfacción laboral

Prueba de normalidad de datos.

Para determinar si los datos provienen de una distribución normal se aplicó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov:

Paso 1: Hipótesis

H₀: Los datos de la muestra de las variables Satisfacción laboral y Desempeño profesional docente proceden de una distribución normal.

H₁: Los datos de la muestra de las variables Satisfacción laboral y Desempeño profesional docente no proceden de una distribución normal.

Paso 2: Nivel de significancia

Si $p > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula

Si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

Paso 3: Aplicación de la prueba estadística

A continuación, se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, empleando el SPSS y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 9.

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
Satisfacción laboral	139	62	147	104,74	17,233	296,976
Desempeño laboral de docentes	139	60	120	88,24	15,233	232,044
N válido (según lista)	139					

Tabla 10.*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

		Satisfacción laboral	Desempeño laboral de docentes
N		139	139
Parámetros normales ^{a,b}	Media	104,74	88,24
	Desviación típica	17,233	15,135
Diferencias más extremas	Absoluta	,072	,160
	Positiva	,072	,110
	Negativa	-,037	-,160
Z de Kolmogorov-Smirnov		,855	1,891
Sig. asintót. (bilateral)		,458	,092

a. La distribución de contraste es la Normal.
b. Se han calculado a partir de los datos.

Observamos los siguientes resultados:

- Para la Satisfacción laboral no se rechaza la hipótesis nula ($p=0.458 > 0.05$), por lo tanto, dicha variable sigue una distribución normal; es decir, hay una distribución normal de los datos.
- Para el Desempeño laboral de docentes no se rechaza la hipótesis nula ($p=0.092 > 0.05$), por lo tanto, se afirma que dicha variable sigue una distribución normal; es decir, hay una distribución normal de los datos.

Paso 4: Decisión

Analizando los resultados de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, se concluye que existe una distribución normal de los datos, por lo tanto, se determina el uso de estadísticos de correlación paramétrica para el análisis de datos, en nuestro caso el coeficiente de correlación de Pearson.

Resultados Estadísticos

Para poder responder a las preguntas de investigación se procedió a realizar el análisis de los resultados en dos niveles. En un primer momento, se utilizó estadística descriptiva para analizar los resultados y luego, se utilizó estadística inferencial para hallar la correlación entre las dos variables del estudio: Satisfacción laboral y Desempeño profesional docente.

5.2.2. Nivel inferencial.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

a. Formulación de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018.

H₁: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018.

Nivel de significancia de 5% = 0.05.

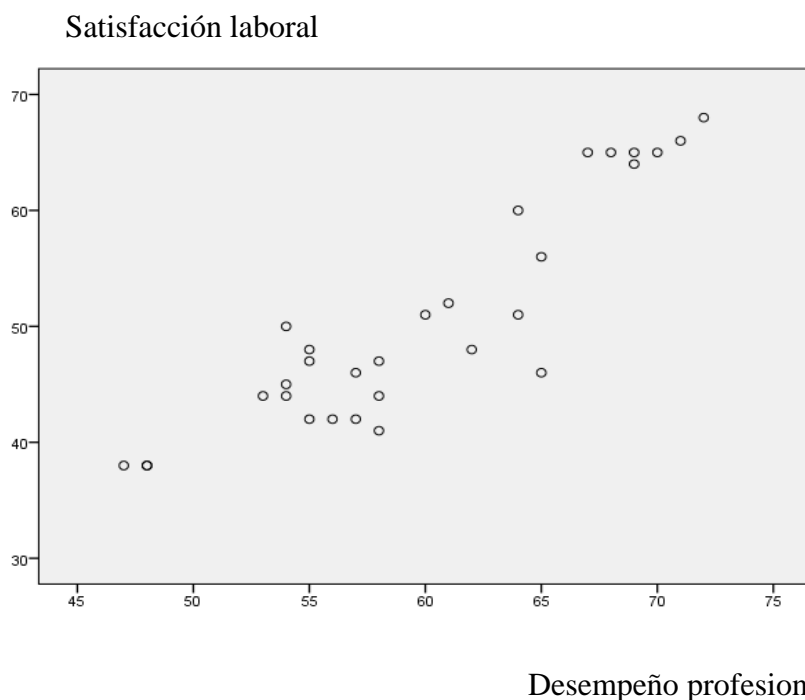


Figura 6. Diagrama de dispersión Satisfacción laboral y Desempeño profesional docente

Tabla 11.*Cuadro De Resultados: Correlaciones*

		Correlaciones	
		Satisfacción laboral	Desempeño profesional docente
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,911**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	139	139
Desempeño profesional docente	Correlación de Pearson	,911**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	139	139

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

Como podemos observar en el gráfico de dispersión supuestamente se trata de una correlación alta positiva, lo cual se comprueba con los valores obtenidos del Coeficiente de Correlación de Pearson calculados con el SPSS, dando un valor $r = 0,911$, lo que significa que tiene una alta relación positiva las variables en estudio.

Contrastación de la Hipótesis

- a. Se busca el valor $t = \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$ siendo $n-2 =$ grados de libertad (gl).

Resolviendo la t obtenido es 27,90

Ahora tenemos que buscar el t crítico de la tabla t de Student con $n - 2$ grados de libertad donde n es el total de la muestra o sea $139 - 2 = 137$ g. l.

T crítico = 1,653

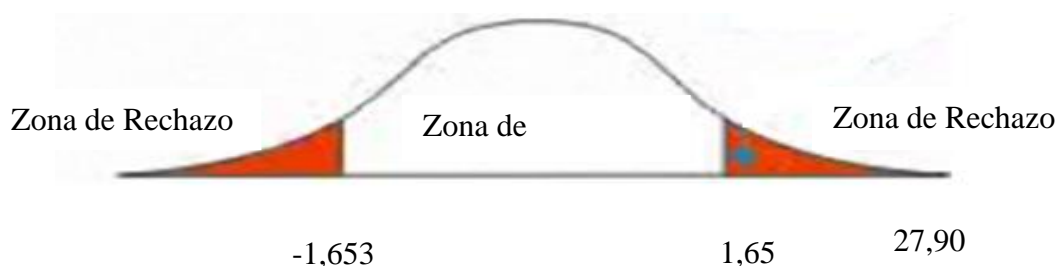
- b. De igual modo se puede decir que $p < 0,05$ y como p de acuerdo al valor calculado con el SPSS es Sig. (Bilateral)= 0,000, también se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alterna o la hipótesis del investigador.

Decisión estadística

Por lo tanto, se dice que si la t obtenida es $>$ que la t crítica entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) $27,90 > 1,653$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Regiones críticas

Se establece la zona de rechazo y la zona de aceptación



Conclusión

A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Hipótesis específica 1

Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

H_1 : Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Nivel de significancia de 5% = 0.05.

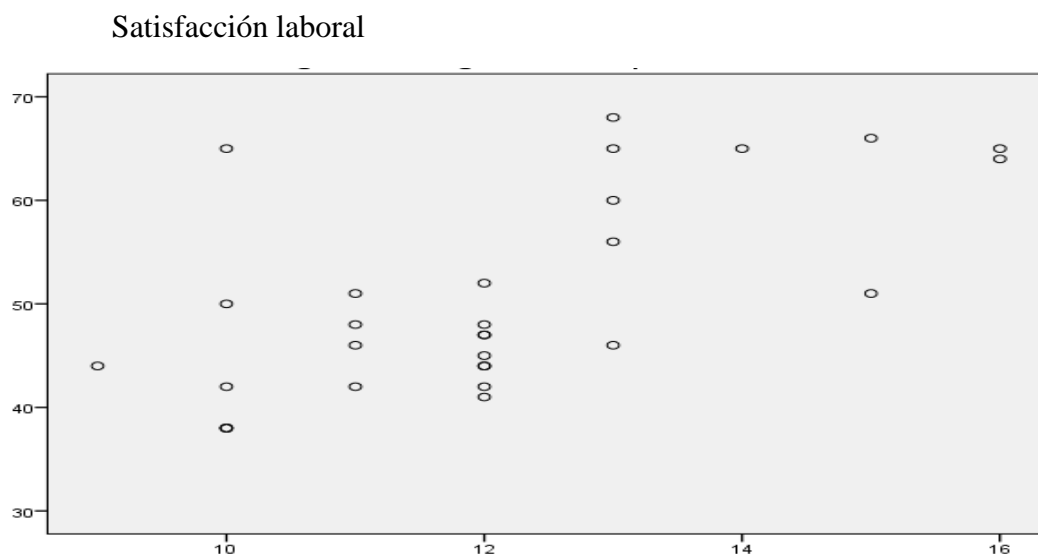


Figura 7. Diagrama de dispersión Satisfacción laboral y Conducción del Proceso de Aprendizaje

Tabla 12.

Cuadro De Resultados: Correlaciones

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Conducción del Proceso de Aprendizaje
Inteligencia emocional	Correlación de	1	,678**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	139	139
Interdependencia positiva	Correlación de	,678**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	139	139

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

Como podemos observar en el gráfico de dispersión supuestamente se trata de una correlación moderada positiva, lo cual se comprueba con los valores obtenidos del Coeficiente de Correlación de Pearson calculados con el SPSS, dando un valor $r = 0,678$, lo que significa que tiene una alta relación positiva las variables en estudio.

Contrastación de la Hipótesis

- a. Se busca el valor $t = \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$ siendo $n-2 =$ grados de libertad (gl).

Resolviendo la t obtenido es 15,370

Ahora tenemos que buscar el t crítico de la tabla t de Student con $n - 2$ grados de libertad donde n es el total de la muestra o sea $139 - 2 = 137$ g. l.

T crítico = 1,653

- b. De igual modo se puede decir que $p < 0,05$ y como p de acuerdo al valor calculado con el SPSS es Sig. (Bilateral)= 0,000, también se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alterna o la hipótesis del investigador.

Decisión estadística: Por lo tanto, se dice que si la t obtenida es $>$ que la t crítica entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1)

$15,370 > 1,653$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Regiones críticas:

Se establece la zona de rechazo y la zona de aceptación



Conclusión

A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Hipótesis específica 2

Formulación de la hipótesis estadística

H₀: No Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión capacitación profesional pedagógica, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

H₁: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión capacitación profesional pedagógica, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Nivel de significancia de 5% = 0.05

Satisfacción laboral

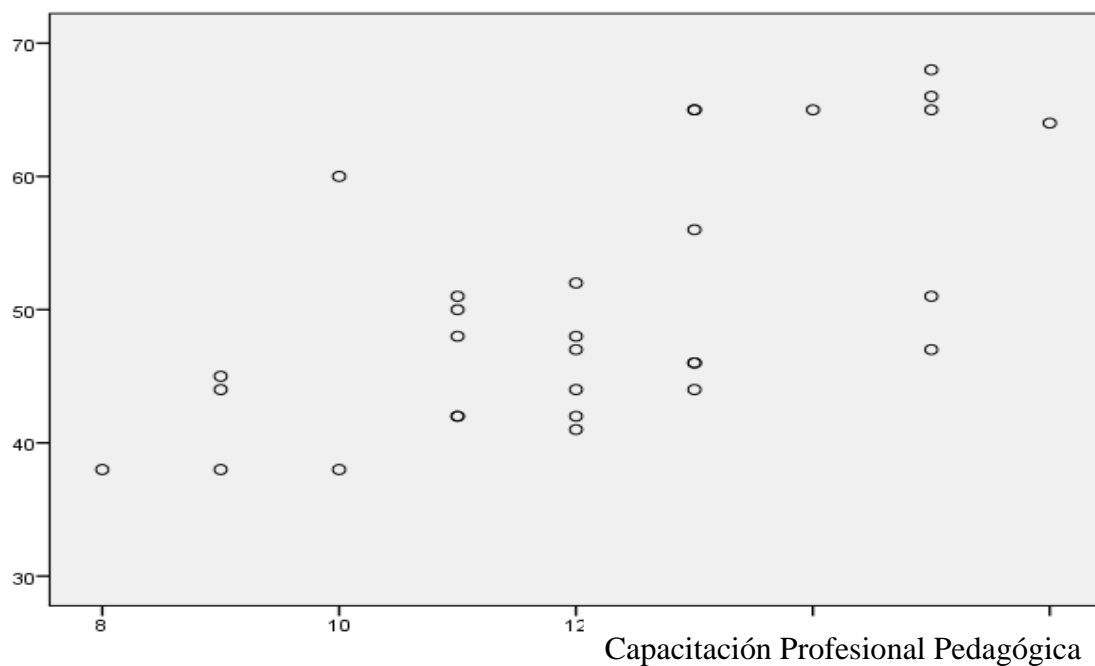


Figura 8. Diagrama de dispersión Satisfacción laboral y Capacitación Profesional Pedagógica

Tabla 13.*Cuadro De Resultados: Correlaciones*

		Correlaciones	
		Satisfacción laboral	Capacitación Profesional Pedagógica
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,723**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	139	139
Capacitación Profesional Pedagógica	Correlación de Pearson	,723**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	139	139

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

Como podemos observar en el gráfico de dispersión supuestamente se trata de una correlación alta positiva, lo cual se comprueba con los valores obtenidos del Coeficiente de Correlación de Pearson calculados con el SPSS, dando un valor $r = 0,723$, lo que significa que tiene una relación positiva las variables en estudio.

Contrastación de la Hipótesis

- a. Se busca el valor $t = \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$ siendo $n-2 =$ grados de libertad (gl).

Resolviendo la t obtenido es 16,947

Ahora tenemos que buscar el t crítico de la tabla t de Student con $n - 2$ grados de libertad donde n es el total de la muestra o sea $139 - 2 = 137$ g. l.

T critico = 1,653

- b. De igual modo se puede decir que $p < 0,05$ y como p de acuerdo al valor calculado con el SPSS es Sig. (Bilateral)= 0,000, también se rechaza la

hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alterna o la hipótesis del investigador.

Decisión estadística: Por lo tanto, se dice que si la t obtenida es $>$ que la t crítica entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) $16,947 > 1,653$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Regiones críticas:

Se establece la zona de rechazo y la zona de aceptación



Conclusión

A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión capacitación profesional pedagógica, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Hipótesis específica 3

Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad de los docentes, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

H_1 : Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad de los docentes, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Nivel de significancia de 5% = 0.05.

Satisfacción laboral

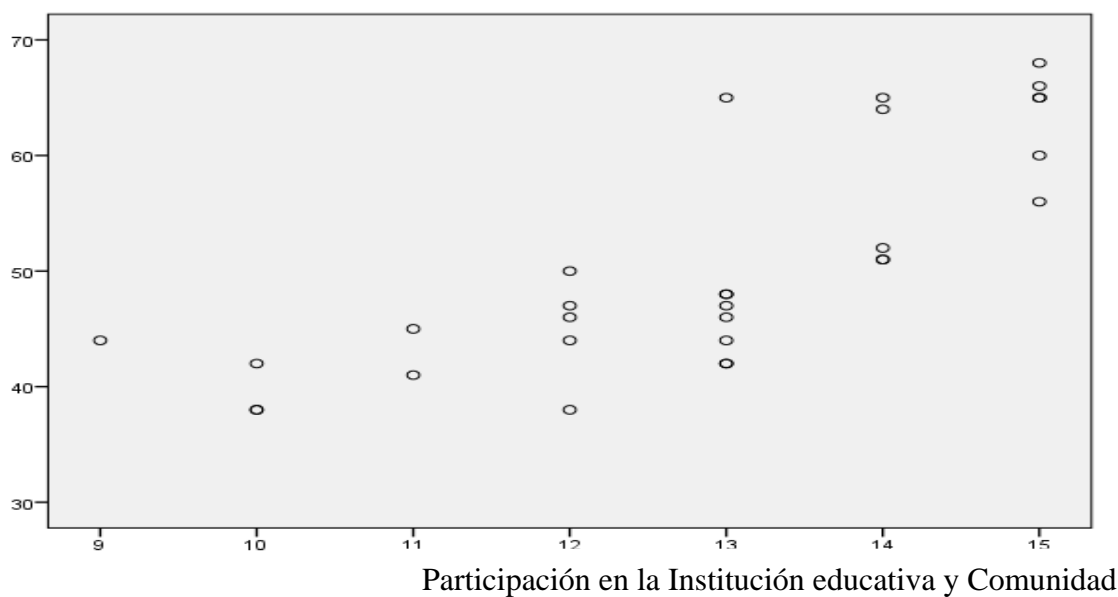


Figura 9. Diagrama de dispersión Satisfacción laboral y Participación en la Institución educativa y Comunidad

Tabla 14.

Cuadro De Resultados: Correlaciones

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Participación en la Institución educativa y Comunidad
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,774**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	139	139
Participación en la Institución educativa y Comunidad	Correlación de Pearson	,774**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	139	139

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

Como podemos observar en el gráfico de dispersión supuestamente se trata de una correlación alta positiva, lo cual se comprueba con los valores obtenidos del Coeficiente de Correlación de Pearson calculados con el SPSS, dando un valor $r = 0,774$, lo que significa que tiene una relación positiva las variables en estudio.

Contrastación de la Hipótesis

- a. Se busca el valor $t = \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$ siendo $n-2 =$ grados de libertad (gl).

Resolviendo la t obtenido es 18,484

Ahora tenemos que buscar el t crítico de la tabla t de Student con $n - 2$ grados de libertad donde n es el total de la muestra o sea $139 - 2 = 137$ g. l.

T crítico = 1,653

- b. De igual modo se puede decir que $p < 0,05$ y como p de acuerdo al valor calculado con el SPSS es Sig. (Bilateral) = 0,000, también se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alterna o la hipótesis del investigador.

Decisión estadística: Por lo tanto, se dice que si la t obtenida es $>$ que la t crítica entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) $18,484 > 1,653$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Regiones críticas:

Se establece la zona de rechazo y la zona de aceptación



Conclusión

A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad de los docentes, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

5.3. Discusión de los Resultados

En relación con los estudios antecedentes

Establecemos coincidencias con los resultados obtenidos por: Barriga (2016). En su Tesis: *“Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima, 2016”*, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Facultad de Educación- Unidad de Post Grado, para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación cuyo resumen es el siguiente: La investigación científica que hemos realizado es básica, Correlacional, causal no experimental, los factores de estudio son dos: Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. La población estuvo conformada por 80 y la muestra es de 40 docentes de la Universidad. El diseño de la investigación es transeccional, Correlacional, causal. Bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos variables: El clima organizacional que tiene las siguientes dimensiones: Talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional. La variable desempeño docente comprende las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa que se aplicó a los 40 docentes de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad

“Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. En los que encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA de 0,755 y el p_ valor es de 0,001 por lo tanto vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna que sugiere que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. Validándola.

Conclusiones: Se ha demostrado que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Pues el coeficiente de correlación es BUENA de 0,755, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. Se ha demostrado que existe relación entre el talento humano en el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA de 0,684, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se RECHAZA la hipótesis Nula y se ACEPTA la alterna: el talento humano se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima. Se ha demostrado que existe relación entre el diseño organizacional en el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es MODERADA de 0,577, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El diseño organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. Finalmente se ha demostrado que existe relación entre la cultura organizacional en el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús

María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,646 equivalente a una BUENA correlación y el p_ valor es de 0,01 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016.

También establecemos coincidencias con los hallazgos de: Pérez Tenazoa y Rivera Cardozo, (2015) En su Tesis: “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013*”, presentado en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – Escuela de Post Grado– Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, para Obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Empresarial cuyo resumen es: Actualmente existe consenso respecto a que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones, sin embargo, no está claro cuáles son los efectos específicos que tienen dichas variables sobre el desempeño laboral en general. La presente tesis muestra el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de Abril a Diciembre del 2013. Se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de

Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad, y a su vez permita mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución, conllevando a una mejora en la producción, hacia la sociedad, del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana dentro la Región y el país. Conclusiones: Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. En lo que respecta a la dimensión de Involucramiento Laboral, los trabajadores del IIAP, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo. En lo que respecta a la dimensión de Supervisión, los trabajadores del IIAP, percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan función acorde a las necesidades institucionales. En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores del IIAP, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. Poseen motivación de logros. En las Condiciones laborales, los trabajadores del IIAP, perciben como a una Institución que practica relaciones laborales favorables en cuanto a infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos. En la dimensión Autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben a su Institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional. Sus regímenes laborales facilitan flexibilizar sus perfiles de puestos acorde sus

necesidades institucionales, su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales.

Establecemos algunas discrepancias con los resultados obtenidos por: Alfaro Salazar, Leyton Girón; Meza Solano; Sáenz Torres, (2012). En su tesis: “*Satisfacción Laboral y su Relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*”, presentado en La Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el Grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas, cuyo resumen es el siguiente: Debido al importante rol de las municipalidades distritales o gobiernos locales en el desarrollo y la economía del país, es importante asegurar el logro de sus objetivos. Para ello debe contarse con el personal idóneo, motivado y satisfecho; es así que se plantea estudiar la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio. La investigación es del tipo descriptiva y Correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas. Conclusiones y Recomendaciones: Los niveles de satisfacción laboral medio reportados por los trabajadores de las tres municipalidades

analizadas se pueden considerar Promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría. No existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas. Esto podría deberse a que, en general, ellas tienen marcos comunes como son: (a) la municipalidad distrital tiene con estructuras organizacionales bien definidas y semejantes por ley, (b) la normativa que las rige y que impacta en las relaciones laborales es la misma, y (c) tienen una cercana ubicación geográfica y proximidad (Lima Metropolitana y Callao). Respecto al impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral en cada municipalidad estudiada, los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido. Por otro lado, los trabajadores de la municipalidad A reportaron un menor porcentaje en su satisfacción por el factor Reconocimiento Personal y/o Social, y esto podría deberse a que en esta municipalidad, los trabajadores no reciben el reconocimiento esperado de sus compañeros o jefes. Esto estaría indicando un área de posible mejoramiento.

Establecemos coincidencias con los resultados obtenidos por: Subaldo Suizo, (2012). En su Tesis: *“Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”*, presentado en la Universidad de Valencia, para optar el grado de Doctor en Psicología de la Educación y del Desarrollo Humano, nos dice: El objetivo básico del trabajo se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado en orden a proponer unas líneas de intervención para prevenir los efectos negativos que comporta el trabajo docente a nivel profesional y personal. El trabajo toma como partida los siguientes temas: Educar en Siglo XXI, el profesor y sus roles en la sociedad actual, el desempeño profesional del docente, la

satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado y el desgaste profesional docente. La investigación trata de contextualizar la investigación, presentan el significado del docente en la sociedad actual, las nuevas demandas que generan los constantes cambios en la profesión y los nuevos roles de los profesores en la sociedad actual. El tema gira en torno al desempeño profesional docente y sus repercusiones en la satisfacción/insatisfacción y desgaste de los profesores, en él se señalan algunos conceptos del desempeño profesional, los factores que influyen en el trabajo de los profesores y los desafíos de la profesión docente. En cuanto al tema de la satisfacción/insatisfacción docente, se subrayan algunas teorías sobre la satisfacción laboral, las principales fuentes de satisfacción/insatisfacción docente, las variables relacionadas y algunos métodos de medición. Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.

Establecemos coincidencias con las conclusiones de: Arratia Beniscelli (2010). En su Tesis: *“Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados”*, presentado en la Universidad de Chile-Facultad de Ciencias Sociales, para optar el Grado de Magister en Ciencias Sociales: Sociología de la Modernización, nos dice: Comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD), considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social. De esta manera, la incorporación de los docentes como los actores claves de esta investigación no sólo debe entenderse como una decisión metodológica, sino como una determinación epistémica, que busca poner en el centro la percepción de los actores involucrados por sobre posibles evaluaciones “neutrales” del proceso de trabajo docente. Esto permite realizar una discusión respecto del rol del docente en el sistema escolar, preguntándonos: ¿De qué manera perciben los docentes que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral son factores que inciden sus desempeños

laborales y qué relación tiene esta con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente de nuestro país? De esta pregunta, se distinguen cuatro elementos estructurantes de la investigación: Conocimiento de la manera en qué los profesores entienden el desempeño laboral y los factores que influyen en él; Conocimiento, desde la perspectiva de los profesores, de la manera en qué las condiciones de trabajo se relacionan con sus desempeños docentes; Identificar cómo los profesores chilenos perciben que las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral incide en sus desempeños docentes y Comprender las relaciones existentes entre satisfacción laboral, condiciones de trabajo y las concepciones de desempeño docente con los resultados en la EDD. Para poder realizar un análisis complejo e interpretativo, se desarrollaron una serie de conceptos, que permitieran dar cuenta de la relación entre educación y sociedad y cómo los actores se desenvuelven en el contexto socio-educativo. De esta manera, la premisa investigativa utilizada fue que los actores se encuentran imbuidos en un campo ideológico y político, determinado por una multitud de fuerzas, muchas de ellas incontrolables por los propios actores. En este contexto, definir conceptos como las condiciones de trabajo de los docentes y los procesos de evaluación docente se entienden como los principales lineamientos teóricos. Adicionalmente, se desarrollaron una serie de determinaciones metodológicas orientadas a poder desarrollar un proceso de investigación orientado a analizar las opiniones y percepciones de los docentes. En este sentido, el enfoque metodológico utilizado es de carácter cualitativo, utilizando como técnica principal las entrevistas semi-estructuradas. La muestra se estructuró a partir de dos variables relevantes: Resultados en la EDD y nivel de experiencia. Al respecto, es interesante relevar que el grupo de docentes con bajos resultados en la EDD, entiende el desempeño laboral desde una mirada más vocacional, en donde importan el inculcar valores, ser buen orientador, y dentro de las competencias que destacan son de tipo actitudinal y vocacional.

Además, estos docentes visualizan considera que la relación entre condiciones materiales y el desempeño laboral es relevante a partir de elementos específicos de aula -catalogados generalmente como clima de aula, mientras el grupo de profesores con buenos resultados define el desempeño docente con características más “técnicas”, aludiendo a aspectos de las condiciones de la escuela como la infraestructura, los materiales, el clima laboral y la gestión escolar.

Finalmente, coincidimos con los hallazgos reportados por: Rivas (2009). En su Tesis: “Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de el Salvador”, presentado en la Universidad de Montemorelos – Facultad de Ciencias Administrativas – El Salvador, para optar el grado de Maestría en Administración. Según su resumen nos indica lo siguiente: ¿Existe relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreña? Se utilizaron dos instrumentos, el primero formado por 24 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral y el segundo por 34 declaraciones para medir el nivel de desempeño, con valores de confiabilidad de 0.923 y 0.938 respectivamente. La muestra contempló a toda la población investigada, un total de 65 docentes. Para las diferentes hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y análisis de varianza factorial. Las conclusiones son: Los docentes tuvieron una autopercepción entre satisfecho a muy satisfecho. Para el nivel de desempeño, los docentes se auto percibieron entre casi siempre y siempre. La autopercepción que tienen los docentes del nivel de desempeño y el género, tipo de institución donde estudió, tipo de empleo y campo donde laboral. Parece que el nivel de desempeño no hace diferencia significativa respecto a las variables demográficas en los docentes. No se encontró relación significativa entre el grado de satisfacción y la edad de

los docentes. Se puede concluir que la edad no está relacionada muy significativamente con el grado de satisfacción de los docentes encuestados. Se encontró relación significativa entre la autopercepción, que tienen los docentes del nivel de desempeño y la edad de los docentes. Según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tienen los docentes se encontró una relación positiva en grado bajo. El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se auto percibieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente.

En relación con los estadísticos

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión capacitación profesional pedagógica, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad de los docentes, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

En relación con la contrastación de hipótesis

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión capacitación profesional pedagógica, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad de los docentes, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Conclusiones

Primero. Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Segundo. Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Tercero. Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión capacitación profesional pedagógica, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Cuarto. Existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad de los docentes, en los docentes del ámbito de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

Recomendaciones

Primero. Promover las prácticas de responsabilidad social en las I.E. dando a conocer los beneficios y los resultados favorables que esta estrategia de gestión viene recibiendo en su desarrollo, a los directivos de las organizaciones.

Segundo. Sensibilizar a los docentes para su participación de manera activa en las iniciativas de responsabilidad social implementados por sus organizaciones y/o directivos, con la finalidad de promover sentimientos de satisfacción laboral.

Tercero. Las organizaciones que aún no se encuentran desarrollando este modelo de estrategia, podrán empezar con una actividad de responsabilidad social, con la finalidad de sensibilizar en esta práctica a los docentes.

Cuarto. Desarrollar investigaciones de profundidad que establezcan un mejor control de las variables, dimensiones e indicadores relacionadas con la satisfacción laboral y el desempeño profesional docente.

Quinto. Medir el impacto de la responsabilidad social en los docentes y como está afecta su desempeño laboral de los docentes y el personal de la I.E.

Referencias

- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización Universidad de Chile.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción Laboral y productividad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Caballero, A. (2004). *Guías Metodológicas para los Planes de Tesis de Maestría y Doctorado*. Editorial Urape S.A.C. Lima.
- Calero, M. (1996). *Administración educativa*. Perú: Abedul
- Canales, I. (2000). *Evaluación Educativa*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá : Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ta. Edición) . Santa Fé de Bogotá: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1998). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Santa Fé de Bogotá : Mac Graw Hill-
- Collao, O. (1999). *Administración y gestión educativa*. (2do Edición) Facultad de Educación de la UNMSM. Programa de Profesionalización Docente. Perú.
- Covey, S. (2001). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires : Paidós.
- Flores, O. (1999). *Administración de recursos*. Madrid: Ed Rielph. SA 9na ed.
- García, J. (2001). *El Comportamiento Humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico. Lima.
- Gibson & Ivancevich & Donnelly (2001). *Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura, Procesos*. 10ma.ed. MC Graw Hill. Santiago de Chile.

Goleman, D. (2003). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires: Vergara.

Gonzales de S., Horia (1991). Satisfacción Laboral en las funciones de Docencia, Investigación y Extensión en Docentes de la Universidad de los Andes, Núcleo Trujillo”, Universidad de Zulia, Facultad de Humanidades y Educación. Trabajo para sustentar el grado de Maestría en Orientación Educativa. República Bolivariana de Venezuela.

Hernández, R. (1991). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. México.

Maslow, A. (2000). *Motivacion y personalidad* (11ava. Edicion). Espana: Diaz de Santos.

Ministerio de Educación “Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular”
Lima, 2da. Ed. Febrero 2009.

Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente* Versión aprobada con Resolución Ministerial N° 0547 – 2012 ED.

Ministerio de Educación (2003). *Ley General de Educación 28044*.

Ministerio de Educación. (2012). Orientaciones y Normas Nacionales para la Gestión en las Instituciones Educativas. Lima.

Pérez, L. (1999). *Estadística básica*, Lima: Ed. San Marcos Lima.

Pintado, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Perú: IPEC.

Robbins, S. (1996) *Comportamiento Organizacional*. (4ta. Edición). México: Mc Graw Hill.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. (8va. Edicion). México: Prentice Hall.

Sanchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños de la investigación científica*. (2da edic.) Perú: Mantaro

- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Universidad de Valencia. España.
- Sulca, A. (2006). *Estadística aplicada a la Investigación Educativa*. Lima. Perú.
- Summers, D. (2009) *Administración de la calidad*. México: Pearson.
- Tamayo, M. (1994). *El Proceso de la Investigación Científica*. México.
- Tarazona, F (2004). *Teoría y metodología de la investigación*. Perú: Megacolor.
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Tesis. Universidad Autónoma de Nuevo León-Monterrey-México.
- Werther, B. (2000). *Aministración de personal y recursos*. Colombia: Mc Graw Hill

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general Pg. ¿Cuál es la relación que existe entre la Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018?</p> <p>Problemas específicos Pe. 1. ¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, de docentes de una institución educativa Pública, 2018? Pe. 2. ¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral, en su dimensión capacitación profesional pedagógica, de docentes de una</p>	<p>Objetivo general Og. Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Oe. 1. Establecer la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, en de docentes de una institución educativa Pública, 2018. Oe. 2. Establecer la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión capacitación profesional pedagógica, de docentes de una</p>	<p>Hipótesis general Hg. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas He. 1. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral, en su dimensión conducción del proceso de aprendizaje, de docentes de una institución educativa Pública, 2018. He. 2. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en su dimensión capacitación profesional pedagógica, de docentes de una</p>	<p>Variable X Satisfacción laboral Dimensiones Satisfacción de faceta Satisfacción laboral Motivación</p> <p>Variable Y Desempeño laboral Dimensiones Conducción del proceso de aprendizaje Capacitación profesional pedagógica Participación en la institución educativa y la comunidad de los docentes.</p>	<p>Enfoque de investigación Cuantitativo Tipo de investigación Sustantivo o básico Diseño de investigación Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- Ox M --- r M --- Oy </pre> </div> <p>Dónde: M: Muestra de estudio. 01: Observación de la variable satisfacción laboral. 02: Observación a la variable desempeño profesional. r. Coeficiente de correlación</p> <p>Método de la investigación Hipotético – deductivo Población La población del presente estudio estuvo</p>

<p>institución educativa Pública, 2018? Pe. 3. ¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral, en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad de los docentes de una institución educativa Pública, 2018?</p>	<p>institución educativa Pública, 2018. Oe. 3. Establecer la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño profesional, en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad de los docentes, de una institución educativa Pública, 2018.</p>	<p>institución educativa Pública, 2018. He. 3. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en su dimensión participación en la institución educativa y comunidad, de docentes de una institución educativa Pública, 2018.</p>		<p>conformada por los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la jurisdicción de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho, que laboraron en el periodo lectivo del año 2017. Muestra Para determinar el tamaño de la muestra se tomó en cuenta el tipo de muestreo intencional y no probabilístico, debido a que de antemano se seleccionó a 7 instituciones y de ellas se consideró trabajar con 20 docentes por institución</p>
--	---	---	--	--

Apéndice B. Instrumento de Evaluación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario A.

Satisfacción Laboral

Nombre y apellidos.....

Institución educativa.....

Área..... Especialidad.....

Sexo: F M Edad:

Fecha.....

El presente instrumento está orientado a recoger información relevante y objetiva respecto a cuan satisfecho(a) se encuentra con respecto a la labor que desempeña. Sírvase marcar con un aspa donde corresponda, teniendo en cuenta que:

- MS= Muy satisfecho.
- S = Satisfecho.
- N = No puedo decidir si estoy satisfecho o insatisfecho.
- I = Insatisfecho.
- MI = Muy insatisfecho.

Así me siento en mi trabajo actual:

Nº	ITEMS	MS	S	N	I	MI
1	Con la oportunidad de hacer un trabajo sin sentir que va en contra de mis valores morales.					
2	Con lo grato del medio ambiente en el cual llevo a cabo mi trabajo.					

3	Con las condiciones ambientales (luz, ventilación etc.) en las cuales realizo mi trabajo.					
4	Con la oportunidad de hacer mi trabajo por mí mismo(a).					
5	Con la habilidad del Director(a) para delegar trabajo en los demás.					
6	Con la oportunidad de hacer algo diferente cada día.					
7	Con el espíritu de cooperación entre mis compañeros.					
8	Con las oportunidades para desarrollar estrecha amistad con los compañeros de trabajo.					
9	Con el compañerismo entre docentes.					
10	Con el completo reconocimiento a mi trabajo.					
11	Con las oportunidades para ser importante ante los ojos de los demás.					
12	Con la manera como generalmente me dicen cuando hago bien mi trabajo.					
13	Con las políticas de la Dirección y la forma como son aplicadas.					
14	Con el sentimiento de desarrollo personal que obtengo de mi trabajo.					
15	Con el asentimiento de realización o de logro que obtengo de mi trabajo.					
16	Con la oportunidad de ensayar algunas de mis propias ideas.					
17	Con las oportunidades para experimentar nuevos programas de trabajo.					
18	Con la proporción entre el salario y el trabajo que realizo.					
19	Con la oportunidad de servir a la gente.					
20	Con la forma como mi empleo me ofrece estabilidad.					
21	Con la oportunidad de ser útil a otros.					
22	Con la oportunidad de ocuparme en el tipo de trabajo que hago mejor.					
23	Con las oportunidades para tomar mis propias decisiones.					
24	Con la responsabilidad que implica mi trabajo.					

25	Con la oportunidad para hacer cosas diferentes de vez en cuando.					
26	Con las cosas diferentes que se me presentan en mi trabajo.					
27	Con la aptitud de mi Director(a) para proporcionar ayuda en los trabajos difíciles.					
28	Con la forma de entenderme con mi Director.					
29	Con la manera como el Director(a) respalda a las personas a su cargo.					
30	Con el manejo que hace el Director(a) de las quejas o reclamos de su gente.					

!Muchas gracias por su colaboración ;



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario A.

Desempeño profesional docente

Nombre y apellidos.....

Institución educativa.....

Área..... Especialidad.....

Nivel magisterial

Tiempo de servicio

Edad.....

Fecha.....

El presente instrumento está orientado a recoger información relevante y objetiva respecto al Desempeño Profesional de quienes tienen a cargo la conducción del aprendizaje. A continuación UD. Observara 30 ítems, la que podrá contestar marcando con un aspa donde corresponda, teniendo en cuenta:

- S: Siempre.
- CS: Casi siempre.
- AV: A veces.
- N: Nunca.

Nº	ITEMS	S	CS	AV	N
1	Llego a mi clase oportunamente.				
2	Tengo un plan actualizado para el curso que enseño.				
3	Me preocupo de que mis alumnos sepan desde el inicio, el propósito de la clase.				
4	Preparo mis clases oportunamente.				

5	Relaciono las nuevas ideas y los materiales con los ya conocidos anteriormente.				
6	Frente a actos de indisciplina de los alumnos, actuó en forma enérgica y efectiva.				
7	Uso ejemplos, ilustraciones para darle mejor objetividad al aprendizaje.				
8	Hago repasos que permitan mantener los conocimientos siempre frescos en mis alumnos.				
9	Hago conocer oportunamente los resultados de la evaluación a mis alumnos.				
10	Motivo a mis alumnos a la lectura de artículos.				
11	Mi Asignatura cumple las capacidades planificadas.				
12	Me mantengo bien informado, respecto a las nuevas ideas en el campo profesional.				
13	He experimentado diversos métodos para ayudar en el aprendizaje de los alumnos.				
14	Participó activamente cuando hay innovaciones.				
15	Regularmente leo las disposiciones generales y normas de carácter educativo durante el año.				
16	Mido el éxito de mi labor tomando en cuenta el progreso que alcanzan mis alumnos.				
17	Cada año leo por lo menos tres libros de carácter educativo.				
18	Comprendo la forma como mi trabajo se relaciona con la totalidad del CURRÍCULO BÁSICO REGULAR.				
19	Siento la responsabilidad de los conceptos que doy a mis alumnos y los guío en forma cordial.				
20	Uso una variedad de técnicas educativas que he elegido cuidadosamente.				
21	Ocupo dentro de la I.E. todo el tiempo que es necesario para realizar trabajos escolares.				
22	Participo usualmente en las actividades de la comunidad.				

23	Siempre estoy disponible a participar en las actividades internas de la I.E.				
24	Combato los atrasos e inasistencias en forma efectiva.				
25	Nunca me falta tiempo cuando se trata de ayudar o aconsejar a un alumno.				
26	Fermo parte activa en las comisiones de trabajo.				
27	Soy justo y honrado en el trato con los demás.				
28	Siempre recibo con cordialidad a los padres de familia.				
29	Mis relaciones con los demás son amistosas y cordiales.				
30	Mi trabajo personal está por sobre todas las cosas.				

! Muchas gracias por su colaboración ;



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
Escuela de Posgrado

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : DR. MORA SANTIAGO RUBÉN JOSÉ
INSTITUCIÓN DONDE LABORA : DOCENTE DE LA E.P.G. UNE
INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : Cuestionario – Satisfacción Laboral
AUTORA DEL INSTRUMENTO : Nisvit Marisol CUETO PEREZ

**TESIS: SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, 2018**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Por favor, marcar con una "X" en el puntaje adecuado, según su apreciación.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente		Regular				Buena				Muy Buena				Excelente					
		0-20		21-40		41-60		61-80		81-100											
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y tecnología																				
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																				
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																				
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 81

Fecha: 17-07-19

Firma del experto:

DNI 22318154

Teléfono: 956228590

