

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Satisfacción y desempeño laboral de la Institución Educativa
Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca - 2018**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Jhojann Smidth Roque Apaza

Asesor:

Lic. Ortiz Guillen Dante

Juliaca, setiembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Lic. Dante Ortiz Guillen, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA FERNANDO STAHL EN EL DISTRITO DE JULIACA - 2018”** constituye la memoria que presenta el Bachiller **Jhojann Smidth Roque Apaza** para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

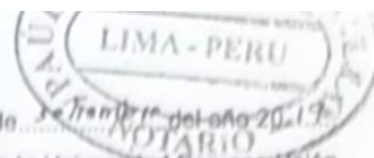
Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 30 días del mes de noviembre del año 2021



Lic. Dante Ortiz Guillen
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a veinticuatro día(s) del mes de Septiembre del año 2018, siendo las 14:30 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Elmer Henry Lupaca Chata el secretario: Mg. Ruth Gladys Choque Pico y los demás miembros: Dc. Julio Samuel Torres Huanda, Mg. Améd Vargas Martínez y el asesor Dc. Dante Ortiz Guillen con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Satisfacción y desempeño laboral de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca - 2018 de el(los)/a(las) Bachiller/es: a) Roque Apaza Johann Gmidth b)

..... conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales (Nombre del Título Profesional)

con mención en El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al(los)/a(la)(las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltos por el(los)/a(las) candidato(a)/s. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Roque Apaza Johann Gmidth

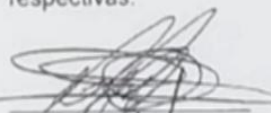

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	14	C	Aceptable	Bueno

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

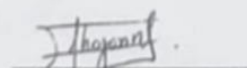
Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.


Presidente

Asesor


Miembro


Secretario

Miembro


Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi vida, a mis padres Lazaro Roque Supo y Reyna Apaza Quisca por su amor, exigencia y paciencia con su apoyo incondicional día a día que siempre me motivan para alcanzar cada meta trazada.

A mi hermana Brenda por ser mi apoyo en cada momento, a mis profesores, gracias por su tiempo y por su apoyo que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de seguir adelante y por darme la fortaleza para lograr día a día mis metas, a la UNIVERSIDAD PERUANA UNION por haberme formado como una persona íntegra y por permitirme ser parte de una gran familia con valores, por la oportunidad de estudiar y ser un profesional ético.

A la I.E.P. Adventista Fernando Stahl por haberme dado la oportunidad de realizar el estudio de investigación y las facilidades para poder culminar mis estudios profesionales, agradezco al Dr. Walter Chambi de la institución por su aceptación, por sus enseñanzas y consejos.

A mis padres Lazaro y Reyna por haberme proporcionado una educación íntegra, enseñándome con mucho esfuerzo, trabajo y constancia todo se logra; a mi hermana Brenda por su apoyo constante.

Finalmente agradezco a los maestros que han contribuido significativamente en mi formación académica y profesional, en especial a los que contribuyeron en esta investigación. Lic. Dante Ortiz Guillén, Ing. Efrain Velásquez Mamani, Mg. Amed Vargas Martínez, Mg. John Cahuana Sánchez, Lic. Julio Samuel Torres Miranda por sus consejos y guía durante la elaboración de esta tesis.

Índice general

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice general.....	vi
Índice de tabla.....	xiii
Índice de anexos.....	xv
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xviii
Capítulo I	20
1. Planteamiento del Problema	20
1.1 Identificación del Problema	20
1.2 Formulación del Problema.....	21
1.2.1 Problema General.....	21
1.2.2 Problemas Específicos.	21
1.3 Objetivos de la Investigación.....	22
1.3.1 Objetivo General.....	22

1.3.1 Objetivos Específicos.....	22
1.4 Justificación	22
1.5 Presuposición Filosófica	23
Capítulo II.....	25
2. Marco teórico de la investigación	25
2.1 Antecedentes de la investigación	25
2.1.1 Antecedente internacional.....	25
2.1.2 Antecedente nacional.....	29
2.1.3 Antecedente local.....	30
2.2 Base Teórica.....	31
2.2.1 Satisfacción Laboral.....	31
2.2.1.1 Relación Laboral y Productividad entre Satisfacción.....	31
2.2.1.2 Factores que influyen en la Satisfacción Laboral.....	32
2.2.1.3 Teorías vinculadas a la Satisfacción Laboral.....	33
2.2.1.3.1 Teoría bifactorial de Herzberg.....	33
2.2.1.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	35
2.2.1.5 Medición de la Satisfacción Laboral.....	36

2.2.1.6 Importancia de la medición de la Satisfacción Laboral.	37
2.2.2 Desempeño Laboral.	38
2.2.2.1 Desempeño del docente.	39
2.2.2.2 Funciones del docente.	40
2.2.2.3 Competencias de un docente eficaz.	41
2.2.2.4 Dimensiones del Desempeño Laboral del docente.	43
2.2.2.4.1 Capacidades Pedagógicas.	43
2.2.2.4.2 Responsabilidad profesional.	45
2.2.2.4.3 Relaciones Interpersonales.	46
2.2.3 Evaluación del desempeño docente.	47
2.2.4 Medición del Desempeño del Docente.	48
2.2.4.1 Ensayos Críticos.	48
2.2.4.2 Incidentes críticos.	49
2.2.4.3 Escala grafica de calificación.	49
2.2.4.3.1 Escala de calificación basada en el comportamiento.	49
2.2.4.4 Comparación Forzada.	49
2.2.5 Importancia de evaluar el desempeño laboral docente.	50

2.2.6 Factores que influyen en el desempeño laboral docente.....	52
2.3 Definición de términos.....	53
2.3.1 Satisfacción.....	53
2.3.1.1 Relación Laboral.....	53
2.3.1.2 Productividad.....	53
2.3.1.3 Motivación.....	53
2.3.1.4 Satisfacción Laboral.....	53
2.3.1.4.1 Cultura organizacional.....	54
2.3.1.4.2 Beneficios Laborales.....	54
2.3.1.4.3 Políticas Administrativas.....	54
2.3.1.4.4 Relaciones Sociales.....	54
2.3.1.4.5 Desarrollo Personal.....	54
2.3.2 Desempeño.....	55
2.3.2.1 Docente.....	55
2.3.2.2 Competencias.....	55
2.3.2.3 Didáctica.....	55
2.3.2.4 Curricular.....	55

2.3.2.5 Evaluación de 360°	56
2.3.2.6 Desempeño Laboral.	56
2.3.2.6.1 Capacidades Pedagógicas.	56
2.3.2.6.2 Responsabilidad profesional.	56
Capítulo III.....	57
3. Metodología de la investigación	57
3.1 Diseño de Investigación.....	57
3.2 Tipo de Investigación.....	57
3.3 Hipótesis de la investigación	58
3.3.1 Hipótesis general.....	58
3.4 Identificación de variables	58
3.5 Operacionalización de variables	60
3.6 Descripción del lugar de ejecución	62
3.7 Población y muestra.....	62
3.7.1 Población.....	62
3.7. Muestra	63
3.7.2.1 Tamaño de la segunda muestra conformado por alumnos.....	64

3.7.2.1.1 Muestreo probabilístico estratificado.....	64
3.8 Técnica de recolección de datos, instrumentos y revalidación de instrumentos.....	65
3.8.1 Técnica.....	65
3.8.2 Instrumento	65
3.8.3 Revalidación	67
3.9 Confiabilidad del cuestionario	68
3.9.1 Plan de procesamiento de datos.	69
3.9.2 Plan de procesamiento de datos y Análisis de datos.....	70
Capitulo IV.....	72
Resultados y discusión de datos.....	72
4.1 Resultados para variables demográficas	72
4.2 Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca – 2018.	75
4.2.1 Prueba de Hipotesis:	76
a) Criterios de decisión.	76
4.3 Describir la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca – 2018	77

4.4 Describir el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca – 2018	78
4.5 Discusión de resultados.....	79
Capítulo V.....	83
Conclusiones y recomendaciones	83
5.1 Conclusiones.....	83
5.2 Recomendaciones	83
Referencias.....	85
Anexos	97

Índice de tabla

Tabla 1: Operacionalización de variables.	41
Tabla 2: Población de docentes de la Institucion Adventista Fernando Stahl.	44
Tabla 3: Muestra estratificada de los estudiantes.	46
Tabla 4: Revalidación de fiabilidad de Desempeño Laboral.	47
Tabla 5: Revalidación de fiabilidad de Satisfacción Laboral.	48
Tabla 6: Resumen de procesamiento de Satisfacción Laboral.....	49
Tabla 7: Resumen de procesamiento de Desempeño Laboral.	50
Tabla 8: Edad de los docentes encuestados.	53
Tabla 9: Genero de los docentes encuestados.	54
Tabla 10: Modalidad de trabajo de los docentes encuestados.	54
Tabla 11: Grado de estudio de los estudiantes encuestados..	54
Tabla 12: Genero de estudiantes de los encuestados.	55
Tabla 13: Edad de estudiantes de los encuestados.....	55
Tabla 14: Resumen del modelo de correlación entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral.	56
Tabla 15: Análisis de ANOVA entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral.	56

Tabla 16: Análisis de coeficientes entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral.	57
Tabla 17: Satisfacción Laboral de los docentes de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018.....	58
Tabla 18: Desempeño Laboral de los docentes de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018.....	59

Índice de anexos

Anexo 1: Cuestionario de Satisfacción laboral	97
Anexo 02: Cuestionario de Desempeño laboral.....	98
Anexo 03: Cronograma de actividades	99
Anexo 04: Presupuesto y Financiamiento.....	100
Anexo 05: Matriz de consistencia.....	101
Anexo 06: Operacionalización de Variables.....	102
Anexo 07: Revalidación de Instrumento.....	104
Anexo 08: Carta de Autorización	105
Anexo 09: Tratamiento estadístico en el programa SPSS v.22	106

Resumen

El presente trabajo de investigación es de diseño descriptivo correlacional, no experimental, de tipo correlacional transversal, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las satisfacción y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca – 2018. Para ello se utilizó la metodología cuantitativa donde la muestra fue constituida por 20 docentes y 104 estudiantes de la institución, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo probabilístico sistemático. Donde se les aplicó la encuesta de la tesis de León (2011) adaptada para la investigación para determinar el grado de satisfacción y desempeño laboral de los docentes.

Entre los resultados obtenidos se encontró que hay relación entre la variable independiente de satisfacción laboral y la variable dependiente de desempeño laboral, donde se comprueba un alto grado de significancia, así mismo permitió conocer el grado de satisfacción y desempeño laboral que muestran los docentes, determinándose mediante la escala de Likert, el grado de satisfacción del 1 al 4 y el grado de desempeño laboral del 1 al 5. Los datos obtenidos han sido analizados mediante la ANOVA de variables cuantitativas mediante el programa SPSSV v.22, siendo $\alpha = 0,000 < 0,05$ (probabilidad del ANOVA calculada menor al nivel de significancia), encontrándose la relación significativa rechazando la H_0 a favor de la H_1 .

Dado que el resultado obtenido, la satisfacción laboral es igual que el desempeño laboral; esto demuestra que a mayor satisfacción laboral será mejor el desempeño laboral, que los docentes brinden a los estudiantes; dando significancia con 1 grado de libertad, indica que hay una dependencia y una buena relación entre estas variables. Los docentes encuestados muestran datos que nos ayudan a determinar que el 55% se sienten insatisfechos en la satisfacción laboral en los ámbitos de condiciones laborales, remunerativas, desarrollo personal y la sociabilización entre compañeros de trabajo, mientras que el 45% se sienten satisfechos en ámbitos de

condiciones laborales, remunerativas, desarrollo personal y relaciones sociales, determinado que la gran mayoría se siente insatisfecho lo cual afecta en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl según lo encuestado. Los estudiantes encuestados muestran datos que nos ayudan a determinar que el desempeño de los docentes mediante la investigación, el 12.5% no está de acuerdo con el desempeño que brindan los docentes, el 41.3% se siente indiferente con el desempeño de los docentes el cual es preocupante porque se determina que no hay una buena enseñanza, el 34.6% y 11.5% se siente de acuerdo y totalmente de acuerdo con la enseñanza que brinda el docente. Concluyendo que los docentes no están brindando un buen desempeño laboral a los estudiantes, dando la relación que la satisfacción laboral influye en el desempeño laboral.

Concluyendo que la satisfacción laboral es un factor muy importante en toda organización, debido a que el capital humano es la representación frente a logros de metas y objetivos, en finalidad si tenemos alta satisfacción laboral de la misma manera habrá un alto desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción, Desempeño Laboral, Capacidades Pedagógicas, Compromiso, Calidad de servicio.

Abstract

The present research work is of correlational descriptive design, not experimental, transversal correlational type, aimed to determine the relationship between satisfaction and job performance of teachers at the Private Educational Institution Fernando Stahl in the District of Juliaca - 2018. For this, the quantitative methodology was used, where the sample was constituted by 20 teachers and 104 students of the institution, which were selected through systematic probabilistic sampling. Where they applied the survey of the thesis of Leon (2011) adapted for research to determine the degree of satisfaction and job performance of teachers.

Among the results obtained, it was found that if there is a relationship between job satisfaction and job performance, it helps us to know significantly how satisfied teachers are and how they are doing; where, through the Likert scale, the degree of satisfaction and work performance. The obtained data have been analyzed by means of the ANOVA of quantitative variables through the program SPSSV v.22, where $\alpha = 0.000 < 0.05$ (probability of the ANOVA calculated less than the level of significance), finding the significant relationship rejecting the H_0 in favor of the H_1 .

Where it was obtained that if there is not a good satisfaction neither there will be a good labor performance on the part of the teachers, it was possible to see that the job satisfaction is equal to the labor performance; the relationship between satisfaction and work performance can be determined that the Teacher's Job Satisfaction positively influences so that the Work Performance is more satisfactory for the students; This shows that a higher Labor Satisfaction will be better Labor Performance that will provide students, with 1 degree of freedom, indicates that there is a dependency and a good relationship between these variables. Teachers surveyed show data that help us determine that 55% feel dissatisfied in job satisfaction in the areas of working conditions, remuneration, personal development and socialization among co-workers,

while 45% feel satisfied in areas of working conditions, remuneration, personal development and social relations, determined that the vast majority feels dissatisfied which affects the work performance of teachers at the Private Educational Institution Fernando Stahl as surveyed. The students surveyed show data that help us determine that the performance of teachers through research, 12.5% do not agree with the performance provided by teachers, 41.3% feel indifferent to the performance of teachers which is worrying because it is determined that there is no good teaching, 34.6% and 11.5% agree and totally agree with the teaching provided by the teacher. Concluding that teachers are not providing a good job performance to students, giving the relationship that job satisfaction influences job performance.

Concluding that job satisfaction is an important favor in any organization because you have goals and objectives to fulfill, since nowadays we are in an organizational competitiveness looking to be leaders but we often forget the value of the staff for looking for lucrative purposes which is an error, in purpose if we have high job satisfaction in the same way there will be a high work performance.

KEY WORDS: Satisfaction, Work Performance, Pedagogical Capacities, Commitment, Quality of service.

Capítulo I

1. Planteamiento del Problema

1.1 Identificación del Problema

En los últimos años una organización se ha convertido en un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan juntas para lograr un propósito específico determinado por cada organización. Todas las organizaciones tienen un propósito, una estructura y una colectividad de personas. La satisfacción y el desempeño laboral vienen siendo factores muy importantes para las organizaciones ya que permiten que se puedan cumplir con las metas y objetivos de manera eficiente. Pero muchas veces las empresas quieren lograr una satisfacción laboral pero frente a la toma de decisiones a un problema han logrado lo contrario, porque muchas organizaciones buscan su propio beneficio.

Otro de los problemas que es una gran preocupación para la organización es que los trabajadores buscan solo mejorar su economía y no se sientan satisfechos con la labor que realizan donde se puede ver reflejado en el desempeño laboral.

El colegio como institución educativa es una organización y está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí. La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desenvolvimiento de un trabajador no necesariamente es el resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende también de las percepciones que él tenga de estos factores. En la sociedad actual una gran parte del tiempo se dedica al trabajo lo cual, no es sólo una actividad dirigida a ganar dinero, sino que constituye una parte importante de la propia identidad su realización es imprescindible para integrarse en el medio socio-cultural, para ser aceptado por los demás, como un sujeto de pleno derecho y para conquistar la libertad personal a través de la independencia económica. Entonces si la docencia tiene un fuerte componente

moral ya que exige un compromiso activo y positivo con las nuevas generaciones debido a que contribuye a la felicidad de los estudiantes porque mantienen su optimismo y su esperanza, el profesor debe sentirse participe de este proyecto y en consecuencia debe vivir y transmitir felicidad en su actividad de docente y esta felicidad se logra solo si su trabajo le gusta, si se siente satisfecho con él y si encuentra sentido a la educación.

En la Institución Educativa Privada Fernando Stahl de la ciudad de Juliaca, se viene dando una preocupación, debido a la disminución de alumnos, bajo rendimiento, escasa participación en actividades de concursos académicos, reflejándose una gran incomodidad con respecto al desempeño de los docentes a consecuencia percibida por la falta de satisfacción laboral, donde hace que también el desempeño mostrado a los alumnos es bajo.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General.

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el distrito de Juliaca – 2018?

1.2.2 Problemas Específicos.

- ¿Cómo es la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el distrito de Juliaca – 2018?
- ¿Cómo es el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el distrito de Juliaca – 2018?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General.

Determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el distrito de Juliaca – 2018.

1.3.1 Objetivos Específicos.

- Describir la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el distrito de Juliaca – 2018.
- Describir el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el distrito de Juliaca – 2018.

Las organizaciones en la actualidad enfrentan un entorno de cambios permanentes competitivos, debido que en un futuro las condiciones organizacionales tendrán un ambiente inestable, es así que se pretende estudiar la satisfacción laboral del docente y el desempeño laboral de los docentes mediante los estudiantes, donde se podrá conocer y determinara el grado de la calidad de educación y satisfacción, que se brinda en la misma Institución Adventista Fernando Stahl; analizando si es acorde con lo planteado por la misma y el análisis de las dimensiones del desempeño que nos permitirá conocer las deficiencias y fortalezas

Se desarrollara la presente investigación porque la calidad de la educacion es un para una generación futura, donde también el capital humano de las instituciones educativas son piezas muy importantes porque son quienes determinan la formación de los estudiantes.

Es así que se busca conocer el contexto en cómo se desenvuelven, si se sienten identificados, comprometidos con la institucion, y así mismo conocer las limitaciones que no

favorecen en el desempeño del docente, por lo que al final ayudara a mejorar o dar cambios de las debilidades y aprovechar de las fortalezas, ya que esto generara prestigio institucional, estudiantes competitivos y un buen sistema de acreditación institucional, obteniendo a cambio de eso el cumplimiento de metas y objetivos de manera eficiente.

Así mismo la investigación aportara a la ciencia una base para futuras investigaciones, como también los resultados contribuirán con el mejoramiento de la satisfacción laboral de los docentes y así mismo la calidad de educacion en la Institucion Adventista Fernando Stahl.

1.5 Presuposición Filosófica

Jesucristo se hizo eco de este principio en (Mateo 7: 15-20) cuando él declaró que los árboles malos producen sólo frutos malos y los árboles buenos sólo frutos buenos. Con ese versículo se quiere dar a conocer que si algo no marcha bien, conllevara a consecuencias, tales como una deficiente satisfacción laboral podría conllevar a un desempeño insuficiente y a quienes perjudicaría directamente en este caso sería a los estudiantes, que a su vez por una escasa comprensión de los temas dictados en los centros escolares conllevarían a decisiones como deserción escolar entre otros.

Por otro lado Confucio una vez dijo; “Escoge un trabajo que te guste, y nunca tendrás que trabajar ni un solo día de tu vida”, con esta frase se quiere explicar que cuando una determinada persona se siente feliz en su ambiente laboral, no está trabajando más si disfrutando.

Según (White, 2007) dice que el ser humano tiene pensamientos, lo cual refleja a uno mismo. De la misma manera se menciona en Proverbios 23:7 muchos pensamientos forman la historia no escrita de un solo día, y tienen mucho que ver con la formación del carácter. Hemos de vigilar estrictamente nuestros pensamientos, pues un pensamiento impuro deja

profunda impresión en el alma. Describiendo que si fomentamos una organización con un clima laboral forzoso generaremos una insatisfacción por parte de los colaboradores, donde se fomentara pensamiento y comentarios negativos de la institución.

En el libro de (White, 2007) dice que en el cuerpo hay varios miembros, y un miembro no puede desempeñar la misma función de otro. Pero todos estos órganos son necesarios para la perfección del conjunto, y actúan en hermosa armonía unos con otros. Describiendo que una organización es un equipo, donde cada colaborador es una pieza fundamental, donde todos tienen un plus adicional, por lo que no se desmotivar o criticar a un colaborador, porque el desempeño disminuirá y el talento que tiene no podrá expresarlo.

Capítulo II

2. Marco teórico de la investigación

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedente internacional.

Dipp, Jaik, Flores, Jorge, & Gutiérrez, Roberto. (2010) en la investigación “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”, lo cual tuvo como objetivo central identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre los dos parámetros. La investigación se caracteriza como cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral del Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

Anaya , Daniel, & Suárez, José. (2010), en la investigación de “Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación”, ha estado dirigida a evaluar la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Contando con una muestra de 2562 profesores distribuidos por toda la geografía nacional, donde en un primer paso, se centró en la elaboración de un instrumento de medida basado en un modelo de satisfacción laboral subyacente al profesorado. Los resultados indicaron que el profesorado presenta una satisfacción laboral global media, pero con fuertes discrepancias a nivel de dimensión y de faceta, además las

medidas externas a la (ESL-VP) utilizadas en el estudio aportan datos adicionales sobre el gusto con el trabajo actual, el gusto con la vida en el centro de trabajo, el deseo de cambio laboral y el deseo de jubilación anticipada que ofrece resultados en función del género y de la antigüedad profesional de los profesores.

Hermosa Rodríguez, Angélica Ma. (2006), en la investigación de “Satisfacción laboral y síndrome de “Burnout”, tiene por objetivo determinar el grado de relación existe entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los profesores del nivel de educación primaria y secundaria del colegio Ibagué - Colombia. La metodología es de diseño cuantitativo, descriptivo correlacional, transversal, y se obtuvo como resultado que se encuentran en un grado 6 de satisfacción alta, mostrando una significancia de relación con 1 grado de libertad, describiendo que si hay agotamiento la satisfacción disminuirá. Se concluye que el índice de Satisfacción laboral reportado es alto; sin embargo, implementaría estrategias claras de intervención, orientadas a un mejoramiento de la calidad de vida de los profesionales de la educación en dicho país.

Chiang, María, Salazar, C Mauricio, Rodrigo, José, & Nuñez Partido. (2011), en la investigación de “Clima organizacional y satisfacción laboral: una comparación ente hospitales públicos de alta y baja complejidad”, tiene por objetivo describir cómo se comportan las variables clima organizacional y satisfacción laboral en hospitales de alta y baja complejidad en el sector público. La metodología es de estudio empírico transversal, donde se describen a las organizaciones por medio de los cuestionarios de clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y de satisfacción laboral (satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con su trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la remuneración, satisfacción con la capacidad para decidir autónomamente y satisfacción con el reconocimiento) adaptado,

desarrollado y validado con un fiabilidad de 0.9, la muestra está constituido por 1239 colaboradores de 3 hospitales públicos; se obtuvo como resultado muestran que en las dimensiones de las dos variables, no se observaron diferencias estadísticamente significativas entre los tipos de hospitales. Con respecto a las correlaciones, si comparamos en hospitales de alta y baja complejidad vemos que las relaciones más altas se dieron entre la dimensión de satisfacción laboral con supervisión y las dimensiones de clima organizacional de apoyo e innovación, respectivamente. Lo que nos indica que, en general, les gusta su trabajo y aprecian la relación directa y estrecha entre directivos y subordinados. Se concluye que si existe buena satisfacción laboral surgirá una actitud positiva que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en los sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral.

Torres, Yazmín, Fragoso, Ana, Quijada, Antonio, Méndez, Manuel, & Caballero, Herrera. (2005), en la investigación de “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional”, tiene por objetivo conocer la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los empleados de una empresa de manufactura de filtros. La metodología es un estudio correlacional, donde está conformado por una muestra de 72 colaboradores de la manufactura, obteniendo una correlación de 0.592 con una significancia de 0.01 mostrando una relación moderada positiva, donde el 38.6% de colaboradores indica que están de acuerdo con la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Se concluye que si aumenta la Satisfacción Laboral en un empleado aumenta también el Compromiso Organizacional.

Rego, Miguel, Otero, Agustín, Lorenzo Moledo, MA, & Gomez Fragueta, José (2010), en la investigación “Eficacia y Satisfacción laboral de los profesores no universitarios: revisión de un instrumento de medida. Universidad de Santiago de Compostela. España”, el objetivo es describir la satisfacción laboral mediante las características de los docentes de la

Universidad de Santiago de Compostela. La metodología es de diseño descriptivo, la muestra está conformado por 500 docentes, se obtuvo como resultado que los docentes se sienten satisfechos con su profesión en más del 76%, mediante que otros solo enseñan por un beneficio económico con un 24% (se arrepienten de su carrera). Se concluye que se debe evaluar a cada docente, como también distinguir los maestros más y menos satisfechos, y generar liderazgo para mejorar la satisfacción laboral.

Sánchez, Haydée, García, Lilia María, & González, Lourdes. (2011), en la investigación “El desempeño profesional pedagógico desde el enfoque ético, axiológico y humanista”, tiene por objetivo describir las características del profesional pedagógico desde el enfoque ético, axiológico y humanista de la Universidad de Ciencias Pedagógicas. La metodología de investigación es descriptivo de carácter teórico, se obtuvo como resultado que el conjunto de acciones muestra una alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, la cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta, orientada a lograr la formación integral de la personalidad de cada uno de sus alumnos, con un enfoque desarrollador y diferenciador. Se concluye que la educación tiene un papel muy concreto que desempeñar; ayudar a comprender el mundo y a comprender así mismo

Rojas B., M., & Zapata H., J., & Grisales R., H. (2009), “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008”, tiene por objetivo determinar la prevalencia del síndrome de burnout, su relación con diversas variables demográficas y laborales y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública, durante el segundo semestre del 2008. La metodología es descriptiva, transversal, con una muestra de 89 docentes, se obtuvo como resultado que la prevalencia de los casos probables de burnout fue de 19,1% (18); se resalta además que 49,4% (39) adicional estaba en posible riesgo de sufrirlo. Según tipo de vinculación, entre los

profesores de planta se presentó la prevalencia más alta (25%). El promedio general de satisfacción laboral en los docentes fue de 123 puntos (puntaje posible: 22-154). Se concluye que los profesores reportaron bajos niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal (este último es un indicador negativo). Por otro lado, no se encontraron diferencias en los puntajes de satisfacción laboral según sexo, edad o tipo de vinculación.

2.1.2 Antecedente nacional.

León Bertha. (2011), en la investigación “Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao”, tiene por objetivo identificar los niveles de satisfacción laboral en una muestra de docentes de Instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao. La metodología es descriptiva simple de corte transversal y nivel básico, donde la muestra está constituida por 76 docentes con datos demográficos de institución, edad y tiempo de servicio. Se utilizó la escala de satisfacción laboral diseñada por Sonia Palma (1999) para medir la variable satisfacción laboral e indicadores. Los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. En conclusión la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio en la institución.

Preciado, Joan, Del Solar, Martín, Morales, Carlos, Lisung, José, Herrera, Waldo, & Mendoza, María de las Mercedes. (2006), en la investigación de “Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica”, tiene por objetivo determinar la satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia . La metodología es de diseño descriptivo, tomando una muestra de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres) que se encontraban laborando en Febrero del 2005. Se utilizó una encuesta usando la escala de Likert, midiendo

los cuatro factores de la satisfacción laboral, se obtuvo como resultado que la satisfacción laboral esta determinado según las dimensiones remuneración, tensión laboral y condición laboral, donde se obtuvo una satisfacción laboral regular. Se concluye que los factores del aspecto económico y beneficios determinan la satisfacción laboral.

2.1.3 Antecedente local.

Ticona (2015), en la investigación de “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mi Financiera - Puno”, tiene por objetivo determinar la incidencia del clima organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mi Financiera – Puno 2015. La metodología es de diseño cuantitativo, descriptivo, donde la muestra está constituida por 25 colaboradores, se obtuvo como resultado según el modelo de la Chi cuadrado de Pearson de $X^2_{c} 47,762$, en la cooperativas no existen buenas relaciones interpersonales, porque no se identifican con la institución, y se predomina el estilo de dirección de tipo autoritario, lo que no permite el buen desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa. Se concluye que existe una incidencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mi Financiera Puno – 2015.

Zaraza (2016), en la investigación del “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la compañía de seguridad Prosegur S.A”, tiene por objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la compañía de seguridad Prosegur S. A. – Juliaca. La metodología es de estudio hipotético deductivo, de tipo no experimental, donde la muestra se determinó a través del muestreo aleatorio simple, donde conformaron 89 trabajadores, se obtuvo como resultado que un 84.27% está en acuerdo con el clima organizacional porque los funcionarios y trabajadores tienen un comportamiento óptimo dentro de la empresa, debido a que hay una adecuada

comunicación e interacción interpersonal, y un 85.39% está de acuerdo con el desempeño laboral, debido a que el gerente y funcionarios convocan a reuniones de trabajo, donde todos lideran en el equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Se concluye que si existe incidencia entre el comportamiento organizacional con el desempeño laboral a través del compromiso organizacional del personal.

2.2 Base Teórica

2.2.1 Satisfacción Laboral.

En la actualidad, no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Es más, en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación Cisneros Centeno, Carmenhayde. (2011).

La satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado.

La satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo Koontz, Harold, & Weihrich, Heinz. (1998).

La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general Cisneros Centeno, Carmenhayde. (2011).

2.2.1.1 Relación Laboral y Productividad entre Satisfacción.

Entre los años cincuenta y sesenta hubo una serie de estudios para establecer la relación existente entre satisfacción y productividad. Los resultados obtenidos proponen una relación

muy consistente entre ambas planteando que “un trabajador contento es un trabajador productivo”; sin embargo, en la década de los noventa se realizaron más estudios que discreparon un poco de las conclusiones anteriores, ya que aunque confirman la existencia de una relación positiva se plantea que la correlación no es tan alta. Chiavenato, Idalberto (2001). Otro punto de interés en este tema es la dirección de la causalidad y según los estudios que se han realizado la conclusión más válida es que la productividad conduce a la satisfacción y no a la inversa. Tal conclusión se obtiene por el hecho de que al realizar bien un trabajo se obtiene una sensación intrínseca de bienestar; además, bajo el supuesto de que la empresa recompense la productividad, en el caso de que ésta sea mayor, implicará que el trabajador reciba un reconocimiento verbal, mayor sueldo y posibilidades de ascenso; estas recompensas son las que incrementan el grado de satisfacción laboral. Así, una mayor productividad trae consigo recompensas económicas, sociales y psicológicas. Si el empleado percibe esta recompensa como “justa”, desarrolla una mayor satisfacción porque cree que está recibiendo la recompensa apropiada. Ante esta situación su esfuerzo por la labor encomendada será mayor (Chiavenato, 2000).

2.2.1.2 Factores que influyen en la Satisfacción Laboral.

La literatura concede gran importancia a las teorías de la motivación y su relación con la satisfacción que los trabajadores pueden o no experimentar, planteando a su vez puntos de convergencia que evidencian que dichas teorías no son incompatibles unas con otras. En este sentido, la satisfacción laboral se concibe como un estado emocional positivo o placentero (estados psicológicos, expectativas A y B), experimentado por el trabajador frente a la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto en el que inciden las circunstancias y características de la labor que se desempeña (factores extrínsecos), y las

características individuales propias de cada trabajador (factores intrínsecos), según Pérez, & Fildalgo, (1999)

Se considera que un trabajador se encuentra satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad; en caso contrario, el trabajador se encuentra no satisfecho. Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral, disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo. Por lo tanto, la relación presente entre los aspectos intrínsecos y extrínsecos dentro de un contexto determinado, condiciona la respuesta afectiva del individuo hacia diferentes aspectos del trabajo y constituye un factor determinante de la calidad de la atención

Gamboni, Luis Alfredo Hernández.

2.2.1.3 Teorías vinculadas a la Satisfacción Laboral.

2.2.1.3.1 Teoría bifactorial de Herzberg.

Según (Alva, 2014) la teoría bifactorial de Herzberg se le conoce también como como la “Teoría de los dos factores”, esta teoría explica mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo.

Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas, como:

- La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

- La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo, según (Alva, 2014).

i. Factores de Higiene

- Sueldo y beneficios
- Política de la empresa y su organización
- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Ambiente físico
- Supervisión
- Status
- Seguridad laboral
- Crecimiento
- Madurez
- Consolidación
- Áreas

ii. Factores de Motivación

- Factores de motivación
- Logros
- Reconocimiento
- Independencia laboral
- Responsabilidad
- Promoción Locke, E.A.

iii. Características del Trabajo

La cultura organizacional, influye a los individuos, su conducta en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad de la organización. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas, tiene una gran influencia en la forma cómo se realizan las actividades dentro de las organizaciones.

Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito, como:

- Desarrollar las habilidades y capacidades necesarias.
- Seleccionar a las personas para las posiciones claves.
- Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia.
- Instalar un sistema administrativo interno.
- Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.
- Ejercer el liderazgo estratégico, moldear valores, espíritu innovador, reforzar normas y conducta ética, según (Alva J. L., 2014).

2.2.1.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Según la Psicóloga Sonia Palma Carillo: Realizo en el 2005 un estudio en Lima Metropolitana acerca de la satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, validó un instrumento (Escala de Opiniones (SL-SPC), considerando las siguientes dimensiones:

- Condiciones Físicas y/o Materiales: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

- Beneficios Laborales y/o Remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.
- Políticas Administrativas: El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
- Relaciones Sociales: El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.
- Desarrollo Personal: oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.
- Desarrollo de Tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.
- Relaciones con la Autoridad: a apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (Pérez, J. & Fildalgo, s. f.).

2.2.1.5 Medición de la Satisfacción Laboral.

Según (Robbins, 2004) explica que en la literatura organizacional, existen dos métodos conocidos para la medición de la Satisfacción Laboral, las cuales son la “Calificación única general” y la “calificación sumada”. Esta última está compuesta por varias facetas o dimensiones del trabajo que se realiza, en cambio la primera esa sujeta a un cuestionario general que determina el grado complejo de satisfacción laboral.

El método de calificación única general consiste en pedir a las personas que responda a una pregunta como: “considerando sus aspectos, ¿qué tan satisfecho se siente con su trabajo?”. Los entrevistados dan su respuesta rodeando con un círculo un número entre 1 y 5

que corresponden con las opciones de respuesta “muy satisfecho” o “muy insatisfecho” (Robbins, 2004).

El método de calificación sumada o suma de las facetas del trabajo es más elaborado. Se identifican los elementos clave de un trabajo y se pregunta al empleado su opinión respecto a cada uno de ellos. Entre los factores característicos que se incluyen están la índole del trabajo, supervisión, salario actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros. Estos factores se califican con una escala estandarizada y se suman para dar con una calificación general de la satisfacción en el trabajo. Para medir la satisfacción hay que utilizar instrumentos que permitan analizar las diferentes dimensiones de la misma: relación con los compañeros/supervisores, tensión con el trabajo, satisfacción intrínseca con el trabajo, remuneraciones, oportunidades de promoción, grado de responsabilidad, ambiente físico, entre otras. En la literatura hay un número importante de instrumentos utilizados para medir la satisfacción laboral, en su mayoría estos han sido elaborados y aplicados en Estados Unidos y en Europa, específicamente en España. En el contexto latinoamericano, específicamente en Perú se menciona el instrumento de satisfacción laboral de Sonia Carrillo, por otro lado en México, Venezuela y Colombia se han encontrado reportes investigativos donde se ha utilizado como marco de referencia los primeros instrumentos diseñados para medir la satisfacción laboral, especialmente los de origen español (Robbins, 2004).

2.2.1.6 Importancia de la medición de la Satisfacción Laboral.

Uno de los principales cambios ocurridos a partir de mediados del siglo XX en la teoría de las organizaciones y más concretamente en los estudios sobre la eficacia y la eficiencia en las empresas, ha sido pasar el eje de las actuaciones desde los procesos y la estructura a centrarlo en los trabajadores (Arriaga Piñeiro, E., De la Torre Fernández-Trujillo, J., Alberdi Castell, R., Artigas Lelong, B., Moreno Peralta, J., 2003). Adicionalmente, con la influencia de la

psicología y la sociología en el desarrollo de los métodos de gestión, se estableció como premisa que la satisfacción de las personas con su trabajo es uno de los factores condicionantes básicos de su productividad. Por este motivo, la satisfacción laboral se ha convertido en uno de los principales objetivos de estudio dentro de las organizaciones, no solo por el hecho de entender situaciones particulares que se presentan con los empleados sino por la injerencia que se puede desarrollar para la toma de decisiones a nivel institucional. En este sentido, medir la satisfacción laboral de las personas vinculadas a una organización, permite evaluar puestos de trabajo, actividades, niveles de ausentismo, remuneración, estímulos, rotación(Korman, 1971).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) al realizar un análisis de la satisfacción laboral de las personas vinculadas a una institución, en cualquiera de las etapas del ciclo laboral (entrada, etapa laboral y salida), obtiene observaciones y mediciones que permiten identificar aspectos importantes para la toma de decisiones y las acciones correspondientes. La no satisfacción o la insatisfacción laboral, es un riesgo para los empleadores, en lo que concierne a la retención del capital humano. Esta situación se encuentra extendida entre el personal de la salud, dadas las particulares características con las condiciones de trabajo, de interacción con los superiores, con los aspectos organizativos y funcionales que pueden ser fuentes generadoras de no satisfacción entre el personal de enfermería del sector hospitalario Martínez Uribe, Patricia, & Estaún i Ferrer, Santiago. (2004).

2.2.2 Desempeño Laboral.

Se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Así mismo plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del

empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

El desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse. La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización (Ponce, 2008).

2.2.2.1 Desempeño del docente.

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor. Por eso el Ministerio de Educación en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad (Mateo, 2005).

- *Desempeño del docente desde el ámbito externo e interno:* Dentro del desempeño externo se tiene las pasantías, programas de perfeccionamiento y autorías de libros. También en este ámbito se consideran la inclusión en comisiones de trabajo regional sobre planes y programas educativos, según (Montenegro, 2003). Por otro lado en el desempeño interno se tiene docentes que elaboran separatas para sus alumnos,

participan en las comisiones de trabajo para mejorar los laboratorios y bibliotecas, es así, que en la participación de comisiones de trabajo en los planes y programas educativos es donde se observa el desempeño que le pone cada docente porque es el material productivo que aplicara en su desenvolvimiento, según (Montenegro, 2003).

El cumplimiento de sus funciones, se determina mediante los factores asociados al propio docente, al estudiante, y al entorno, así mismo, el desempeño, se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente mediante una gran acción reflexiva. Por ello, el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación (Montenegro, 2003).

2.2.2.2 Funciones del docente.

- *Función curricular.* Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículum, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional.
- *Función didáctica.* Concierno la aplicación del currículum al aula. Es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de ínter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículum busca.

- *Función evaluadora.* La evaluación, constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de ínter aprendizaje. A través de esta actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística.
- *Función tutorial.* Permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente, debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas formativas.
- *Formación permanente.* Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra (Z. Ponce, 2005).

2.2.2.3 Competencias de un docente eficaz.

Las competencias de un docente eficaz son:

- Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas, (Diseño, ejecución y evaluación).
- Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad.
- Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos.
- Proyecta y desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario.
- Conoce y aplica en el accionar educativo las teorías que fundamentan la didáctica general y específica.
- Identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas específicas en diferentes contextos.

- Diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes en base a criterios determinados.
- Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos.
- Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto.
- Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje.
- Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.
- Logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y niveles.
- Diseña e implementa acciones educativas que integran a personas con necesidades especiales.
- Selecciona, utiliza, evalúa las tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza y aprendizaje.
- Educa en valores, en formación ciudadana y en democracia.
- Investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas educativas.
- Genera innovaciones en distintos ámbitos del sistema educativo.
- Conoce la teoría educativa y hace uso crítico de ella en diferentes contextos.
- Reflexiona sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo.
- Orienta y facilita con acciones educativas los procesos de cambio en la comunidad.
- Analiza críticamente .las políticas educativas.
- Genera e implementa estrategias educativas que respondan a la diversidad socio cultural.
- Asume y gestiona con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente.
- Conoce los procesos históricos de la educación de su país y Latinoamérica.

- Conoce y utiliza las diferentes teorías de otras ciencias que fundamentan la educación: lingüística, filosófica, sociológica, antropológica, política e histórica.
- Interactúa social y educativamente con diferentes actores de la comunidad para favorecer los procesos de desarrollo.
- Produce materiales educativos acordes a diferentes contextos para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje Ponce, Z. (2005).

Se considera que el docente del nuevo milenio es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, un agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador que domina los saberes (contenidos y pedagogías) propios de su ámbito de enseñanza; provoca y facilita aprendizajes, al asumir su misión no en términos de enseñar sino de lograr que los alumnos aprendan; interpreta y aplica un currículum, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales; asimismo debe de ejercer su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo; también debe de comprender la cultura y la realidad locales, entre otros (Mateo, 2005).

2.2.2.4 Dimensiones del Desempeño Laboral del docente.

2.2.2.4.1 Capacidades Pedagógicas.

Son las capacidades como "particularidades psicológico - individuales de la personalidad que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y que revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios".

También señala que en relación con los hábitos, habilidades y conocimientos, las capacidades del hombre intervienen como posibilidad, o sea es necesaria la existencia de las

capacidades para que la adquisición de los conocimientos hábitos y habilidades se transformen de posibilidad en realidad. La estructura conjunta de las cualidades psíquicas que se manifiestan como capacidad, en última instancia, se determina por las exigencias de la actividad concreta y es distinta para las diferentes formas de actividad. En particular, las capacidades relativas a la actividad pedagógica tienen sus peculiaridades.

En cuanto a las capacidades pedagógicas son el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad" Espinoza Almendras, José Luis, Vilca Alcántara, César Teófilo, & Pariona Criales, Jhonatan Máximo. (2014).

La actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas. Aquí estamos entendiendo por actividad pedagógica profesional. Aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares, en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de las nuevas generaciones. Se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativas, y en condiciones de plena comunicación entre el docente, el alumno, el colectivo escolar y pedagógico, la familia y las organizaciones estudiantiles Juárez Echevarría, Angélica. (2012).

- Características del docente

- Tiene un carácter transformador. Es una actividad eminentemente creadora.
- Tiene un carácter humanista.

- Sus componentes fundamentales son: los motivos y las tareas docentes; las acciones docentes y las acciones de control y evaluación de los escolares. Es un proceso dinámico que requiere de un alto nivel de planificación y proyección.
- Tiene un carácter orientado, dirigido hacia el cumplimiento de los objetivos trazados Graells, Pere Marquès. (2000).

2.2.2.4.2 Responsabilidad profesional.

La responsabilidad profesional del docente tiene que ver con su actuación y como concretiza en la práctica los objetivos escolares que guía la educación de los alumnos, asimismo la responsabilidad tiene que ver con el papel que va a cumplir el docente, por ello los docentes no sólo proporcionan retroalimentación referente al desempeño académico de los estudiantes, sino que tienen un efecto considerable en la motivación de los mismos para el aprendizaje y no sólo proporcionan aprobación o desaprobación específica ante el logro de los alumnos, sino que los maestros también comunican su aprobación o desaprobación general del niño como persona.

Por ello creemos que la responsabilidad profesional tiene que ver con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, normativas, participativas docentes e institucionales, así como su capacitación y desarrollo profesional. Es decir, el buen desempeño docente implica mucho más de lo que significa la labor en aula o el cumplimiento de todos los aspectos netamente didácticos. Implica una responsabilidad con los estudiantes, con los colegas, con la institución y la comunidad y consigo mismo Espinoza Almendras, José Luis, Vilca Alcántara, César Teófilo, & Pariona Criales, Jhonatan Máximo. (2014).

El docente eficaz es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador que:

- Domina los saberes -contenidos y pedagogías- propios de su ámbito de enseñanza.
 - Provoca y facilita aprendizajes, asumiendo su misión no en términos de enseñar sino de lograr que los alumnos aprendan.
 - Interpreta y aplica un currículo, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales.
 - Desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser.
 - Desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar cualidades consideradas indispensables para el futuro tales como creatividad, receptividad al cambio y la innovación, versatilidad en el conocimiento, anticipación y adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, identificación y solución de problemas; Asimismo se cree que debería responder a los deseos de los padres respecto a los resultados educacionales, a la necesidad social de un acceso más amplio a la educación y a las presiones en pro de una participación más democrática en las escuelas.
 - La responsabilidad que tiene el docente es la ser percibido por los alumnos a la vez como un amigo y un modelo, alguien que les escucha y les ayuda a desarrollarse
- Espinoza Almendras, José Luis, Vilca Alcántara, César Teófilo, & Pariona Criales, Jhonatan Máximo. (2014).

2.2.2.4.3 Relaciones Interpersonales.

En cuanto a las relaciones interpersonales el término proceso pedagógico incluye los procesos de enseñanza y educación organizados en su conjunto, y dirigidos a la formación de la personalidad; en él se establecen relaciones sociales entre pedagogos y educandos, y su

influencia recíproca, subordinados al logro de los objetivos planteados por la sociedad. En este proceso no están aislados el docente y los estudiantes. Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeñan un papel esencial las relativas a las relaciones maestro - alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase, y que va dirigido a la formación multilateral de la personalidad. Es en este contexto que ocupa un lugar destacado la dirección por el maestro de la actividad docente de los estudiantes según Espinoza, Vilca, & Pariona, (2014).

2.2.3 Evaluación del desempeño docente.

La evaluación en sí es un proceso complejo y por tal existen muchas definiciones, puede ser definida como el conjunto de acciones que tiene como propósito determinar el valor de los logros alcanzados, con respecto a los objetivos planteados, en relación con la enseñanza. La evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. En este sentido, la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. Se puede decir entonces que el desempeño docente se encuentra ligado directamente a la evaluación el cual como refiere implica 2 objetivos propios del mismo: El primero con relación al conjunto de elementos interdependientes o también llamados sistemas que buscan recoger, procesar información y emitir un juicio de valor respecto algún sujeto u objeto, el cual deberá asignar adecuadamente las valoraciones correspondientes para su validez y confiabilidad. El segundo

incurre en lograr cambios efectivos relevantes en la mejora del sistema educativo a través del proceso de toma de decisiones según Colina, Medina, Parra, Cendrós, & Montoya, (2008).

La evaluación del profesorado se orienta a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional, donde el primero implica el recojo de datos para determinar el grado en que los docentes han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. Entonces se puede decir que la evaluación es importante en la medida que ayuda al crecimiento profesional del docente según Sánchez, García, & González, (2011).

2.2.4 Medición del Desempeño del Docente.

La medición de desempeño utiliza distintos métodos, en muchas de las empresas los que están a cargo de sus colaboradores se preguntan cómo se realiza una evaluación de desempeño de un trabajador y cuáles son las técnicas específicas de evaluación y dentro de ellas se encuentran Sum, (2015).

2.2.4.1 Ensayos Críticos.

Consiste en escribir una descripción de las fortalezas, las debilidades, el desempeño anterior y el potencial del colaborador, así como hacer sugerencias para que este mejore para transcribir un documento de este tipo, ya que no se necesita de formatos complejos ni de una amplia capacitación. Sin embargo es posible que con estos métodos la evaluación sea conveniente y este dominada tanto por las habilidades de escritura del evaluador como por el nivel de desempeño real del empleado. También es dificultoso ocupar los documentos redactados para diferentes empleados, ya que no existe una clave de calificación estandarizada Sum, (2015).

2.2.4.2 Incidentes críticos.

Los incidentes críticos concentran la atención, la evaluación es la diferencia que existe entre realizar un trabajo con eficacia y un trabajo sin ella, por lo tanto el evaluador se encargará de describir las acciones del trabajador y especialmente si fueron eficiente o ineficiente en determinada situación, por lo que deberá mencionar únicamente las conductas específicas por medio de una lista de incidentes críticos de este tipo, y propone un conjunto amplio de ejemplos que sirven para mostrar a los empleados los comportamientos deseables y al mismo tiempo para identificar a quienes necesita mejorar sus fortalezas, según (Sum, 2015).

2.2.4.3 Escala grafica de calificación.

Este es uno de los métodos más antiguos y difundidos de evaluación. El evaluador contempla un conjunto de factores de desempeño, los cuales son la cantidad y calidad de trabajo, la profundidad de los conocimientos, la cooperación, la asistencia y la iniciativa los cuales calificara por medio de escalas graduadas, según (Sum, 2015).

2.2.4.3.1 Escala de calificación basada en el comportamiento

Esta combina elementos fundamentales de los métodos de calificación por incidentes críticos y de escalas gráficas. El evaluador califica al personal con base en reactivos ubicados que se encuentran a lo largo de un continuo proceso; los reactivos son ejemplos de conductas reales en el trabajo, y no listas de rasgo o descripciones generales, según (Sum, 2015).

2.2.4.4 Comparación Forzada.

Las comparaciones forzadas evalúan al empleado en la empresa, con respecto al desempeño de otro u otros compañeros. Ya que importante conocer una herramienta de

medición relativa, más que absoluta. Las dos comparaciones más utilizadas son la clasificación grupal y la clasificación individual, según (Sum, 2015).

2.2.5 Importancia de evaluar el desempeño laboral docente.

Existen tres razones principales para evaluar el desempeño de los trabajadores; Primera, las evaluaciones brindan información relevante sobre la cual el supervisor puede tomar decisiones acerca de promociones e incrementos de salario. Segunda, la evaluación permite al jefe y subalterno desarrollar un plan para corregir cualquier tipo de deficiencia que la evaluación llegue a descubrir, así como para reforzar las cuestiones que el trabajador hace de manera correcta.

Finalmente, la evaluación sirve para un propósito utilicen la planeación profesional, al brindar la oportunidad de revisar los planes de carrera del trabajador a la luz de sus fuerzas y debilidades exhibidas, según la investigación de Colina, Zeleni, Medina, Niorka, Parra, Doris, Cendrós, Jesús, & Montoya, César. (2008).

- Participantes de la evaluación
 - o **Evaluaciones por parte de colegas (pares):**

La evaluación por parte de los colegas, gana más popularidad. En Digital Equipment Corporation, un empleado seleccionado para una evaluación anual elige a una autoridad evaluadora. Entonces esta designa a un supervisor y a tres colegas para evaluar el desempeño del trabajador.

La investigación indica que las evaluaciones de los pares suelen ser eficaces. Un estudio colocó a estudiantes universitarios en grupos de trabajo autoadministrados. Los investigadores descubrieron que las evaluaciones por parte de los colegas tenían “un impacto

positivo inmediato sobre la percepción de comunicación abierta, motivación en las tareas, apatía social, viabilidad grupal, cohesión y satisfacción.

- **Comités evaluadores:**

Algunas compañías usan comités evaluadores, los cuales, por lo general están compuestos del supervisor inmediato del trabajador, y otros tres o cuatro supervisores Espinoza Almendras, José Luis, Vilca Alcántara, César Teófilo, & Pariona Criales, Jhonatan Máximo. (2014).

Usar a múltiples evaluadores suele resultar ventajoso. Puede ayudar a resolver dificultades como el perjuicio por parte de evaluadores individuales. También llega a ofrecer un recurso para incluir en la evaluación las diferentes facetas del desempeño de un trabajador que observan diferentes personas Espinoza Almendras, José Luis, Vilca Alcántara, César Teófilo, & Pariona Criales, Jhonatan Máximo. (2014).

- **Autoevaluaciones:**

En ocasiones, también se usan las autoevaluaciones del desempeño de los trabajadores, por lo común junto con las calificaciones de los supervisores. El problema básico con las autoevaluaciones es que los empleados usualmente se califican así mismos más alto que como los calificarían sus supervisores o sus colegas Espinoza Almendras, José Luis, Vilca Alcántara, César Teófilo, & Pariona Criales, Jhonatan Máximo. (2014).

- **Evaluaciones por parte del personal subalterno:**

Algunas formas permiten que los subalternos evalúen el desempeño de sus supervisores, un proceso que muchos llaman retroalimentación ascendente. Tal proceso ayuda a la alta gerencia a entender los estilos administrativos de sus subalternos, a identificar problemas

potenciales con la gente y a tomar medidas correctivas con gerentes individuales. El anonimato afecta la utilidad de la retroalimentación ascendente Espinoza Almendras, José Luis, Vilca Alcántara, César Teófilo, & Pariona Criales, Jhonatan Máximo. (2014).

- **Retroalimentación o evaluación de 360 grados:**

Con la retroalimentación o evaluación de 360 grados, la información del desempeño se recopila por completo alrededor de un trabajador, desde sus supervisores subalternos, colegas, y clientes internos o externos. Usualmente esto se realiza para fines de desarrollo en vez de para aumentos de salario. El proceso común consiste en lograr que quienes califican llenen encuestas de evaluación en línea acerca de quién van a calificar. Luego, sistemas computarizados compilan toda esta retroalimentación en reportes individualizados que llegan a los trabajadores evaluados. Entonces el individuo puede reunirse con su supervisor para desarrollar un plan de auto mejoría Espinoza Almendras, José Luis, Vilca Alcántara, César Teófilo, & Pariona Criales, Jhonatan Máximo. (2014).

2.2.6 Factores que influyen en el desempeño laboral docente.

Mencionamos algunos factores que tienen influencia significativa en el desempeño docente: formación y capacitación permanente de los profesores, motivación, relación profesor-alumno, vinculación escuela-familia, perfil y condiciones laborales, organización y clima institucional, uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas Aldana, Ignacio Abdón Montenegro. (2003).

2.3 Definición de términos

2.3.1 Satisfacción.

La satisfacción se demuestra mediante la afectividad positiva en el trabajo, por lo que se observa en los resultados e iniciativas en el trabajo. Koontz, Harold, & Weihrich, Heinz. (1998).

2.3.1.1 Relación Laboral.

La relación laboral es la forma de cómo se comunica en su trabajo, como también con la empresa formando un clima de laboral positivo. (Galvis, 2012)

2.3.1.2 Productividad.

La productividad es un medidor de bienes y servicios, donde se muestra la maximización y la eficacia de recursos para la producción en el mercado. (M. Torres, 2008)

2.3.1.3 Motivación.

La motivación se da en el trabajo que uno desempeña y esto se muestra en el resultado arrojado de la evaluación del grado de motivación. (Chiavenato, 2000)

2.3.1.4 Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral es el compromiso que se analiza mediante diagnósticos, obteniendo el grado de afectividad que tienen las personas en la organización. Koontz, Harold, & Weihrich, Heinz. (1998).

2.3.1.4.1 Cultura organizacional.

La cultura organización está constituido por valores, creencias, políticas, misión y visión de una empresa donde los colaboradores se guían al comportamiento de la empresa como lo establece. (Chiavenato, 2006)

2.3.1.4.2 Beneficios Laborales.

Los beneficios laborales son incentivos que se dan aparte del sueldo por la labor que se presta a una organización. (Chiavenato, 2000)

2.3.1.4.3 Políticas Administrativas.

Las políticas administrativas están establecidas por una organización mediante las reglas y valores que debe cumplir un colaborador al ingresar a formar parte de la institución. (Chiavenato, 2000)

2.3.1.4.4 Relaciones Sociales.

Las relaciones sociales son intercambios regulados entre los colaboradores donde se desempeña un lado social de comunicación. (Ucha, 2010)

2.3.1.4.5 Desarrollo Personal.

El desarrollo personal es el crecimiento profesional que desenvuelve un trabajador en su puesto o formando un equipo, brindando aportes son resultados significativos que se recompensan con ascendamientos u cursos de especializaciones que dan las empresas. (Challa, 2010)

2.3.2 Desempeño.

En el desempeño se observa las acciones o comportamientos de un colaborador en cómo se siente en la labor que realiza, donde también se afirma con los resultados el grado de desempeño. (Chiavenato, 2000)

2.3.2.1 Docente.

La palabra docente es aquella persona que brinda una enseñanza a base de su conocimiento y habilidades para contribuir con la educación de los estudiantes. (Arellano, 2011)

2.3.2.2 Competencias.

La competencia esta basado en conocimientos y habilidades que son demostrados en las labores determinadas de forma responsable dentro de un cuadro de actividades. (Chiavenato, 2000)

2.3.2.3 Didáctica.

La palabra didáctica nos muestra que es la habilidad de enseñar para el maestro y es la capacidad de aprendizaje del estudiante. (Amos, 2016)

2.3.2.4 Curricular.

La palabra curricular se refiere a un conjunto de situaciones que se utilizan para interactuar con los estudiantes mediante temas que van según la materia. (Bonilla, 2004)

2.3.2.5 Evaluación de 360°.

La evaluación de 360° mide la competencia a un nivel ejecutivo, por que ayuda a salir de la zona de confort y del paradigma que el jefe solo puede autorizar, por lo que busca que lo colaboradores desempeñan sus competencias y logran metas inalcanzables. (Alles, 2002)

2.3.2.6 Desempeño Laboral.

El desempeño laboral es la actitud positiva del colaborador que demuestra mediante el cumplimiento de metas o contribuir con estrategias brindando una solución. (Chiavenato, 2000)

2.3.2.6.1 Capacidades Pedagógicas.

Las capacidades pedagógicas están basado en un entorno de conocimiento y habilidades de un docente que interviene en la educación de un estudiante en la etapa de la formación. (Arboleda, 2011)

2.3.2.6.2 Responsabilidad profesional.

La responsabilidad profesional se basa en los hechos que se demuestran en las funciones que se realizan en una organización. (Sala, 2003)

Capítulo III

3. Metodología de la investigación

3.1 Diseño de Investigación

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, se ubica en el nivel descriptivo correlacional, no experimental, de corte transversal ya que no se manipulará deliberadamente las variables observando los fenómenos tal y como se encuentran para su posterior análisis. Así mismo el tipo de estudio de la investigación será descriptivo correlacional de corte transversal.

En la investigación se aplicará el método deductivo, según Hernández, Roberto, Fernández, Carlos, & Baptista, Pilar (2008), ya que se toman conclusiones generales para explicaciones particulares. Lo que parte de datos generales aceptados como valederos.

Donde:

X: Satisfacción laboral

Y: Desempeño laboral

X ____ Y

3.2 Tipo de Investigación

El estudio pertenece a un diseño no experimental, pues no se ha construido ninguna situación experimental, tampoco se han manipulado las variables. El trabajo de campo corresponde a un tipo descriptivo correlacional transversal con propósito de conocer la satisfacción y desempeño laboral de los docentes.

3.3 Hipótesis de la investigación

3.3.1 Hipótesis general

La satisfacción laboral se relacionada significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca – 2018.

3.4 Identificación de variables

Variables

Bivariable:

01. Variable independiente: Satisfacción laboral:

Los autores Werther & Davis (1982) citado por Gamboni, Luis Alfredo Hernández la definen como el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los trabajadores perciben su empleo. Lo importante es reconocer que la satisfacción es un sentimiento de relativo placer o dolor, lo que es distinto a los pensamientos objetivos y de las intenciones de comportamiento, aunque son estos tres factores en conjunto los que ayudan a la dirección de la empresa a comprender la reacción de los trabajadores ante su empleo.

Dimensiones

- Condiciones físicas y de materiales: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Estará constituida por los ítems del 1 al 5.

- Beneficios laborales y/o remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Estará constituida por los ítems del 6 al 9.
- Relaciones sociales: El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Estará constituida por los ítems del 10 al 13.
- Desarrollo personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Estará constituida por los ítems del 14 al 19.

02. Variable dependiente: Desempeño laboral:

El desempeño laboral es el resultado de cargos que se relacionan con los propósitos de la organización, tales como calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad.

Dimensiones:

- Capacidades pedagógicas: a través del dominio de la asignatura como indicador brinda información del conocimiento o manejo que el docente ostenta sobre una materia al momento del dictado de clase, si el docente planifica y prepara su clase con anticipación. Estará constituida por los ítems del 1 al 5.
- Estrategias didácticas: a través del método, estrategia y técnicas empleadas como indicadores nos brindan información de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje para la cual el docente elige las técnicas y actividades que puede utilizar a fin de alcanzar los objetivos propuestos y las decisiones que debe tomar de manera consciente y reflexiva. Estará constituida por los ítems del 6 al 12.

3.5 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y de materiales	Variable independiente	
		Elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. El ambiente donde trabajo es confortable. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó Me siento bien con lo que gano. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas
		Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones Me agrada trabajar con mis compañeros. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.
	Desarrollo personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su auto-realización,	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser Mi trabajo permite desarrollarme personalmente Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo Mi trabajo me satisface

		La Institución Educativa me hace sentir realizado (a) Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).
	Variable dependiente	
		Explica de manera clara los contenidos de la asignatura. Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras. Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional
	Dominio de la asignatura	
	Capacidades pedagógicas	Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional
		Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.
Desempeño laboral	Método que emplea	Promueve el autodidactismo y la investigación.
	Estrategias empleadas	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva. Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes
	Estrategias didácticas	Se involucra en las actividades propuestas al grupo.

Técnicas que emplea	Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada. Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales
---------------------	---

Fuente. *Elaboración propia*

3.6 Descripción del lugar de ejecución

La investigación será llevada a cabo en la ciudad de Juliaca, capital de la provincia de San Román, ubicada en la jurisdicción de la región Puno, en el sudeste de Perú. Específicamente en las instalaciones de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl, la misma que se ubica en el Jr. Daniel Alcides Carrión N° 517.

3.7 Población y muestra

3.7.1 Población

Según Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, & Baptista Lucio, Pilar. (1998), consideran que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones siendo así; la población de la investigación estará constituida por los docentes de la institución Educativa Privada Fernando Stahl de los cuales llegan a un total de 20 docentes del nivel secundario donde se tomara el 100% de muestra ya que esta población nos ayudara a conocer la satisfacción de los docentes del nivel secundario, siendo 13 docentes con contrato de tiempo completo y 7 docentes por tiempo parcial.

Por otra parte se tomara una segunda población de estudiantes de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl para poder medir el desempeño laboral de los docentes que está conformado por un total de 180 estudiantes del nivel secundario donde se aplicara un muestreo probabilístico sistemático para la muestra.

3.7.2 Muestra

Para la muestra se ha utilizado el muestreo no probabilístico con criterio de inclusión, debido que a que no se tiene la posibilidad de considerar un error muestral porque la población mínima, según Arias F. (2006). Se ha tomado el 100% de los docentes de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl que son del nivel secundario que enseñan tanto de los grados de tercero, cuarto y quinto, que conforman 20 docentes tanto varones y mujeres entre 20 a 45 años, lo cual esto nos ayudara a conocer su satisfacción laboral.

Tabla 2.

Población de docentes de la Institucion Adventista Fernando Stahl.

Población de docentes	N°	%
Tiempo parcial	7	35%
Tiempo completo	13	65%
Total	20	100%

Fuente. *Elaboración propia*

Por otra parte la segunda muestra estará constituida por 104 estudiantes de la Institución Adventista Fernando Stahl del nivel secundario los cuales están siendo seleccionados a través del muestreo probabilístico estratificada con criterio de inclusión (Sampieri, 2019), ya que se seleccionara de cada grupo un nicho unidades muestrales según un intervalo de tiempo fijo, se aplicara la fórmula para poblaciones finitas según Fisher & Navarro (2015).

3.7.2.1 Tamaño de la segunda muestra conformado por alumnos.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Valores:

$$Z^2 = \text{Nivel de Confianza} = 1.88$$

$$p = \text{Probabilidad de éxito} = 0.5$$

$$q = \text{probabilidad de no éxito} = 0.5$$

$$N = \text{Tamaño de la población} = 180$$

$$E = \text{Error muestral máximo} = 0.06$$

$$\mathbf{n = \text{Tamaño de la muestra} = 104}$$

3.7.2.1.1 Muestreo probabilístico estratificado.

Según en el libro de (Sampieri, 2019) nos da una fórmula para hallar el muestreo probabilístico estratificado, donde se obtiene por cada subgrupo de población una muestra de cuantos se debe tomar para encuestar, como podemos observar en la Tabla 3 se muestra los 3 grupos que pertenecen al nivel secundario de tercero, cuarto y quinto, con datos demográficos de género como masculino y femenino, entre las edades de 13 a 17 años.

- Formula:

$$ksh = \frac{n}{N}$$

$$ksh = \frac{104}{180} = 0.57778$$

Tabla 3.*Muestra estratificada de los estudiantes.*

Estrado por grupo	Grados del nivel secundario	Total de población	Muestra
1	Tercer grado	65	38
2	Cuarto grado	65	38
3	Quinto grado	50	28
Total		N = 180	n = 104

Fuente. *Elaboración Propia.*

3.8 Técnica de recolección de datos, instrumentos y revalidación de instrumentos

3.8.1 Técnica

Para identificar el nivel de satisfacción laboral y evaluar el desempeño laboral, se aplicaran las siguientes técnicas:

- **Encuesta:** Sera la principal técnica a ser utilizada, cuyo instrumento de aplicación serán los cuestionarios de satisfacción laboral y el cuestionario de desempeño laboral del docente.

3.8.2 Instrumento

La satisfacción laboral del docente contiene 4 dimensiones y 17 ítems para medir la actitud del profesional frente a su propio trabajo, dicha actitud están basados en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Es por ello que el instrumento a utilizar para Identificar el nivel de la satisfacción laboral en los docentes será; el cuestionario de satisfacción laboral tomando como base las dimensiones de la tesis León (2011) adaptado para los docentes. Las áreas de pregunta se calificaran mediante la escala de Likert utilizando las siguientes etiquetas:

- MI: Muy insatisfecho
- I: Insatisfecho
- S: Satisfecho
- MS: Muy satisfecho

Tabla 4.
Revalidación de fiabilidad de Desempeño Laboral.

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	25

Fuente. *Datos estadísticos SPSS.*

Evaluar el desempeño docente es un componente fundamental que contiene 2 dimensiones y 12 ítems que contiene para la institución educativa, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia, ya que el proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos. La intención es mejorar el desarrollo integral de la persona por medio de planes de acción con el jefe, con el fin de pulir su perfil y encaminar su plan de carrera. Para ello el instrumento para identificar el desempeño laboral en los docentes será; el cuestionario de evaluación de desempeño al docente que será adaptado de la dirección general de educación superior tecnológica, tomando en consideración para la investigación las dimensiones de capacidades pedagógicas y estrategias didácticas. Las áreas de pregunta se calificarán mediante la escala de Likert utilizando las siguientes etiquetas:

- ✓ AD: Altamente en desacuerdo
- ✓ ED: En desacuerdo

- ✓ I: Indiferente
- ✓ DA: De acuerdo
- ✓ TA: Totalmente de acuerdo

Tabla 5.
Revalidación de fiabilidad de Satisfacción Laboral.

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	6	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	6

Fuente. *Datos estadísticos SPSS.*

3.8.3 Revalidación

Respecto a la revalidación del instrumento será revisado por juicio de un experto para medir la confiabilidad del instrumento, de tal manera se aplicara el coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach en 6 encuestas a los docentes para conocer la fiabilidad del instrumento de satisfacción laboral y 25 encuestas a los alumnos para conocer la fiabilidad del instrumento de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Fernando Stahl.

Cuidando la coherencia y consistencia del constructo de cada una de las dimensiones en los instrumentos. El instrumento fue validado por el Ing. Efrain Velasquez Mamani (Estadístico) experto en investigación.

3.9 Confiabilidad del cuestionario

La confiabilidad que se utilizó para comprobar la fiabilidad del cuestionario es el Alfa de Cronbach: Un índice de consistencia interna con valores entre 0 y 1, útil para comprobar si el instrumento en proceso de evaluación recopila información defectuosa, por tanto, nos llevaría a conclusiones y/o resultados incorrectos; caso contrario se trata de un instrumento fiable el cual permite realizar mediciones estables y consistentes.

En finalidad, el Alfa de Cronbach es un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre los ítems, para comprobar que efectivamente sus valores se aproximan. Aplicando del SPSS, el valor de Alfa de Cronbach resulta ser en satisfacción laboral como muestra piloto es $\alpha=0,852$ y en desempeño laboral como muestra piloto es $\alpha=0,828$. La ecuación es el siguiente:

$$\alpha = \frac{np}{1+p(n-1)}$$

Donde:

n= El número de ítems

p= El promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

La estimación de Alfa de Cronbach es alta, garantiza que las puntuaciones percibidas son datos fiables de las respectivas características consideradas.

Tabla 6.
Resumen de procesamiento de Satisfacción Laboral.

	N	%
Casos	Válido	6
	Excluido	0
	Total	6

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	19

Fuente. *Datos estadísticos SPSS.*

Tabla 7.
Resumen de procesamiento de Desempeño Laboral.

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	12

Fuente. *Datos estadísticos SPSS.*

3.9.1 Plan de procesamiento de datos.

Para el análisis de los resultados de la investigación de satisfacción y el desempeño laboral en los docentes, se procedió a la codificación y tabulación (excel), posteriormente la información obtenida de los cuestionarios tanto de satisfacción como desempeño; serán introducidos al programa SPSS v.22 donde se importará la sabana de datos del Excel para realizar el tratamiento estadístico de datos descriptivos, y así darle valor a cada variable; por ultimo proceder a la estadística inferencial para probar la hipótesis y estimar los parámetros según el modelo Pearson utilizando el análisis de la varianza ANOVA, cuya fórmula se presenta a continuación:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

a) Planeamiento de hipótesis estadística:

H0: La satisfacción laboral no se relacionada significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018.

H1: La satisfacción laboral se relacionada significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018.

Estadística de prueba:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

- Oij : Frecuencia observada
- Eij : Frecuencia esperada

Decisión:

Comparación	Decisión	Simbología
P > 0,05	Confirmar H0	No significativa (n.s.)
P < 0,05	Aceptar H1	Significativa al 5%

3.9.2 Plan de procesamiento de datos y Análisis de datos.

El trabajo de investigación cuenta con las siguientes fuentes de datos secundarios: Tesis y libros con referencia al tema de investigación, todo esto para el planteamiento del problema y los conceptos teóricos de la investigación.

Mediante el análisis de datos nos permitió explicar los resultados obtenidos del instrumento aplicado, analizar las preguntas con respecto a nuestro objetivo general y específicos para llegar a las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a la investigación.

Capítulo IV

Resultados y discusión de datos

Después de haber terminado la recolección de datos de los 20 docentes y 104 estudiantes del colegio Fernando Stahl de la ciudad de Juliaca, se procesaron los datos mediante el programa estadístico SPSS versión 22, se obtuvieron los siguientes resultados.

En este estudio las variables demográficas del instrumento de Satisfacción Laboral son: edad, género y modalidad de trabajo de los docentes. Las variables demográficas del instrumento de Desempeño Laboral son: edad, género y grado de estudio de los estudiantes.

4.1 Resultados para variables demográficas

Tabla 8.

Edad de los docentes encuestados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21 a 26 años	3	15,0	15,0	15,0
	27 a 32 años	6	30,0	30,0	45,0
	33 - 38 años	5	25,0	25,0	70,0
	39 años a mas	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. *Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS.*

Las edades de los docentes se ubican entre 21 a 26 años, 27 a 32 años, 33 a 38 años y 39 años a más.

Según los resultados de investigación el 15% son de 21 a 26 años siendo el más bajo indicando que hay pocos docentes nuevos y jóvenes, el 30% son de 27 a 32 años, 39 años a más y el 25% son de 33 a 38 años indicando que los docentes ya van laborando bastante tiempo en la institución.

Tabla 9.*Genero de los docentes encuestados.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	8	40,0	40,0	40,0
	Masculino	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. *Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS.*

Los docentes encuestados fueron 20, según los datos obtenidos en la investigación el 60% pertenece al sexo masculino, el 40% pertenece al sexo femenino. Dando significancia que los docentes del sexo masculino enseñan más en la institución educativa Fernando Stahl según lo encuestado.

Tabla 10:*Modalidad de trabajo de los docentes encuestados.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Tiempo completo	13	65,0	65,0	65,0
	Tiempo parcial	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. *Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS.*

Los docentes encuestados fueron 20, según los datos obtenidos en la investigación el 35% trabajan de tiempo parcial indicando que no son docentes permanentes, el 65% trabajan de tiempo completo dando significancia que son docentes que van laborando bastante tiempo en la institución educativa Fernando Stahl.

Tabla 11.*Grado de estudio de los estudiantes encuestados.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primer grado	21	20,2	20,2	20,2
	Segundo grado	21	20,2	20,2	40,4
	Tercer grado	21	20,2	20,2	60,6
	Cuarto grado	21	20,2	20,2	80,8
	Quinto grado	20	19,2	19,2	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente. *Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS.*

Los estudiantes encuestados fueron 104, según los datos obtenidos en la investigación el 20.2% son del primer grado, el 20.2% son del segundo grado, el 20.2% son del tercer grado, el 20.2% son del cuarto grado y el 19.2% son del quinto grado esto significa que se tomaron a los 21 y/o 20 por salón de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl.

Tabla 12.

Genero de estudiantes de los encuestados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	53	51,0	51,0	51,0
	Masculino	51	49,0	49,0	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente. *Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS.*

Los estudiantes encuestados fueron 104, según los datos obtenidos en la investigación el 51% pertenece al sexo femenino, el 49% pertenece al sexo masculino. Dando significancia que la mayoría de los estudiantes son del sexo masculino de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl según lo encuestado.

Tabla 13.

Edad de estudiantes de los encuestados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	11 a 12 años	39	37,5	37,5	37,5
	13 a 14 años	27	26,0	26,0	63,5
	15 a 16 años	36	34,6	34,6	98,1
	17 años a mas	2	1,9	1,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente. *Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS.*

Las edades de los estudiantes se ubican entre 11 a 12 años, 13 a 14 años, 15 a 16 años y 17 años a más.

Según los resultados de investigación el 37.5% son de 11 a 12 años, el 26% son de 13 a 14 años, el 34.6% son de 15 a 16 años y el 1.9% son de 17 años a mas, indicando que los

estudiantes del primer grado de secundaria y el cuarto y quinto son los que más influirán en los resultados del desempeño laboral del docente.

4.2 Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca – 2018.

Tabla 14.

Resumen del modelo de correlación entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,522**	,273	,232	,778

a. Predictores: (Constante), Satisfacción Laboral

b. Variable dependiente: Desempeño Laboral

Fuente. Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS

Interpretación:

La tabla 14, muestra que el valor del coeficiente de correlación que existe entre la variable predictoria: Satisfacción Laboral y la variable criterio: Desempeño Laboral es $R= 0.522^{**}$; indicando una correlación significativamente positivamente, donde se describe que de 0 a 1 hay significancia (0 ‘****’ 0.001 ‘***’ 0.01 ‘**’ 0.05 ‘.’ 0.1 ‘ ’ 1) según (Cayuela, 2014), esto determina que existe una influencia positiva y relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral del docente; esto demuestra que a mayor Satisfacción Laboral será mejor el Desempeño Laboral que brindaran a los estudiantes.

Tabla 15.

Análisis de Pearson de la varianza ANOVA entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadráticaF	Sig.
1	Regresión	4,091	1	4,091	6,750
	Residuo	10,909	18	,606	,018 ^b
	Total	15,000	19		

Fuente. Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 15, el valor de $F= 6,750$ con 1 grado de libertad, indica que hay una dependencia y una buena relación entre estas variables Predictora: Satisfacción Laboral y la variable criterio: Desempeño Laboral

4.2.1 Prueba de Hipotesis:

$$H_0: R_{XY} = 0$$

H₀: La satisfacción laboral no se relacionada significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca – 2018.

$$H_1: R_{XY} \neq 0$$

H₁: La satisfacción laboral se relacionada significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca – 2018.

a) Criterios de decisión.

Si $\text{signo} < \alpha$ se rechaza H_0

Si $\text{signo} > \alpha$ se acepta H_1

Tabla 16.

Análisis de coeficientes entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	5,727	,875		6,547	,000
Satisfacción Laboral	,909	,350	,522	2,598	,000

Fuente. Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS

Interpretación:

Según la tabla 16, la ecuación del modelo resultante es $Y = 5,727 + 0,909$; esta ecuación aporta a la explicación del variable criterio: Desempeño Laboral. El modelo explica un 52.2% de la varianza del variable criterio; es decir, la variable Satisfacción Laboral predice un buen comportamiento de la variable de criterio Desempeño Laboral. El coeficiente de la variable predictoría Satisfacción Laboral es $B = 5,727$, indicando que esta variable explica el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl de la ciudad de Juliaca 2018.

Para la comprobación de hipótesis, α es igual a $5\% = 0,05$, donde si la significancia (sig.) es mayor que alfa se rechaza la hipótesis nula, si es menor que alfa se acepta la hipótesis nula, por lo tanto el valor de sig. = 0,000, a se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis propuesta, es decir, el valor de sig. es menor que el valor de alfa. Donde se comprueba que si hay una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, pero no hay una relación significativa.

4.3 Describir la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca – 2018

Tabla 17.

Satisfacción Laboral de los docentes de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	11	55,0	55,0	55,0
	Satisfecho	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. *Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS.*

Los docentes encuestados fueron 20 del nivel secundario que enseñan a los de tercero, cuarto y quinto, según los datos obtenidos en la investigación el 55% se sienten insatisfechos

(11 docentes) en la satisfacción laboral determinando que afectan los ámbitos de condiciones laborales, remunerativas, desarrollo personal y la sociabilización entre compañeros de trabajo, mientras que el 45% se sienten satisfechos (9 docentes) en la satisfacción laboral, los docentes muestran que están cómodos y seguros con su puesto laboral que realizan en la institución; sin embargo se determina que la gran mayoría se siente insatisfecho debido que la institución no ha cumplido con el comprometido a los docentes, lo cual afecta en el desempeño laboral que brindan a los estudiantes de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl.

4.4 Describir el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de Juliaca – 2018

Tabla 18.

Desempeño Laboral de los docentes de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	12,5	12,5	12,5
	Indiferente	43	41,3	41,3	53,8
	De acuerdo	36	34,6	34,6	88,5
	Totalmente de acuerdo	12	11,5	11,5	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Fuente. *Propia del proyecto, datos estadísticos SPSS.*

Los estudiantes encuestados fueron 104, según los datos obtenidos mediante los estudiantes determinaremos el desempeño de los docentes en la investigación, el 12.5% no está de acuerdo con el desenvolvimiento de los docentes (13 estudiantes) en el desempeño que brindan los docentes, el 41.3% se siente indiferente debido que ya no tienen importancia en la atención a las clases (43 estudiantes) en el desempeño de los docentes el cual es preocupante porque se determina que no hay una buena metodología de enseñanza, el 34.6% se siente de acuerdo (36 estudiantes) y el 11.5% se siente totalmente de acuerdo (12

estudiantes), en el desempeño laboral. Sin embargo se determina que el desempeño laboral de los docentes no es adecuado debido que no utilizan metodologías de aprendizaje y no hay un buen desenvolvimiento en cuanto a la preparación de conocimientos, mostrando que los docentes no están brindando un buen desempeño laboral a los estudiantes.

4.5 Discusión de resultados

En la actualidad los colaboradores constituyen la parte más importante de una organización debido a que se les denomina una gestión de capital humano según (Chiavenato, 2000), por eso mismo es necesario conocer cómo se sienten para que no afecte en su desenvolvimiento, es así que en la investigación de Dipp, Flores, & Gutiérrez, (2010) determina que si hay una buena relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional, como también Hermosa (2006) indica que existe una relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout indicándonos que se sienten muy satisfechos los profesores, mostrando una de relación con 1 grado de libertad, describiendo que si hay agotamiento la satisfacción disminuirá; de acuerdo con nuestra investigación también existe una relación entre la satisfacción y desempeño laboral en los docente, con 1 grado de libertad, donde indicamos que si la satisfacción mejora, también sucederá lo mismo con el desempeño laboral. La investigación de Preciado, Del Solar, Morales, Lisung, Herrera, & Mendoza, (2006) comenta que la satisfacción laboral depende de la remuneración, tensión laboral y condición laboral por lo que algunas organizaciones solo cumplen el 50% de lo prometido, mostrando un resultado, ni satisfecho ni insatisfecho. Dado que se reafirma con nuestra investigación, donde se ve que los docentes se sienten insatisfechos, lo cual repercute mucho en su desempeño laboral, por lo que la institucion no está cumpliendo con lo comprometido. Pero León, (2011) indica que la docencia tiene un fuerte componente moral ya que exige un compromiso activo y positivo con las nuevas generaciones, es así que con muestra

investigación determinamos que el profesor debe sentirse participe en los proyectos y deben transmitir felicidad en su desempeño. Por lo tanto Rojas, Zapata, & Grisales, (2009) concluye que los profesores reportaron insatisfacción debido a un cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal, así disminuyendo el desempeño laboral; coincidiendo con nuestros resultados obtenidos, por la falta de motivación, dado que los diferentes aspectos se definirán por la comodidad del trabajador midiéndose mediante la satisfacción laboral dándonos como resultado el desempeño, porque los docentes de la I.E.P. Adventista Fernando Stahl muestran en los resultados que tienen limitaciones como la falta de comunicación, relaciones sociales, escasas de material didáctico e incentivos. Donde Torres, Fragoso, Quijada, Méndez, & Caballero, (2005) afirman que si aumenta la Satisfacción Laboral en un empleado aumenta también el Compromiso Organizacional, lo cual concuerda con nuestros resultados en la relación de las variables de satisfacción laboral y desempeño laboral mediante el modelo ANOVA. Mientras que Rego, Otero, Lorenzo & Gomez (2010) le dan importancia al enfoque en las características del hecho en que se desenvuelve el trabajador. Lo cual este aspecto aporta a la investigación, debido que se tiene que dar la importancia a las características del trabajador, porque la actitud marca una satisfacción, si un docente no tiene compromiso no habrá un desempeño exitoso. Si hay una alta satisfacción laboral de la misma manera habrá un alto desempeño laboral, mostrando así en la investigación de Torres, Fragoso, Quijada, Méndez, Manuel, & Caballero, (2005), afirmando juntamente con nuestros resultados pero desde la perspectiva de si hay baja satisfacción no habrá un buen desempeño. Como también la relación significativa según Dipp, Flores, & Gutiérrez, (2010) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional es significativa y positiva indicando un 0.856, pero en nuestra investigación no es significativa porque nos indica un 0.000, pero si nos muestra una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

(Hermosa, 2006) indica una organización se ha convertido en un grupo de personas con responsabilidades específicas donde se deben brindar beneficios, porque según Barraza & Ortega (2009) una muy buena satisfacción laboral da una significancia a un alto compromiso institucional; tal no es el caso que sucede en nuestra investigación planeada, donde la satisfacción laboral de los docentes en la I.E.P. Adventista Fernando Stahl es insatisfecha, describiendo que no hay compromiso por parte de la institución, porque según León, (2011) la satisfacción laboral es el factor más importante porque permite cumplir las metas y objetivos de manera eficiente, y solo se dará si hay satisfacción así como lo pudimos comprobar con nuestros resultados. Sin embargo Chiang, Salazar, Rodrigo, & Nuñez, (2011) señala que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y se refleja en sus actitudes en relación a su actividad laboral. Recordando que muchas instituciones buscan lograr una muy buena satisfacción laboral en sus colaboradores pero no brindan seguridad, porque buscan beneficios propios. Por lo que reafirmamos que en la I.E.P. Adventista Fernando Stahl el 55% se sienten insatisfechos, describiendo que los docentes no están de acuerdo con las condiciones laborales y solo están porque tienen necesidades de escasas económicas y no se tienen una buena actitud frente a la labor que realizan donde se puede ver reflejado en la actividad laboral. Así mismo la satisfacción laboral ayuda a mejorar toda organización según Anaya, Daniel, & Suárez, José. (2010), pero en nuestra investigación comprobamos no hay una buena satisfacción porque no se comprometen a dar seguridad, describiendo que si no cambia la institución no habrá satisfacción laboral.

Así mismo el desempeño laboral se demuestra mediante acciones o comportamientos según (Ponce, 2008), comprobando con la I.E.P. Adventista Fernando Stahl muestran un desempeño indiferente en la enseñanza de los docentes, describiendo así una baja calidad de

enseñanza y esto afectaría a un grado alto de desprestigio; porque según (Mateo, 2005) el buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que se puede contar mediante sus actitudes hacia los logros. Por lo tanto en la institución describimos que las habilidades y conocimientos apoyan a las acciones del trabajador para la consolidación de las metas. En la investigación de Sánchez, García, & González, (2011) indica que el desempeño laboral es una expresión de un trabajo con la conducción de la formación ciudadana, que fomenta una edificación de formación ética en los estudiantes, así mismo en los resultados en la I.E.P. Adventista Fernando Stahl se encontró que el 41.3% indica un desempeño indiferente, provocando un rendimiento profesional bajo sin estrategias didácticas, falta de responsabilidad social institucional en los estudiantes, porque según Espinoza, Vilca, & Pariona, (2014) muestra que el desempeño se ve afectado por falta de recursos tecnológicos o materiales de trabajo, como también la investigación de Sánchez, García, & González, (2011) contradice porque indica que no siempre sucedería por falta de uso de tecnología, pero sin embargo en nuestra investigación se demuestra que la tecnología si afecta por la escases de materiales en el desarrollo de clases, y Chiang, Salazar, Rodrigo, & Nuñez, (2011) indica que si no hay satisfacción no habrá un buen desempeño, de tal manera reafirmando con los resultados de nuestra investigación.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

5.1.1 Se concluye que si existe una relación entre la satisfacción laboral y desempleo laboral mediante el modelo ANOVA con grado 1 de libertad, pero rechazando la hipótesis propuesta debido que no es significativa, dando evidencia que si no hay satisfacción laboral no habrá un buen desempeño, por tal motivo se indica que la satisfacción influye en el desempeño por lo que se debe generar un compromiso institucional que permita tener una actitud positiva en el docente para un mejor rendimiento.

5.1.2 Se concluye que no hay una buena satisfacción laboral en los docentes, debido que un 55% se siente insatisfecho y 45% satisfecho, comprobando así que existe más insatisfacción, por tal motivo se indica que la insatisfacción ha generado un clima laboral malo, por lo que no existe buenas relaciones laborales y desarrollo personal del docente.

5.1.3 Se concluye que los docentes no muestran un buen desempeño a los estudiantes, debido que un 53.8% de estudiantes no están de acuerdo con la enseñanza ni el desempeño laboral de los docentes evaluados, por tal motivo se indica que el bajo rendimiento de enseñanza genera una percepción baja y desprestigio de la institución, por lo que no habría una buena preparación, dominio y metodologías prácticas en la enseñanza a los alumnos.

5.2 Recomendaciones

5.2.1 Se recomienda realizar un esquema de reconocimientos para poder incentivarlos con el fin de incrementar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral de los docentes, como también se deben realizar evaluaciones de capacidades pedagógicas para medir el desempeño

laboral del docente por trimestres para que puedan retroalimentarse y mejorar sus debilidades los docentes, lo cual así se lograra obtener un alto rendimiento de los docentes con una buena comunicación, compromiso y confianza y de esta manera también se sentirán satisfechos en la institución.

5.2.2 Se recomienda mejorar el nivel de satisfacción laboral por medio de programas de interacción de trabajo en equipo, talleres que permitan su crecimiento de acuerdo a los valores institucionales, como también la disponibilidad de equipos que generen un mejor desempeño laboral, brindar beneficios laborales para generar un compromiso con la institución logrando una satisfacción laboral alta.

5.2.3 Se recomienda mejorar el nivel de desempeño laboral por medio de una implementación de plan de estudios por grado, capacitaciones en técnicas de enseñanza, libros por trimestres, el cual lograra que la plana docencia este más capacitada en cuanto a las sesiones de clase generando un mejor desempeño laboral.

Referencias

- A., C. (s. f.). Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública.
- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias : evaluación de 360o*. Granica.
- Alva J. L., J. J. A. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. Perú. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Amos, J. (2016). La didáctica según diferentes autores. Recuperado 12 de junio de 2019, de https://es.slideshare.net/nene_udelas/la-didctica-segn-diferentes-autores
- Aratoma Cacñahuaray, S. (2007). *Tesis de Grado y Metodología de Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad*.
- Arboleda, J. (2011). *Competencias Pedagógicas*. Recuperado de www.gacetafinanciera.com
- Arellano, F. (2011). ¿Qué es un Docente? Recuperado 12 de junio de 2019, de <https://www.gestiopolis.com/que-es-un-docente/>
- Arriaga Piñeiro, E., De la Torre Fernández-Trujillo, J., Alberdi Castell, R., Artigas Lelong, B., Moreno Peralta, J., G. M. J. (2003). La participación de la gestión como elemento de satisfacción de los profesionales: un análisis de la experiencia andaluza. En *Enfermería Global*.
- B, L. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao*.
- Bonilla, L. (2004). Curriculum y Desarrollo Curricular. Recuperado 12 de junio de 2019, de <https://www.monografias.com/trabajos17/base-curricular/base-curricular.shtml>

- Cayuela, L. (2014). *Modelos lineales: Regresión, ANOVA y ANCOVA*. Madrid. Recuperado de [https://portal.uah.es/portal/page/portal/epd2_asignaturas/asig202218/informacion_academica/2-Modelos lineales.pdf](https://portal.uah.es/portal/page/portal/epd2_asignaturas/asig202218/informacion_academica/2-Modelos%20lineales.pdf)
- Challa, B. (2010). Desarrollo Personal. Recuperado 12 de junio de 2019, de <http://gestiontalentohumano-unesr.blogspot.com/2010/02/desarrollo-personal-segun-brito-challa.html>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (M. Interamericana, Ed.). Colombia.
- Chiang, M; Salazar, M; Martin, M; y Nuñez, A. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral: una comparación ente hospitales públicos de alta y baja complejidad. Maracay. *Revista salud y trabajo, 19*.
- Chiavenato, I. (2000). La Motivación. Recuperado 12 de junio de 2019, de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Chiavenato, I. (2006). *Cultura organizacional. Teoria de la Administracion*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/calixtojet/cultura-organizacional-45001735>
- Donabedian, A. (s. f.). La calidad de la atención médica.
- Galvis, L. (2012). Relaciones Laborales. Recuperado 12 de junio de 2019, de http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/relaciones-laborales_09.html
- Gamez, A. (1997). *Evaluación del rendimiento académico en la asignatura de Matemática en educación primaria*. Universidad Nacional de Educacion.
- Gary, D., & Ricardo, V. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*.

- Gutiérrez, J. (2003). *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos de la EBR de Lima*. Universidad Nacional de Educación.
- Harpaz, I. (1983). Satisfacción laboral: perspectivas teóricas y análisis longitudinal.
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de «Burnout».
- Hernández, L. (2012). *Satisfacción laboral en los vendedores de empresas distribuidoras de snacks de la ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar.
- Herrera, P. (1999). El Desempeño profesional basado en la atención a las competencias. Educación basada en Competencias.
- J., A. D. y S. (s. f.). *Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Korman, A. (1971). psicología de la industria de las organizaciones.
- Mateo, A. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE– HORSORI, Universidad de Barcelona*.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. (C. editorial del Magisterio, Ed.).
- Muñoz, C. y Guzmán, J. (1991). Calidad docente e insumos físicos de las escuelas como factores del rendimiento escolar en educación primaria.
- Pérez, J. & Fildalgo, M. (s. f.). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*.
- Ponce, R. (2008). El liderazgo y su relación con el rendimiento académico.
- Ponce, Z. (2005). El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad.

- Rionda Sánchez H., Pino García L., C. G. L. (2011). El desempeño profesional pedagógico desde el enfoque ético, axiológico y humanista.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.
- Sala, P. (2003). Responsabilidad Profesional. Recuperado 12 de junio de 2019, de <http://www.tecnicaindustrial.es/TIFrontal/a-1902-conceptos-fundamentales-acerca-de-la-responsabilidad-profesional.aspx>
- Santos Rego M., Godás Otero A., Lorenzo Moledo M., G. F. J. (s. f.). Eficacia y satisfacción laboral de los profesores no universitarios: revisión de un instrumento de medida.
- Ticona, F. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de ls trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mi Financiera - Puno*. Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5660/Ticona_Lopez_Fredy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, M. (2008). La productividad. Recuperado 12 de junio de 2019, de <http://infocalser.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>
- Torres, Y. D., & Fragoso, A. A. Q. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*.
- Ucha, F. (2010). Relaciones sociales. Recuperado 12 de junio de 2019, de <https://www.definicionabc.com/social/relaciones-sociales.php>
- White, E. G. (2007). *Mente, carácter y personalidad (2)* (Vol. 2). Recuperado de [https://egwwritings-a.akamaihd.net/pdf/es_2MCP\(2MCP\).pdf](https://egwwritings-a.akamaihd.net/pdf/es_2MCP(2MCP).pdf)
- Zaraza, Y. (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la compañía de seguridad Prosegur S.A.* Juliaca. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6895/Zaraza_Colque_Yanet_Gio

vana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aldana, Ignacio Abdón Montenegro. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos: Coop. Editorial Magisterio.*

Alva Zapata, Jose, & Juarez Morales, Junior. (2015). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria SA del distrito de trujillo-2014.*

Anaya Nieto, Daniel, & Suárez Riveiro, José Manuel. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación.* Revista española de orientación y psicopedagogía, 21(2).

Cisneros Centeno, Carmenhayde. (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario.* Repositorio Nacional Conacyt.

Chiang Vega, María Margarita, Salazar Botello, C Mauricio, Rodrigo, Martín, José, Maria, & Nuñez Partido, Antonio. (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad.* Salud de los Trabajadores, 19(1), 05-16.

Chiavenato, Idalberto. (2001). *Administración de Recursos Humanos*, Editorial McGrawHill Interamericana, Colombia.

Colina, Zeleni, Medina, Niorka, Parra, Doris, Cendrés, Jesús, & Montoya, César. (2008). *Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria.* Investigación Educativa, 12(22), 99-126.

Dessler, Gary. (2011). *Administracion de Recursos Humanos.* México D.F.: Pearson Educacion S.A. de C.V.

Dipp, Adla Jaik, Flores, Jorge A Tena, & Gutiérrez, Roberto Villanueva. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. Diálogos educativos (19), 8.

Espinoza Almendras, José Luis, Vilca Alcántara, César Teófilo, & Pariona Criales, Jhonatan Máximo. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proporcional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate-San Juan de Lurigancho-Lima-2014*.

Gamboni, Luis Alfredo Hernández. *Satisfacción laboral en los vendedores de empresas distribuidoras de Snacks de la ciudad de Quetzaltenango*.

Graells, Pere Marquès. (2000). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*. Departamento de Pedagogía Aplicada. Facultad de Educación. UAB.

Hermosa Rodríguez, Angélica Ma. (2006). *Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout"*. Revista Colombiana de Psicología (15).

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, & Baptista Lucio, Pilar. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill, 15-40.

Juárez Echevarria, Angélica. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao*.

Koontz, Harold, & Weihrich, Heinz. (1998). *Administración: una perspectiva global*.

León Tazza, Bertha Angélica. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas-Región Callao*.

Locke, E.A. *The nature and causes of job satisfaction*. In: Dunnette, Editor. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand Mc. Nally College. 1976. Citado por: Piñeiro, E Arriaga, De la Torre Fernández-Trujillo, J, Castell, RM Alberdi,

Lelong, B Artigas, Peralta, J Moreno, & Mena, JM García (2003). La participación en la gestión como elemento de satisfacción de los profesionales: un análisis de la experiencia andaluza. *Enfermería global*, 2(2).

Martínez Uribe, Patricia, & Estaún i Ferrer, Santiago. (2004). *Perspectiva temporal futura y satisfacción con la vida a lo largo del ciclo vital*: Universitat Autònoma de Barcelona.

Mateo, A. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*, ICE–HORSORI, Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13, Lima: Ed. Alfaomega.

Monrroy Almonte, Margot. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla-Callao*.

Pérez, J. & Fildalgo, M. *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción* [en línea]. En: NTP 394. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España.

Piñeiro, E Arriaga, De la Torre Fernández-Trujillo, J, Castell, RM Alberdi, Lelong, B Artigas, Peralta, J Moreno, & Mena, JM García. (2003). *La participación en la gestión como elemento de satisfacción de los profesionales: un análisis de la experiencia andaluza*. *Enfermería global*, 2(2).

Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Tesis. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.

Preciado, Joan Olivares, del Solar, Martín Quintana, Morales, Carlos Matta, Lisung, José Choy, Herrera, Waldo Ronquillo, & Mendoza, María de las Mercedes Maldonado.

(2006). *Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica*. Revista Estomatológica Herediana, 16(1), 21-25.

Rego, Miguel Á Santos, Otero, Agustín Godás, del Mar Lorenzo Moledo, Ma, & Fraguera, José A Gómez. (2010). *Eficacia y satisfacción laboral de los profesores no universitarios: revisión de un instrumento de medida*. Revista española de pedagogía, 151-168.

Rojas B., M., & Zapata H., J., & Grisales R., H. (2009). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 27 (2), 198-210.

Sánchez, Haydée Damiana Rionda, García, Lilia María Pino, & González, Lourdes Caridad Cabrera. (2011). *El desempeño profesional pedagógico desde el enfoque ético, axiológico y humanista*. Pedagogía Universitaria, 16(3).

Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral-Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Torres, Yazmín Díaz, Fragoso, Ana Angélica Quijada, Antonio, Juan, Méndez, Barera, Manuel, Juan, & Caballero, Herrera. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*.

Vega, Margarita Chiang, Rodrigo, María José Martín, & Partido, Antonio Núñez. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2): Univ Pontificia Comillas.

Veloz, Héctor. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba.

- A., C. (s. f.). Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública.
- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias : evaluación de 360o*. Granica.
- Alva J. L., J. J. A. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014. Perú*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Amos, J. (2016). La didáctica según diferentes autores. Recuperado 12 de junio de 2019, de https://es.slideshare.net/nene_udelas/la-didctica-segn-diferentes-autores
- Aratoma Cacñahuaray, S. (2007). *Tesis de Grado y Metodología de Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad*.
- Arboleda, J. (2011). *Competencias Pedagógicas*. Recuperado de www.gacetafinanciera.com
- Arellano, F. (2011). ¿Qué es un Docente? Recuperado 12 de junio de 2019, de <https://www.gestiopolis.com/que-es-un-docente/>
- Arriaga Piñeiro, E., De la Torre Fernández-Trujillo, J., Alberdi Castell, R., Artigas Lelong, B., Moreno Peralta, J., G. M. J. (2003). La participación de la gestión como elemento de satisfacción de los profesionales: un análisis de la experiencia andaluza. En *Enfermería Global*.
- B, L. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao*.
- Bonilla, L. (2004). Curriculum y Desarrollo Curricular. Recuperado 12 de junio de 2019, de <https://www.monografias.com/trabajos17/base-curricular/base-curricular.shtml>
- Cayuela, L. (2014). *Modelos lineales: Regresión, ANOVA y ANCOVA*. Madrid. Recuperado

de

https://portal.uah.es/portal/page/portal/epd2_asignaturas/asig202218/informacion_academica/2-Modelos lineales.pdf

Challa, B. (2010). Desarrollo Personal. Recuperado 12 de junio de 2019, de

<http://gestiontalentohumano-unesr.blogspot.com/2010/02/desarrollo-personal-segun-brito-challa.html>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (M. Interamericana, Ed.). Colombia.

Chiang, M; Salazar, M; Martin, M; y Nuñez, A. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral: una comparación ente hospitales públicos de alta y baja complejidad. Maracay. *Revista salud y trabajo, 19*.

Chiavenato, I. (2000). La Motivación. Recuperado 12 de junio de 2019, de

<http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>

Chiavenato, I. (2006). *Cultura organizacional. Teoria de la Administracion*. Recuperado de

<https://es.slideshare.net/calixtojet/cultura-organizacional-45001735>

Donabedian, A. (s. f.). La calidad de la atención médica.

Galvis, L. (2012). Relaciones Laborales. Recuperado 12 de junio de 2019, de

http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/relaciones-laborales_09.html

Gamez, A. (1997). *Evaluación del rendimiento académico en la asignatura de Matemática en educación primaria*. Universidad Nacional de Educacion.

Gary, D., & Ricardo, V. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*.

Gutiérrez, J. (2003). *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los*

- alumnos de la EBR de Lima.* Universidad Nacional de Educacion.
- Harpaz, I. (1983). Satisfacción laboral: perspectivas teóricas y análisis longitudinal.
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de «Burnout».
- Hernández, L. (2012). *Satisfacción laboral en los vendedores de empresas distribuidoras de snacks de la ciudad de Quetzaltenango.* Universidad Rafael Landívar.
- Herrera, P. (1999). El Desempeño profesional basado en la atención a las competencias.
Educación basada en Competencias.
- J., A. D. y S. (s. f.). *Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación.* Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Korman, A. (1971). psicología de la industria de las organizaciones.
- Mateo, A. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE– HORSORI,* Universidad de Barcelona.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos.* (C. editorial del Magisterio, Ed.).
- Muñoz, C. y Guzmán, J. (1991). Calidad docente e insumos físicos de las escuelas como factores del rendimiento escolar en educación primaria.
- Pérez, J. & Fildalgo, M. (s. f.). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.*
- Ponce, R. (2008). El liderazgo y su relación con el rendimiento académico.
- Ponce, Z. (2005). El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad.
- Rionda Sánchez H., Pino García L., C. G. L. (2011). El desempeño profesional pedagógico

desde el enfoque ético, axiológico y humanista.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.

Sala, P. (2003). Responsabilidad Profesional. Recuperado 12 de junio de 2019, de <http://www.tecnicaindustrial.es/TIFrontal/a-1902-conceptos-fundamentales-acerca-de-la-responsabilidad-profesional.aspx>

Santos Rego M., Godás Otero A., Lorenzo Moledo M., G. F. J. (s. f.). Eficacia y satisfacción laboral de los profesores no universitarios: revisión de un instrumento de medida.

Ticona, F. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de ls trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mi Financiera - Puno*. Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5660/Ticona_Lopez_Fredy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, M. (2008). La productividad. Recuperado 12 de junio de 2019, de <http://infocalsar.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>

Torres, Y. D., & Fragoso, A. A. Q. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*.

Ucha, F. (2010). Relaciones sociales. Recuperado 12 de junio de 2019, de <https://www.definicionabc.com/social/relaciones-sociales.php>

White, E. G. (2007). *Mente, carácter y personalidad (2)* (Vol. 2). Recuperado de [https://egwwritings-a.akamaihd.net/pdf/es_2MCP\(2MCP\).pdf](https://egwwritings-a.akamaihd.net/pdf/es_2MCP(2MCP).pdf)

Zaraza, Y. (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la compañía de seguridad Prosegur S.A.* Juliaca. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6895/Zaraza_Colque_Yanet_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos



Anexo 1: Cuestionario de Satisfacción laboral

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Encuesta									
Encuestador									
Tabulador									

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene la finalidad de determinar el nivel de satisfacción laboral de los DOCENTES en la Institución Educativa Fernando Stahl en la ciudad de Juliaca 2018.

Edad: _____

Género: (F) (M)

N°	PREGUNTAS		PUNTUACION			
			1	2	3	4
	Elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.		MI	I	S	MS
1	CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				
2		El ambiente donde trabajo es confortable.				
3		La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.				
4		En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.				
5		Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
	Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza		MI	I	S	MS
6	BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo				
7		Me siento bien con lo que gano.				
8		Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable				
9		Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas				
	Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas		MI	I	S	MS
10	RELACIONES SOCIALES	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones				
11		Me agrada trabajar con mis compañeros.				
12		Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo				
13		La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.				
	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su auto-realización		MI	I	S	MS
14	DESARROLLO PERSONAL	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser				
15		Mi trabajo permite desarrollarme personalmente				
16		Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo				
17		Mi trabajo me satisface				
18		La Institución Educativa me hace sentir realizado (a)				
19		Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)				



Anexo 02: Cuestionario de Desempeño laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Encuesta									
Encuestador									
Tabulador									

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene la finalidad de determinar el desempeño laboral de los DOCENTES en la Institución Educativa Fernando Stahl en la ciudad de Juliaca 2018.

DATOS DEMOGRAFICOS

Edad: _____

Género: (F) (M)

N°	PREGUNTAS	PUNTUACION					
		1	2	3	4	5	
	DOMINIO DE ASIGNATURA	AD	ED	I	DA	TA	
1	CAPACIDADES PEDAGOGICAS	El docente explica de manera clara los contenidos de la asignatura.					
2		El docente relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.					
3		El docente resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.					
4		El docente propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional					
5		El docente explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional					
	METODO EMPLEADO	AD	ED	I	DA	TA	
6	ESTRATEGIAS DIDACTICAS	El docente adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
7		El docente promueve el autodidactismo y la investigación.					
		ESTRATEGIA EMPLEADA	AD	ED	I	DA	TA
8		El docente promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.					
9		El docente estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes					
10		El docente se involucra en las actividades propuestas al grupo.					
		TECNICA EMPLEADA	AD	ED	I	DA	TA
11		El docente presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.					
12		El docente utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales					

Anexo 03: Cronograma de actividades

Actividades	Meses									
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10
Solicitud de designación de asesor	X									
Búsqueda de información		X								
Formulación del Proyecto		X								
Elaboraciones de borradores del proyecto			X							
Proyecto armado			X							
Presentación de instrumento			X							
Aprobación de Instrumento			X							
Solicitud de designación de comité dictaminador / Presentación del Proyecto				X						
Correcciones de proyecto con asesor					X	X	X			
Ficha de inscripción y aprobación del Proyecto								X		
Ejecución del Proyecto								X	X	
Recolección de datos									X	
Procesamiento de datos									X	
Presentación del informe final									X	X
Sustentación										X

Anexo 04: Presupuesto y Financiamiento

Rubro	Cantidad	Unidad de Medida	Costo Unitario	Costo total
Material de escritorio	200	Unidad	2	400.00
CD Rum	5	Unidad	1	5.00
Fólderes	40	Unidad	0.5	20.00
Impresión	1000	Unidad	0.1	100.00
Fotocopias	1000	Hojas	0.1	100.00
Pasajes	50	Número de viajes	1.2	56.00
Internet	300	Horas	1	300.00
Anillados	20	Hojas	2	40.00
Estadístico	1	Unidad	100	100.00
Imprevistos	-	-	-	50.00
Pagos de pasos de tesis	-	-	-	2000.00
TOTAL				3171.00

Anexo 05: Matriz de consistencia

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Conceptos centrales
Satisfacción y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca - 2018	Planteamiento general	Objetivo general	Hipótesis general	Estudio no experimental de enfoque cuantitativo.	Satisfacción laboral
	¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018?	Determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018.	La satisfacción laboral se relacionada significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018.		
	Planteamiento específico	Objetivos específicos			
	¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018?	Describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018.		La investigación es observacional de diseño descriptivo de corte transversal.	Desempeño laboral
	¿Cuál es el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018?	Describir el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Fernando Stahl en el Distrito de San Román, Juliaca – 2018.	Docentes		

Anexo 06: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Variable independiente			
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y de materiales	Elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.
			El ambiente donde trabajo es confortable.
			La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.
			En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
			Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó
			Me siento bien con lo que gano.
			Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable
	Relaciones sociales	Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas
			El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones
			Me agrada trabajar con mis compañeros.
			Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo
	Desarrollo personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su auto-realización,	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.
			Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser
			Mi trabajo permite desarrollarme personalmente

			<p>Mi trabajo me satisface</p> <p>La Institución Educativa me hace sentir realizado (a)</p> <p>Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).</p>
Variable dependiente			
Desempeño laboral	Capacidades pedagógicas	Dominio de la asignatura	Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.
			Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.
			Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.
			Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional
			Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional
	Estrategias didácticas	Método que emplea	Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.
			Promueve el autodidactismo y la investigación.
		Estrategias empleadas	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.
			Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes
			Se involucra en las actividades propuestas al grupo.
		Técnicas que emplea	Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.
			Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales

Anexo 07: Revalidación de Instrumento

Validación de instrumento de Satisfacción Laboral

El instrumento ha sido estimado la fiabilidad con el Alfa de Cronbach para ver al conjunto de ítems obteniendo $\alpha = 0,852$ del instrumento de satisfacción laboral y desempeño laboral.

Juliaca 12 de Diciembre del 2018



Handwritten signature of the author, appearing to be 'Edmundo', written in black ink above a horizontal dotted line.

Anexo 08: Carta de Autorización



COLEGIO FERNANDO STAHL

AUTORIZACIÓN

**Del Director General del Colegio Adventista Fernando Stahl- Juliaca en el
año 2018**

POR EL PRESENTE DOCUMENTO SE AUTORIZA:

Al SR. Roque Apaza Jhojann Smidth, identificado con el código universitario 201222024 y DNI N° 75895590, egresada de la carrera de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión, para que PUEDA REALIZAR SU PROYECTO DE TESIS, CON LOS DATOS QUE SE LE HA BRINDADO.

Se emite el presente documento a solicitud del interesado.

Juliaca, 06 de julio del 2018

Anexo 09: Tratamiento estadístico en el programa SPSS v.22

A. Fiabilidad del instrumento

Prueba piloto N°1

Resumen de procesamiento de datos *Satisfacción Laboral

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	6	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	19

Prueba piloto N°2

Resumen de procesamiento de datos *Desempeño Laboral

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	12

SATISFACCION LABORAL

/VARIABLES=E1 E2 E3 E4 E5 E6 E7 E8 E9 E10 E11 E12 E13 E14 E15 E16 E17 E18 E19

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	19

DESEMPEÑO LABORAL

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	104	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	12

B. Datos demográficos

FRECUENCIAS VARIABLES=Edad1
/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

Edad 1

N	Válido	20
	Perdidos	0

Edad 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21 a 26 años	3	15,0	15,0	15,0
	27 a 32 años	6	30,0	30,0	45,0
	33 - 38 años	5	25,0	25,0	70,0
	39 años a mas	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FRECUENCIAS VARIABLES=Genero1
/ORDER=ANALYSIS.

**Frecuencias
Estadísticos**

Genero 1

N	Válido	20
	Perdidos	0

Genero 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	8	40,0	40,0	40,0
	Masculino	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FRECUENCIAS VARIABLES=Modalidad1

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

Modalidad de trabajo 1

N	Válido	20
	Perdidos	0

Modalidad de trabajo 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Tiempo completo	13	65,0	65,0	65,0
	Tiempo parcial	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FRECUENCIAS VARIABLES=GradoDeEstudio2

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

Grado de estudio 2

N	Válido	104
	Perdidos	0

Grado de estudio 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Primer grado	21	20,2	20,2	20,2
Segundo grado	21	20,2	20,2	40,4
Tercer grado	21	20,2	20,2	60,6
Cuarto grado	21	20,2	20,2	80,8
Quinto grado	20	19,2	19,2	100,0
Total	104	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Genero2

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

Genero 2

N	Válido	104
	Perdidos	0

Genero 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	53	51,0	51,0	51,0
Masculino	51	49,0	49,0	100,0
Total	104	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Edad2

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

Edad 2

N	Válido	104
	Perdidos	0

Edad 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 11 a 12 años	39	37,5	37,5	37,5
13 a 14 años	27	26,0	26,0	63,5
15 a 16 años	36	34,6	34,6	98,1
17 años a mas	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

C. Tablas de Frecuencia

FRECUENCIAS VARIABLES=SatisfaccionLaboral1 /ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

Satisfacción Laboral

N	Válido	20
	Perdidos	0

Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Insatisfecho	11	55,0	55,0	55,0
Satisfecho	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

FRECUENCIAS VARIABLES=DesempeñoLaboral2 /ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

Desempeño Laboral

N	Válido	104
	Perdidos	0

Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	13	12,5	12,5	12,5
Indiferente	43	41,3	41,3	53,8
De acuerdo	36	34,6	34,6	88,5

Totalmente de acuerdo	12	11,5	11,5	100,0
Total	104	100,0	100,0	

D. Tablas cruzadas

CROSSTABS

/TABLES=SatisfaccionLaboral1 BY CondicionesFisicasyMateriales1

BeneficiosLaboralesyRenumerativos1 RelacionesSociales1 DesarrolloPersonal1

/FORMAT=AVALUE TABLES

/STATISTICS=CHISQ CORR

/CELLS=COUNT COLUMN

/COUNT ROUND CELL.

Satisfacción Laboral * Condiciones Físicas y Materiales

Tabla cruzada

			Condiciones Físicas y Materiales		Total
			Insatisfecho	Satisfecho	
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	Recuento	11	0	11
		% dentro de Condiciones Físicas y Materiales	100,0%	0,0%	55,0%
	Satisfecho	Recuento	0	9	9
		% dentro de Condiciones Físicas y Materiales	0,0%	100,0%	45,0%
Total		Recuento	11	9	20
		% dentro de Condiciones Físicas y Materiales	100,0%	100,0%	100,0%

Satisfacción Laboral * Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Tabla cruzada

			Beneficios Laborales y/o Remunerativos			Total
			Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	Recuento	2	9	0	11
		% dentro de Beneficios Laborales y/o Remunerativos	100,0%	81,8%	0,0%	55,0%
	Satisfecho	Recuento	0	2	7	9

	% dentro de Beneficios Laborales y/o Remunerativos	0,0%	18,2%	100,0%	45,0%
Total	Recuento	2	11	7	20
	% dentro de Beneficios Laborales y/o Remunerativos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Satisfacción Laboral * Relaciones Sociales

Tabla cruzada

		Relaciones Sociales		Total	
		Insatisfecho	Satisfecho		
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	Recuento	8	3	11
		% dentro de Relaciones Sociales	100,0%	25,0%	55,0%
	Satisfecho	Recuento	0	9	9
		% dentro de Relaciones Sociales	0,0%	75,0%	45,0%
Total	Recuento	8	12	20	
	% dentro de Relaciones Sociales	100,0%	100,0%	100,0%	

Satisfacción Laboral * Desarrollo Personal

Tabla cruzada

		Desarrollo Personal		Total	
		Insatisfecho	Satisfecho		
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	Recuento	8	3	11
		% dentro de Desarrollo Personal	100,0%	25,0%	55,0%
	Satisfecho	Recuento	0	9	9
		% dentro de Desarrollo Personal	0,0%	75,0%	45,0%
Total	Recuento	8	12	20	
	% dentro de Desarrollo Personal	100,0%	100,0%	100,0%	

Desempeño Laboral * Capacidades Pedagógicas

Tabla cruzada

		Capacidades Pedagógicas				Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
	Recuento	1	12	0	0	13

Desempeño Laboral	En desacuerdo	% dentro de Capacidades Pedagógicas	25,0%	23,1%	0,0%	0,0%	12,5%
	Indiferente	Recuento	3	40	0	0	43
		% dentro de Capacidades Pedagógicas	75,0%	76,9%	0,0%	0,0%	41,3%
	De acuerdo	Recuento	0	0	36	0	36
		% dentro de Capacidades Pedagógicas	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	34,6%
Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	12	12	
	% dentro de Capacidades Pedagógicas	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	11,5%	
Total	Recuento	4	52	36	12	104	
	% dentro de Capacidades Pedagógicas	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Desempeño Laboral * Estrategias Didácticas

Tabla cruzada

			Estrategias Didácticas				Total
			En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Desempeño Laboral	En desacuerdo	Recuento	13	0	0	0	13
		% dentro de Estrategias Didácticas	65,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Indiferente	Recuento	7	36	0	0	43
		% dentro de Estrategias Didácticas	35,0%	100,0%	0,0%	0,0%	41,3%
De acuerdo	Recuento	0	0	36	0	36	
	% dentro de Estrategias Didácticas	0,0%	0,0%	92,3%	0,0%	34,6%	
Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	3	9	12	
	% dentro de Estrategias Didácticas	0,0%	0,0%	7,7%	100,0%	11,5%	
Total		Recuento	20	36	39	9	104

% dentro de Estrategias Didácticas	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
------------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------

E. Modelo ANOVA

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /DEPENDENT DesempeñoLaboral2
 /METHOD=ENTER SatisfaccionLaboral1
 /SAVE PRED ZPRED.

Regresión

Variables entradas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Satisfacción Laboral ^b	.	Intro

- a. Variable dependiente: Desempeño Laboral
 b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,522 ^a	,273	,232	,778

- a. Predictores: (Constante), Satisfacción Laboral
 b. Variable dependiente: Desempeño Laboral

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4,091	1	4,091	6,750	,018 ^b
	Residuo	10,909	18	,606		
	Total	15,000	19			

- a. Variable dependiente: Desempeño Laboral
 b. Predictores: (Constante), Satisfacción Laboral

Coefficientes^a

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		

1	(Constante)	5,727	,875		6,547	,000
	Satisfacción Laboral	,909	,350	,522	2,598	,000