

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



Tesis

Satisfacción laboral en el desempeño profesional de los docentes de la Red 07 del

Callao durante el año 2015

Presentada por

Gaby Mercedes PEÑA PACORA

Asesor

Fidel RAMOS TICLLA

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

Lima - Perú

2019

**Satisfacción laboral en el desempeño profesional de los docentes de la Red 07 del
Callao durante el año 2015**

A Dios por guiar mis pasos y permitirme cumplir este reto, A mi esposo por el apoyo y ánimo que me brinda cada día para alcanzar nuevas metas.

A mis queridos hijos, que son mi motivación y mi fuente de inspiración.

A mis maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, por su constante e incondicional apoyo.

A mi gran amigo Luchito

Reconocimientos

A la Institución Educativa N° 2056 “José María Arguedas” del Callao: Que me cobijó en su seno, para el desarrollo de este hermoso proceso de investigación.

A mi Asesor de tesis: Dr. Fidel RAMOS TICLLA: Por su acompañamiento en el proceso de la investigación.

A los Jurados informantes de tesis: Que, con su revisión y análisis han hecho posible el esclarecimiento y aprobación del presente trabajo.

A los colaboradores incognitos: A los docentes de la Red 07 de la Dirección Regional del Callao

Tabla de contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
Capítulo I. Planteamiento del problema	14
1.1 Determinación del problema	14
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3 Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4 Importancia y alcances de la investigación	16
1.5 Limitaciones de la investigación	18
Capítulo II. Marco teórico	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	26
2.2 Bases teóricas	38
2.2.1. Satisfacción laboral	38
2.2.2. Desempeño laboral de los docentes	59

2.3	Definición de términos básicos	72
Capítulo III. Hipótesis y variables		75
3.1	Hipótesis	75
3.1.1.	Hipótesis general	75
3.1.2.	Hipótesis específicas	75
3.2	Variables	75
3.3	Operacionalización de variables	76
Capítulo IV. Metodología		78
4.1	Enfoque de la investigación	78
4.2	Tipo de investigación	78
4.3	Diseño de la investigación	78
4.4	Población y muestra	79
4.5	Técnicas e instrumentos de recolección de información	81
4.6	Tratamiento estadístico	83
Capítulo V. Resultados		84
5.1.	Validez y confiabilidad de los instrumentos	84
5.2.	Presentación y análisis de resultados	89
5.3.	Discusión de resultados	107
Conclusiones		111
Recomendaciones		112
Referencias		113
Apéndices		117
Apéndice A. Matriz de consistencia		118
Apéndice B. Instrumentos de evaluación		120

Lista de tablas

Tabla 1. Teoría Bifactorial de Herzberg (1959)	45
Tabla 2. Operacionalización de variable independiente	76
Tabla 3. Operacionalización de variable dependiente	77
Tabla 4. Diseño de investigación	79
Tabla 5. Descripción de la muestra	79
Tabla 6. Aspectos de validación de informantes: Satisfacción Laboral	85
Tabla 7. Resumen de validación por expertos	85
Tabla 8. Aspectos de validación de informantes: Desempeño profesional docente	86
Tabla 9. Resumen de validación por expertos	86
Tabla 10. Significación de tarea	90
Tabla 11. Condiciones de trabajo	90
Tabla 12. Reconocimiento personal y/o Social	91
Tabla 13. Beneficios económicos	92
Tabla 14. Satisfacción laboral	93
Tabla 15. Capacidades pedagógicas	94
Tabla 16. Responsabilidad profesional	94
Tabla 17. Relaciones interpersonales	95
Tabla 18. Desempeño docente	96
Tabla 19. Prueba de kolgomorov Smirnov para medir la normalidad	97
Tabla 20. Coeficiente de correlación de Spearman entre satisfacción laboral y desempeño laboral docente	99
Tabla 21. Coeficiente de correlación de Spearman entre significación de la tarea y desempeño laboral docente	101

Tabla 22. Coeficiente de correlación de Spearman entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral docente	103
Tabla 23. Coeficiente de correlación de Spearman entre el Reconocimiento personal y/o Social con y desempeño laboral docente	104
Tabla 24. Coeficiente de correlación de Spearman entre los Beneficios Económicos y desempeño laboral docente	106

Lista de figuras

Figura 1. Tendencias de la Satisfacción	46
Figura 2. Modelo de Satisfacción de Lawler y Porter	54
Figura 3. Ciclo Motivacional.	56
Figura 4. Compensación de la necesidad.	57
Figura 5. Significación de tarea	90
Figura 6. Condiciones de trabajo	91
Figura 7. Reconocimiento personal y/o Social	92
Figura 8. Beneficios económicos	93
Figura 9. Satisfacción laboral	93
Figura 10. Capacidades pedagógicas	94
Figura 11. Responsabilidad profesional	95
Figura 12. Relaciones interpersonales	96
Figura 13. Desempeño docente	96
Figura 14. Diagrama de dispersión satisfacción laboral y desempeño laboral docente	100
Figura 15. Diagrama de dispersión significación de la tarea y desempeño laboral docente	102
Figura 16. Diagrama de dispersión las condiciones de trabajo y desempeño laboral docente	103
Figura 17. Diagrama de dispersión las Reconocimiento personal y/o Social y desempeño laboral docente	105
Figura 18. Diagrama de dispersión Beneficios Económicos y desempeño laboral docente	107

Resumen

Este diseño de investigación descriptiva simple fue diseñado para describir los niveles de clima organizacional de los docentes en una escuela de Red No. 07 Callao. La muestra intencional consistió en 57 maestros de primaria y secundaria, se estructuró un cuestionario para evaluar el clima organizacional adaptado por Aguado (2012) usando la variable de V Aiken (875 **), también, se implementó una prueba piloto para confiabilidad que también era aceptable (0.775 **). Al procesar los resultados, se pueden describir por nivel de clima organizacional y sus dimensiones: estructura, relaciones, recompensas e identidad. En todos los casos, obtuvimos niveles aceptables y regulares con respecto al clima organizacional y las dimensiones de los docentes de la muestra.

Palabras claves: Satisfacción laboral y desempeño laboral.

Abstract

This simple descriptive research design was intended to describe the levels of organizational climate of teachers in a school of Red No. 07 Callao. The purposive sample consisted of 57 primary and secondary teachers, a questionnaire was structured to evaluate the organizational climate adapted by Aguado (2012) using the variable of V Aiken (875**), also, a pilot test was implemented for reliability which was also acceptable (0.775**). When processing the results might be described by level organizational climate and its dimensions: structure, relationships, rewards and identity. In all cases, we obtained acceptable levels and regular with respect to organizational climate and the dimensions of teachers from the sample.

Keywords: Work satisfaction and job performance.

Introducción

La presente investigación tiene como finalidad establecer la relación existente entre niveles de satisfacción laboral en el desempeño profesional de los docentes que laboran en las instituciones educativas de la RED 07 de la Dirección de Educación del Callao, de la EBR. El interés por desarrollar esta investigación tiene su punto de partida:

¿A qué se debe el bajo nivel de rendimiento académico de los estudiantes en los últimos exámenes tipo ECE, llevados a cabo el año 2016, en el Callao y las diferentes regiones del país y el magro resultado obtenido?

Si bien es cierto que hay una enmarañada de problemas alrededor de esta pregunta; no podemos ser ajenos, en mencionar que uno de los factores fundamentales en el poco despegue de la mejora de la calidad educativa en las I.E. del Callao, en el proceso de la educación son los docentes, lo que amerita una profunda reflexión. En las últimas décadas diversas líneas de investigación se han dedicado a estudiar sobre satisfacción laboral y desempeño profesional docente en las aulas de las instituciones educativas públicas del estado, despertando gran interés la trascendencia teórica, metodológica y práctica de los docentes.

Asimismo, la investigación responde a las demandas que plantea la reforma educativa nacional que se viene trabajando en Proyecto Nacional de educación para todos, Proyecto de Educativo Nacional y Proyecto Educativo Regional. Por ello hemos revisado algunas investigaciones para correlacionar nuestro objetivo, Zarate (2000), fundamenta su trabajo en resaltar que un índice fundamental en el desempeño laboral de los docentes radica en proporcionarle una motivación intrínseca; Huaypayunca (1982), nos menciona que la satisfacción laboral de los trabajadores está relacionada con el contexto situacional del país, es decir hay una gran ascendencia de los índices de corrupción, que impiden a que los trabajadores mejoren sus expectativas por mejorar su nivel de producción, Huamani

(2005), concluye que las estrategias empleadas para motivar a los trabajadores, son las capacitaciones, promoción y ascensos, que en el sector educación está muy deteriorado por las llamadas evaluaciones meritocráticas; Alfaro, Leptón, Meza y Sáenz (2012), debido al rol protagónico de los trabajadores en las I.E. estos deben ser motivados constantemente, mantenerse satisfechos en el cargo y sobre todo percibir un sueldo acorde a su labor y trabajo, y Pérez y Rivera (2015), nos hacen referencia a la calidad del clima organizacional y la satisfacción laboral para cumplir exitosamente con sus desempeños. Por consiguiente, las instituciones educativas públicas como el profesorado, están sujetos a la rendición de cuentas sobre su desempeño en torno a las actividades académicas realizadas. Las mismas que beneficiará directamente a los estudiantes, a la comunidad en general así como a los propios docentes quienes buscarán mejorar su desempeño y puedan constituir una propuesta de mejora de su satisfacción laboral como profesores, a partir de la salud que construye a sus ambientes de trabajo, de tal manera que esta propuesta signifique una alternativa que transforme y regenere el ambiente académico saludable y sea de gran utilidad a la comunidad educativa.

El Perú sigue siendo uno de los países que aún no resuelve los problemas del sector educación; sin embargo, los últimos gobiernos no han pasado de meras intenciones, pues no han tenido las agallas, de poner en práctica las recomendaciones formuladas en el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021 y, aunque todavía no hay resultados notorios, es probable que en algunos años pueda vislumbrarse la educación de calidad que exigen los peruanos.

A partir de nuestro objetivo donde la satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño profesional de los docentes, realizaremos una investigación Correlacional, para cumplir con los objetivos de estudio.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

En la actualidad, la competencia global; requiere que las empresas, fábricas, supermercados y comercio en general, reestructuren sus costos y su productividad y sobre todo que vayan al ritmo del avance tecnológico, con el fin de lograr la calidad de todos sus bienes. El Maestro, actor principal en el proceso de la calidad educativa, no puede quedar relegado, tiene que colocarse al nivel de aquellos profesionales que van acorde con la globalización. Siendo flexibles, abiertos y dispuestos a los cambios e innovaciones, de la tecnología que va cambiando día a día.

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

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

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

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

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

Motivando al presente trabajo investigar de qué manera la satisfacción laboral incide en el desempeño de los docentes en la RED 07 del Callao.

1.2. Formulación del problema

El análisis de la situación descrita en la sección anterior condujo a la formulación de las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general

Pg. ¿En qué medida la Satisfacción Laboral influye en el Desempeño de los docentes de la RED 07 del Callao durante el año 2015?

1.2.2. Problema específicos

Pe.1. ¿En qué medida la significación de la tarea influye en el Desempeño de los docentes de la RED 07 del Callao durante el año 2015?

Pe. 2. ¿En qué medida las condiciones laborales influye en la en el Desempeño de los docentes de la RED 07 del Callao durante el año 2015?

Pe. 3. ¿En qué medida el reconocimiento y beneficios sociales influye en la en el Desempeño de los docentes de la RED 07 del Callao durante el año 2015?

Pe. 4. ¿En qué medida los beneficios económicos influye en la en el Desempeño de los docentes de la RED 07 del Callao durante el año 2015?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Og. Describir y Explicar la influencia de la Satisfacción Laboral en el Desempeño Profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

1.3.1. Objetivos específicos

Oe. 1. Determinar la influencia de la significación de la tarea en el desempeño laboral de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Oe. 2. Determinar la influencia de la significación de las condiciones laborales tarea en el desempeño laboral de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Oe. 3. Determinar la influencia del reconocimiento y los beneficios laborales en el desempeño laboral de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Oe. 4. Determinar la influencia de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

1.4. Importancia y alcances de la investigación

Los docentes todos los años, con la proximidad del inicio del año escolar, preparan sus materiales educativos como: Diagnóstico de los grados a enseñar, Matriz de Contenidos, Rutas de aprendizaje, Programación Anual, Unidades de Aprendizaje, sesiones de aprendizaje, estrategias metodológicas, material didáctico a utilizar, instrumentos de evaluación, recomendaciones de su última actualización y normas educativas pertinentes, con el fin de ingresar a las aulas de clases debidamente preparado, demostrando actualización, eficiencia, dominio y capacidad educativa.

Pero ante todo esto nuestras autoridades y directivos de las instituciones educativas, como se preparan o que material didáctico relacionado a las relaciones humanas prepara con el fin de atender y motivar a sus docentes. Como esperan lograr alcanzar un trabajador feliz y productivo.

Las autoridades nos dan a entender que el docente debe ser tratado como un objeto y/o recurso productivo solamente, el aspecto humano donde quedo.

Con la globalización se quiere que cada docente sea el administrador de su propia tarea, que tome conciencia de que debe diagnosticar y buscar la solución a los problemas internos de cada estudiante, obteniendo así la calidad en el trabajo que realiza dentro de su Institución; con el fin de hacerla crecer.

Entonces si el docente es el centro de la productividad escolar, los gerentes, como el director y los directivos que lo acompañan deben también pensar, si, en su cotidiana tarea logra la satisfacción laboral de los docentes, pues al estar satisfechos el rendimiento va ser óptimo. Según Flórez García Rada (1998) “El gerente tendrá que aprender, en especial, a reconocer las condiciones que son favorables para lograr el mejor desempeño de la gente, asegurarse que esas condiciones estén siempre presentes y apreciar el desempeño obtenido por cada equipo de trabajo y por cada integrante de la organización”.

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

Modestamente deseo que los resultados de la investigación sirvan para futuras investigaciones y puedan reforzarla, con el propósito de informar la gran importancia que tiene la Satisfacción Laboral en el desempeño profesional de toda persona que integra una organización educativa.

Teórico

Porque potencia y fortalece los conocimientos teóricos de la Satisfacción Laboral relativos al desempeño laboral de los docentes de la RED 07 de la DRE del Callao, las

mismas que sembraran un precedente dentro del proceso interactivo de enseñanza y aprendizaje.

Práctico

Por qué aplica paso a paso un programa de estrategias personales de los docentes que pueden desarrollarse de manera paralela al conjunto de estrategias didácticas convencionales.

Docente

Porque propone la aplicación de nuevas estrategias didácticas que el docente podrá utilizar dentro y fuera del aula, sobre todo en la programación de sus unidades didácticas sobre los temas de sus áreas respectivas.

Metodológico

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

1.5. Limitaciones de la investigación.

La investigación que se presenta se realizó con muchas complicaciones, pero lo imposible se ha hecho posible para lograr comprender e identificar que motiva a nuestro docente chalaco, ser cada día eficiente.

Se analizó todas las teorías de la motivación y satisfacción laboral, revisamos los factores y niveles de motivación que están considerados en el instrumento de medición.

Se ha previsto en este proyecto de tesis estudiar la RED 07 del callao, para lo cual debo solicitar la autorización necesaria para poner en práctica los instrumentos de medición de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del Docente. Tengo que destacar que se encontró gran cantidad de publicaciones de Motivación laboral y Satisfacción laboral muchas de ellas extranjeras, y pocas peruanas. Pero si hay pocas

investigaciones nacionales con respecto al rubro al cual se ha ceñido dicha investigación, debido a que en nuestro País cuesta investigar y el tema parecería no relevante.

En lo que respecta a los antecedentes, es frustrante decir y afirmar que las tesis que me sirven de referencia en un principio, se encontraban: una en la Universidad de Lima, la cual no me dejaron ingresar, en la primera visita, en una segunda visita fui a adquirir un libro escrito por uno de los profesores, autor también de una tesis: “Satisfacción Laboral en Docentes: El caso de la Universidad de Lima” , me atendieron pero no encontré el libro, y me explicaron en la Biblioteca que solo podía tener acceso a los libros, mas no a las tesis, pues solo sus alumnos y los alumnos de las universidades con las cuales tienen convenio, pueden utilizarlas.

Otra frustración fue cuando me acerque a la Universidad Católica, para buscar antecedentes, también se me negó el acceso, porque la Universidad Enrique guzmán y Valle no tiene convenio con ellos, por lo tanto, mediante un documento puedo pedir el acceso a su biblioteca para consultar libros mas no tesis. Tropiezos que desalientan, pero que no me parecen imposibles, dejarlos atrás y salir adelante para lograr la meta trazada.

La Planificación, organización, implementación y ejecución de la investigación se efectuara en el 2015. Cada punto está contemplado en el cronograma propuesto en este proyecto de Tesis.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rivas Hernández, (2009). en su investigación: *Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de el Salvador*, presentado en la Universidad de Montemorelos – Facultad de Ciencias Administrativas – El Salvador, para optar el grado de Maestría en Administración. Conclusiones: Según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tienen los docentes se encontró una relación positiva en grado bajo. El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se auto percibieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente.

Arratia Beniscelli (2010) en su investigación: *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*, presentado en la Universidad de Chile-Facultad de Ciencias Sociales, para optar el Grado de Magister en Ciencias Sociales: Sociología de la Modernización, nos dijo:

Comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD), considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social. De esta manera, la incorporación de los docentes como los actores claves de esta investigación no sólo debe entenderse como una decisión metodológica, sino como una determinación epistémica, que busca poner en el centro la percepción de los actores involucrados por sobre posibles evaluaciones “neutrales” del proceso de trabajo docente.

Esto permite realizar una discusión respecto del rol del docente en el sistema escolar, preguntándonos: ¿De qué manera perciben los docentes que las condiciones de trabajo y la

satisfacción laboral son factores que inciden sus desempeños laborales y qué relación tiene esta con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente de nuestro país?. De esta pregunta, se distinguen cuatro elementos estructurantes de la investigación:

Conocimiento de la manera en qué los profesores entienden el desempeño laboral y los factores que influyen en él;

Conocimiento, desde la perspectiva de los profesores, de la manera en qué las condiciones de trabajo se relacionan con sus desempeños docentes;

Identificar cómo los profesores chilenos perciben que las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral incide en sus desempeños docentes y

Comprender las relaciones existentes entre satisfacción laboral, condiciones de trabajo y las concepciones de desempeño docente con los resultados en la EDD.

Para poder realizar un análisis complejo e interpretativo, se desarrollaron una serie de conceptos, que permitieran dar cuenta de la relación entre educación y sociedad y cómo los actores se desenvuelven en el contexto socio-educativo. De esta manera, la premisa investigativa utilizada fue que los actores se encuentran imbuidos en un campo ideológico y político, determinado por una multitud de fuerzas, muchas de ellas incontrolables por los propios actores. En este contexto, definir conceptos como las condiciones de trabajo de los docentes y los procesos de evaluación docente se entienden como los principales lineamientos teóricos. Adicionalmente, se desarrollaron una serie de determinaciones metodológicas orientadas a poder desarrollar un proceso de investigación orientado a analizar las opiniones y percepciones de los docentes. En este sentido, el enfoque metodológico utilizado es de carácter cualitativo, utilizando como técnica principal las entrevistas semi-estructuradas. La muestra se estructuró a partir de dos variables relevantes: Resultados en la EDD y nivel de experiencia. Al respecto, es interesante relevar que el grupo de docentes con bajos resultados en la EDD, entiende el desempeño laboral

desde una mirada más vocacional, en donde importan el inculcar valores, ser buen orientador, y dentro de las competencias que destacan son de tipo actitudinal y vocacional. Además, estos docentes visualizan considera que la relación entre condiciones materiales y el desempeño laboral es relevante a partir de elementos específicos de aula -catalogados generalmente como clima de aula, mientras el grupo de profesores con buenos resultados define el desempeño docente con características más “técnicas”, aludiendo a aspectos de las condiciones de la escuela como la infraestructura, los materiales, el clima laboral y la gestión escolar. Otro resultado relevante es que la mayoría de los profesores opina que las condiciones materiales de trabajo docente no son las adecuadas para realizar su labor pedagógica, y por lo mismo, son visualizadas como un factor disruptivo en la satisfacción laboral y en menor medida en su desempeño docente. En este contexto, llama la atención que el motor motivador de variados aspectos de la satisfacción sea el rol vocacional de la profesión, lo que permitiría explicar el desajuste entre el proceso de satisfacción y su opinión respecto de distintos aspectos relevados de manera negativa. Por último, es relevante distinguir que un grupo importante de docentes plantea una crítica a la EDD, aludiendo principalmente que esta evaluación no considera el contexto de desarrollo profesional, siendo recocido como un elemento fundamental en el desempeño de cualquier profesor. A partir de estos resultados, se realiza un análisis interpretativo, que permite realizar una comparación entre los resultados obtenidos a partir de las entrevistas a los profesores con lo expuesto en el marco teórico, con la finalidad de realizar una interpretación que permita sustentarse en las perspectivas desarrolladas.

Tijerina Treviño, (2011) en su investigación: *Papel de motivación en el desempeño docente: Proyecto final de Campo*, presentado en la Universidad Autónoma de Nuevo León-México, para obtener el grado de Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional, nos dijo:

Esta investigación pertenece al área de la psicología organizacional y pretende identificar cuáles son los principales motivadores del profesor de educación superior, así como establecer alguna relación entre la motivación y el desempeño docente. Se realizó una revisión a la bibliografía existente en el tema de motivación y desempeño, para identificar puntos en común entre las diferentes teorías y lograr así la creación de un instrumento que permitiera conocer los principales motivadores del docente de posgrado, y la elaboración de un marco teórico que sustente la investigación. Como resultado de dicha investigación bibliográfica fue posible el diseño de un instrumento de evaluación de motivos, el cual en conjunto con un instrumento de evaluación docente hicieron posible el cumplimiento de los objetivos planteados. Los resultados señalan que si existen factores comunes de motivación en los docentes de posgrado, los cuales guardan relación con su desempeño.

Gonzales (2003) en su investigación: *Satisfacción laboral en las funciones de Docencia, Investigación y Extensión en docentes de la Universidad de los Andes-Núcleo Trujillo*, presentado en la Universidad del Zulia-Venezuela, Facultad de Educación, para optar el Grado de Maestría en Orientación Educativa, nos dijo:

El propósito de este estudio es suministrar información confiable al Núcleo Universitario "Rafael Rangel", de la Universidad de los Andes, a cerca de la relación de la satisfacción laboral en las funciones de docencia, investigación y extensión en los docentes. Los objetivos específicos se resumen en: determinar el nivel de satisfacción laboral del docente en las funciones de: Docencia, Investigación y Extensión de la Universidad de los Andes, Núcleo Trujillo. Determinar el nivel de insatisfacción laboral del docente en las funciones de: Docencia, Investigación y Extensión de la Universidad de Los Andes, Núcleo Trujillo. Determinar el nivel de satisfacción laboral del docente en relación al medio ambiente o contexto universitario, en la Universidad de los Andes,

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

Subaldo Suizo, (2012) en su investigación: *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*, presentado en la Universidad de Valencia, para optar el grado de Doctor en Psicología de la Educación y del Desarrollo Humano, nos dijo:

El objetivo básico del trabajo se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado en orden a proponer unas líneas de intervención para prevenir los efectos negativos que comporta el trabajo docente a nivel profesional y personal. El trabajo toma como partida los siguientes temas: Educar en Siglo XXI, el profesor y sus roles en la sociedad actual, el desempeño profesional del docente, la satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado y el desgaste profesional docente. La investigación trata de contextualizar la investigación, presentan el significado del docente en la sociedad actual, las nuevas demandas que generan los constantes cambios en la profesión y los nuevos roles de los profesores en la sociedad actual. El tema gira en torno al desempeño profesional docente y sus repercusiones en la satisfacción/insatisfacción y desgaste de los profesores, en él se señalan algunos conceptos del desempeño profesional, los factores que influyen en el trabajo de los profesores y los

desafíos de la profesión docente. En cuanto al tema de la satisfacción/insatisfacción docente, se subrayan algunas teorías sobre la satisfacción laboral, las principales fuentes de satisfacción/insatisfacción docente, las variables relacionadas y algunos métodos de medición. Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. En el tema del desgaste docente se presentan las distintas conceptualizaciones del burnout especialmente en los profesores. Se indican principales modelos, manifestaciones e instrumentos de medición. La segunda parte de la investigación se centra en la metodología desarrollada en cinco apartados. El primero presenta el diseño metodológico que comienza por justificar la elección del tema, el objetivo general y los específicos, el paradigma en el que se sitúa la investigación, las variables independientes y dependientes que se analizan y los supuestos/hipótesis de partida. En el segundo se describe el contexto y los participantes, la población y las muestras del estudio. El tercer apartado presenta los instrumentos cualitativos y cuantitativos utilizados para recoger las informaciones y las técnicas adecuadas para este estudio. La investigación se realiza en dos fases: una primera exploratoria que tiene el objeto tomar el primer contacto con el problema abordada y una segunda que pretende profundizar en los distintos temas considerados a lo largo del trabajo. La tercera parte recoge y describe tanto los resultados de la primera fase como los de la fase de profundización. Presenta una amplia caracterización de las variables y de la muestra seleccionada para la aplicación de los distintos cuestionarios. Se ha realizado un estudio de diferencial que tiene como objeto comparar los resultados de las escuelas estatales y privadas. Para estas mediciones se utiliza el programa de SPSS v. 19 (bajo licencia de la UVEG).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Zarate (2000) en su investigación: *Satisfacción Laboral determinantes y su Relación con el Desempeño, Ausentismo y Rotación Laboral en una empresa estatal*” para optar el Título de Psicólogo, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; cuyo resumen fue:

Las organizaciones laborales presentan actualmente muchos cambios, a fin de ser exitosas en la competencia actual, originada principalmente por la globalización económica imperante en los últimos años, uno de esos cambios está vinculada a la necesidad de otorgarle importancia a la Motivación intrínseca de los trabajadores.

La investigación indaga dicha variable, además de la satisfacción laboral general, dentro de los parámetros del modelo motivacional propuesto por Hackman y Oldham. La investigación de la personalidad en el ámbito organizacional, estuvo por muchos años relegada, al haberse llegado a la conclusión que tenía poca validez predictiva. Actualmente se ha reconsiderado dicho enfoque, y se otorga un rol importante a dicha dimensión en el comportamiento organizacional.

El objetivo principal del presente estudio fue indagar cuan útil puede ser en el modelo motivacional de Hackman y Oldham, algunas de las dimensiones de personalidad investigadas por la psicología contemporánea. Las dimensiones seleccionadas para dicho fin, son la Orientación de Meta y Tesón.

El estudio se efectuó teniéndose en mente la utilidad práctica y técnica de sus conclusiones. Para ello se aplicó los instrumentos de investigación a una muestra de 228 trabajadores de una empresa textil del medio, que pertenecían a 60 puestos diferentes.

Las conclusiones de esta investigación fueron:

Las variables Orientación de Meta y tesón cumplen un rol moderador en el modelo motivacional de Hackman y Oldham, de manera que las relaciones entre las características

del Puesto y las variables “Motivación Intrínseca” y “Satisfacción Laboral” varían según el tipo de Orientación de Meta, o la dimensión de la variable Tesón, así tenemos que la ORM-Aprendizaje modera tanto en el caso de la Motivación Extrínseca y la Satisfacción Laboral, la OMR-Desempeño solo para el caso de la Satisfacción Laboral, y la ORM-Evitación no cumple ninguna función moderadora, con respecto a la variable tesón. Solo la dimensión Escrupulosidad modera la relación que involucra a la Motivación Intrínseca.

Además para el análisis de la relación entre las cinco dimensiones de las características del Puesto, y las variables “Orientación de Meta” y “Tesón”, solo se consideró Retroinformación al presentar esta un aceptable nivel de Confiabilidad. Se observó que dicha dimensión está relacionada con las Orientaciones de Meta “Aprendizaje” y “Evitación” y la dimensión “Perseverancia” de la variable Tesón.

La Orientación de Meta y tesón presentan diferentes relaciones con las variables Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral General. Además, Tesón cumple un rol moderador en la relación entre Orientación de meta “Desempeño y Motivación Intrínseca. Los tres tipos de Orientación de Meta presentan diferente relación con las dimensiones de la variable Tesón. ORM – Aprendizaje modera la relación entre las características del puesto y la Motivación Intrínseca Laboral, los sujetos con bajo nivel en ORM – Aprendizaje presentan mayor Motivación Intrínseca cuando el puesto tiene un alto Potencial motivador.

Las Orientaciones de Meta “Desempeño” y “Evitación” no moderan la relación entre las características del Puesto y Motivación Intrínseca. La dimensión Escrupulosidad de la variable Tesón modera la relación entre las características del Puesto y motivación Intrínseca Laboral, los sujetos con alto nivel de Escrupulosidad; presentan mayor Motivación Intrínseca cuando el puesto tiene un alto Potencial Motivador. ORM – Aprendizaje modera la relación entre las características del Puesto y la Satisfacción

Laboral General, de manera que el Personal con alto ORM – Aprendizaje presenta mayor Satisfacción Laboral General si el Puesto tiene un alto Potencial Motivador. ORM – Desempeño modera la relación entre las características del Puesto y Satisfacción laboral General. El Personal con baja ORM- Desempeño obtiene mayor satisfacción Laboral General cuando el Puesto tiene un alto Potencial Motivador.

Hualpayunca Villafuerte (1982) en su investigación: *Satisfacción Laboral y Actitudes hacia la participación en una Institución Pública*, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el título de Psicólogo, el resumen de dicho trabajo fue:

La investigación está relacionada con el estudio de la Satisfacción Laboral que tienen los trabajadores públicos, en su interacción con la organización de su centro de trabajo y la forma como se manifiesta su actitud hacia la participación laboral.

Los trabajadores públicos se hallan expuestos a demandas del contexto burocrático, deben observar normas organizacionales, se ven sujetos a distintos cambios estructurales, se le provee de bienes y servicios y en función de todos los estímulos, desarrollan actividades cuyas consecuencias pueden satisfacer las expectativas implícitas en servicio, normas y demandas.

A medida que el trabajador ha incrementado su nivel de educación, de calificación y su productividad, al mismo tiempo ha sido más exigente en sus reivindicaciones tendientes a que el trabajo que realiza sea fuente de Satisfacción y desarrollo de su personalidad.

Esta exigencia, trasciende el mero cumplimiento de tareas concretas descritas en un manual de funciones, y esta trascendencia se logra fundamentalmente, al incluir la participación dentro de la naturaleza y características del trabajo en la administración pública.

Generalmente en toda organización, cuando se quiere poner en práctica programas de cambio de actitudes, se parte del supuesto de que, la forma como se realiza sus actividades el trabajador proviene de su satisfacción en el trabajo y que, a su vez, un trabajador satisfecho será más productivo, razón por la cual se busca conocer la relación que existe entre Satisfacción laboral con la participación.

Sus conclusiones fueron:

- a) Por los resultados hallados podemos concluir que desde el punto de vista global los trabajadores experimentan una ligera insatisfacción laboral general.
- b) Desde el punto de vista de la teoría de Herzberg, hay una insatisfacción leve en los factores “Higiénicos” o básicos como el sueldo, condiciones de trabajo etc. Con los factores de contenido, relacionados con el trabajo en sí, el reconocimiento, ascensos, uso de habilidades, contenido del trabajo etc. La Satisfacción es moderada; es decir no hay una extrema satisfacción ni insatisfacción. Estos resultados guardarían relación con la teoría de Herzberg, de que los generadores de descontento está relacionado más a menudo con factores contextuales del trabajo y que los generadores de satisfacción tienen que ver más con los factores relacionados con el trabajo en sí.
- c) La satisfacción general es favorable en trabajadores jóvenes y que esta desciende en los años siguientes (entre 26 y 45 años) para luego incrementar pasando la última edad. La insatisfacción con los factores “Higiénicos” tienden a disminuir conforme aumenta la edad del trabajador. Con los factores de contenido este es similar al obtenido en la Satisfacción general. Estos resultados estarían confirmando la hipótesis de que a menor edad mayor satisfacción laboral.
- d) La satisfacción general es favorable y tiende a incrementar a medida que el trabajador permanece más tiempo en su centro laboral. Respecto a los factores “Higiénicos” tiende a ser satisfactorio, aunque no tan significativamente a medida que se adquiere más años

de servicios, con los factores de contenido hay una tendencia a lograr mayor satisfacción conforme el trabajador tiene más años de servicios.

Existe una correlación positiva entre la Satisfacción laboral y la Participación, es decir a mayor satisfacción mayor tendencia a producir actitudes favorables hacia la participación. En tal sentido la participación puede constituirse en incentivo que profiere el incremento de la productividad, la reducción de la propensión al conflicto social, el incremento de la calidad y lo que es muy importante, el mejoramiento de la calidad y satisfacción en el trabajo.

Huamani, (2005) en su investigación: *El Potencial humano y los Estímulos Organizacionales: El caso del Instituto Especializado Materno Perinatal del Ministerio de Salud*, presentado en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar Título de Magister en Administración, cuyo resumen fue:

Los resultados de la investigación revelan las estrategias que se deben utilizar, para motivar al trabajador promedio, en instituciones asistenciales del Sector Salud; y estas se relacionan, con la satisfacción de necesidades de capacitación (69%), promoción y ascensos (33%), y reconocimiento institucional al trabajo desarrollado (28%). Este orden revelado por las encuestas aplicadas a los trabajadores del (IEMP), los estímulos ligados a aspectos económicos y pecuniarios (16%), ocupan el décimo lugar de preferencias, después de la mejora de condiciones laborales, vía equipamiento permanente (34%) y materiales adecuados para su trabajo (27%). Tales resultados, son inversos a lo propuesto por Abraham Maslow, en su famosa teoría de la jerarquía de necesidades. Además los resultados también revelan que los trabajadores del Sector Salud –vía investigación en el IEMP- demandan una dirección institucional democrática y participativa (86%), que les permita tomar decisiones en actividades inherentes a su función y aportar

constructivamente en el desarrollo institucional. Ello implica, un cambio de paradigmas, de los directivos y jefes intermedios, quienes deben aprender a confiar y delegar las funciones en sus colaboradores. Como una situación anecdótica, en la realización de la presente investigación debo comentar los hechos fortuitos ocurridos con la contaminación de pacientes (madres y recién nacidos) con sangre infectada por VIH; pues resulta que el trabajo de campo se realizó hasta 2 días antes de la sucesión del problema, que tuvo ribetes de escándalo nacional. Para todos los miembros del IEMP, fue muy doloroso vivir esta experiencia. Hacer encuestas posteriores al suceso, hubiera distorsionado totalmente los resultados. Realmente fue una acción de suerte.

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

técnicos de enfermería, dado que en ellas, las prácticas jefaturales del estilo autoritario y dominante, aparecen con mayor notoriedad. Finalmente, para validar estos resultados en centros asistenciales privados de la capital, como de aquellas entidades públicas ubicadas en el interior del país, urge realizar investigaciones complementarias.

Alfaro Salazar, Leyton Girón; Meza Solano; Sáenz Torres, (2012). en su investigación: *Satisfacción Laboral y su Relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*, presentado en La Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el Grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas, cuyo resumen fue el siguiente:

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

diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Conclusiones:

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

Se planteó las siguientes recomendaciones para investigaciones futuras:

- Ampliar el estudio a una cantidad representativa de municipalidades distritales a nivel nacional, a fin de que los resultados se puedan generalizar.

- Estudiar la relación entre la satisfacción laboral y otras variables como: (a) edad, (b) nivel de instrucción, y (c) cargo.
- Respecto al cuestionario utilizado en esta investigación, evaluar el retiro del ítem 24, dado que en algunas entidades públicas las horas extras no son aplicables o reconocidas legalmente.

Pérez Tenazoa y Rivera Cardozo, (2015) en su investigación: *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013*, presentado en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – Escuela de Post Grado–Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, para Obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Empresarial cuyo resumen fue:

Actualmente existe consenso respecto a que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones, sin embargo, no está claro cuáles son los efectos específicos que tienen dichas variables sobre el desempeño laboral en general.

La presente tesis muestra el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de Abril a Diciembre del 2013. Se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos.

Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una

vinculación causa efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013.

Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad, y a su vez permita mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución, conllevando a una mejora en la producción, hacia la sociedad, del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana dentro la Región y el país.

Conclusiones:

1. Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.
2. Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.
3. En lo que respecta a la dimensión de Involucramiento Laboral, los trabajadores del IIAP, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo.
4. En lo que respecta a la dimensión de Supervisión, los trabajadores del IIAP, percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acorde a las necesidades institucionales.
5. En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores del IIAP, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. Poseen motivación de logros.

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

Barriga Rodríguez, (2016) en su investigación: *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”* Jesús María – Lima, 2016, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Facultad de Educación- Unidad de Post Grado, para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación cuyo resumen fue el siguiente:

La investigación científica que hemos realizado es básica, Correlacional, causal no experimental, los factores de estudio son dos: Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. La población estuvo conformada por 80 y la muestra es de 40 docentes de la Universidad.

El diseño de la investigación es transeccional, Correlacional, causal. Bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos variables: El clima organizacional que tiene las siguientes dimensiones: Talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional. La variable desempeño docente comprende las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa que se aplicó a los 40 docentes de la muestra.

Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional se relaciona significativamente con la desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016.

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

Conclusiones:

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

correlación Rho de Spearman es MODERADA de 0,577, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El diseño organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016.

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

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral

Definición

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

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

El comportamiento del gerente tendrá que satisfacer simultáneamente varios objetivos y para tener éxito, tendrá que aprender a manejar problemas más complejos de

los acostumbrados. El gerente tendrá que aprender, en especial, a reconocer las condiciones que producen un mejor desempeño en las personas; asegurarse de que tales condiciones estén presentes y apreciar el desempeño obtenido por cada equipo de trabajo y por cada integrante de la organización.

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

Según Palma (1999) definió la satisfacción laboral como la actitud que tiene el trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas (Juárez-Adauta, 2012, p.309).

Esta variable tiene relación con el desempeño, un trabajador feliz es un trabajador productivo, esto quiere decir que mientras el empleado se encuentre motivado y contento con las actividades que realiza y con el ambiente laboral, pondrá mayor tesón en sus actividades y obtendrá mejores resultados.

Blum y Naylor (2012, p.65), definieron a la satisfacción laboral como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo y los factores concretos (compañía, supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, etc.) que determinan la conducta de satisfacción o insatisfacción en el empleado.

Para Fernández (2014, p.432), consideró a la satisfacción como una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo y señala siete factores que inciden en la satisfacción laboral: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo,

apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

Además, Davis y Newstrom (2013, p.43), indicaron que, para definir la satisfacción laboral se deberá tomar en cuenta el concepto de las emociones, puesto que para ellos los empleados desarrollan su experiencia laboral. Es por eso que la satisfacción es el resultado de las características intrínsecas del puesto de trabajo, determinando con ello que dichos factores satisfacen las necesidades de motivación.

Según Robbins y Judge (2010, p.265) definieron la satisfacción laboral como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo (p. 79). Es resulta ser un importante punto de vista.

Sin embargo Chiavenatto (2007, p.76) indicó que la satisfacción laboral es la actitud general que resalta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos.

Para este estudio se va a considerar la definición que realiza Palma (1999) debido a que su conceptualización de la satisfacción laboral es la misma que comparte el investigador. Se puede considerar entonces que la satisfacción laboral no es más que una actitud de complacencia que cada empleado puede experimentar al ser valorado su trabajo y ver cumplidas sus expectativas. Por lo tanto, un trabajo puede ser excesivamente demandante y que amerite mucha responsabilidad por parte del empleado, pero si se le proporciona las herramientas necesarias para poder realizar sus actividades, se le brinda

una remuneración adecuada al trabajo que realiza y los beneficios que todo trabajador necesita y por derecho debe obtener, este va a manejar altos niveles de satisfacción.

En el campo organizacional, una actitud se define como los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento (Newstrom, 2011). En este sentido, cuando una persona tiene sentimientos positivos, pensamientos o emociones respecto a determinadas situaciones, personas u objetos, mostrará siempre una actitud favorable hacia los mismos (Rodríguez, Zarco, & Gonzales, 2009).

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1968). Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Comportamiento organizacional y satisfacción laboral

Comportamiento organizacional

La organización: Según Schein (1972: 19); "Una organización es la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas, que intentan conseguir una finalidad y un objetivo común y explícito, mediante la división de las de las funciones del trabajo, y a través de una jerarquía de la autoridad y de la responsabilidad".

Esta definición nos llevó a entender que:

- El individuo aislado no puede satisfacer todas sus necesidades. Requiere de ayuda mutua para lograrlo lo que entendemos como coordinación de esfuerzos.
- Las actividades necesitan ser coordinadas. No una coordinación de personas, sino de aquello que las personas hacen: desempeño de roles.

- Se coordinan las actividades para alcanzar objetivos. Los miembros tienen que estar de acuerdo en los objetivos a seguir – objetivos compartidos.
- El trabajo se divide para lograr los objetivos en forma óptima. El grupo total se parte en grupos cada vez más pequeños con subobjetivos, logrando grupos integrados.
- Dividido el grupo en subgrupos, se necesita una jerarquía que dirija, integre y controle las actividades hacia un objetivo común, dando paso a la jerarquía establecida.

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

El comportamiento organizacional se define como la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones. La importancia del comportamiento organizacional radica en su interrelación con disciplinas afines como:

- a. La teoría de la organización,
- b. El desarrollo de la organización, y
- c. La administración de recursos humanos; que se centran en comprender y explicar el comportamiento individual y grupal en las organizaciones (Luthans, 2008).

Actitudes hacia el trabajo

Las actitudes representan una importante variable orientada cognitivamente en el estudio del comportamiento organizacional. Una actitud es una tendencia persistente a sentir y comportarse en cierta forma hacia algún objeto, es un proceso cognitivo completo que tiene tres características básicas:

- a. Persiste a menos que se haga algo para cambiarla,
- b. Varía a lo largo de una escala de muy favorable a muy desfavorable, y
- c. Se dirige hacia un objeto por el que una persona tiene sentimientos y creencias.

Las actitudes tienen tres componentes básicos:

- a. Emocional, que son los sentimientos o el afecto de la persona hacia un objeto;

- b. Informativo, que son las creencias y la información que una persona tiene sobre el objeto; y
- c. Comportamiento, que consiste en las tendencias de una persona a comportarse de una manera específica hacia un objeto. Comprender las funciones de las actitudes y la manera en que pueden cambiarse es importante en el estudio del comportamiento organizacional (Luthans, 2008).

Modelos teóricos que explican la Satisfacción en el trabajo

Teoría de Higiene-Motivacional.

Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968). Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad). (Herzberg, 1968).

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

Para Paul M. Muchinsky (2002, pág. 271) indica “la Satisfacción laboral es el grado de placer que la persona obtiene de su trabajo. Debido a que el trabajo es una de nuestras actividades principales, la manera como se siente la persona con su trabajo y las expectativas que debe lograr en el cumplimiento de su trabajo, hace que demuestre diferentes reacciones en la satisfacción laboral”.

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

Johns, Gary. (1988, pág. 127) distinguió dos conceptos:

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

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

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

Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos (ver Tabla 1). Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría

determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

Tabla 1

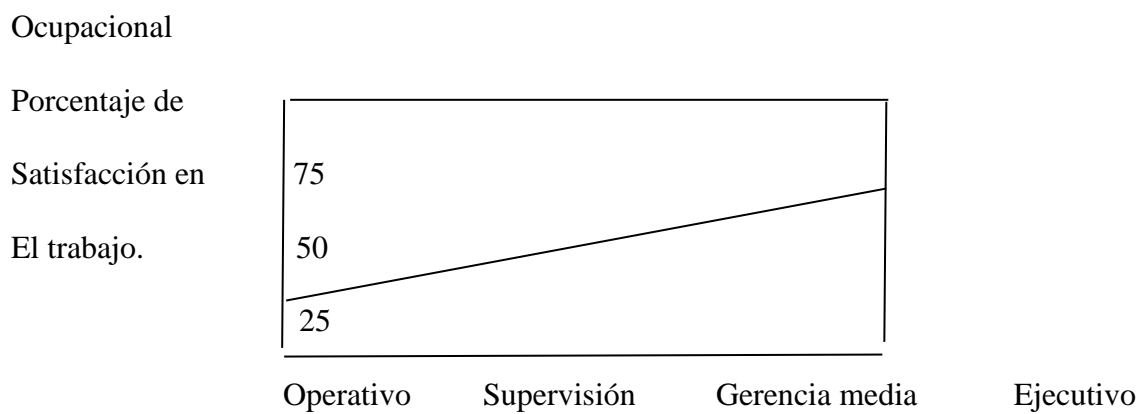
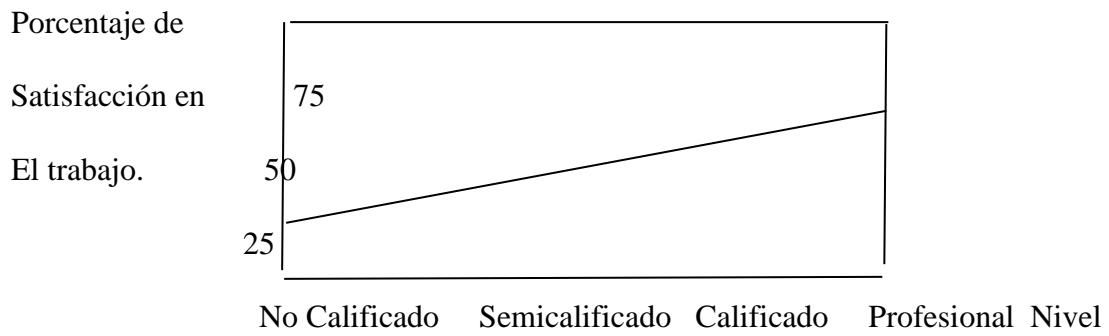
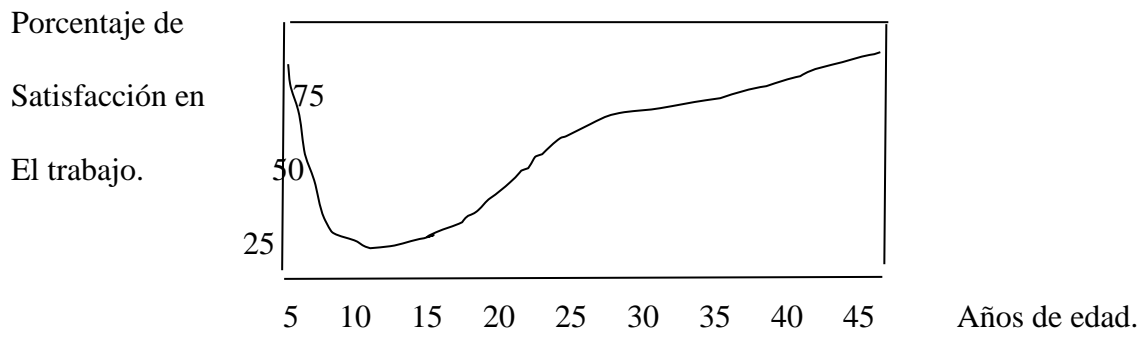
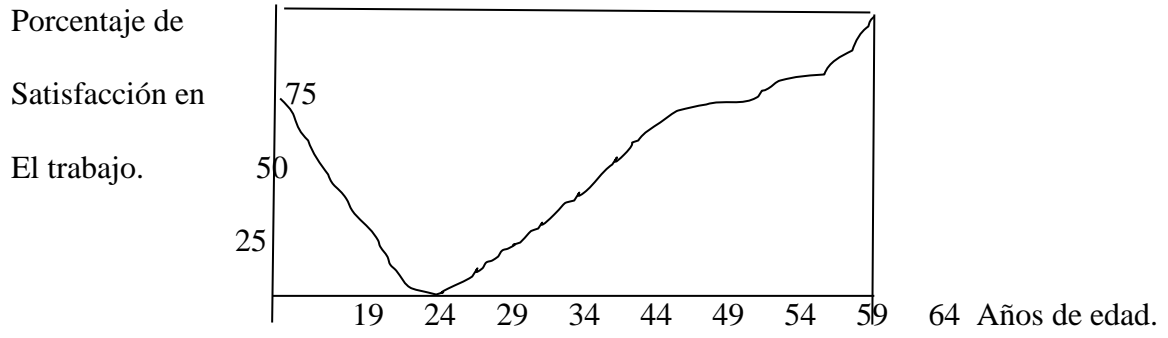
Teoría Bifactorial de Herzberg (1959)

Factores motivadores		
Satisfactores	Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando van mal no producen satisfacción
	- Realización exitosa del trabajo.	- Falta de responsabilidad.
	- Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros.	- Trabajo rutinario y aburrido, etc.
	- Promociones en la empresa, etc.	
Factores higiénicos		
Insatisfactores	Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando van mal no producen satisfacción
	- Status elevado.	- Malas relaciones interpersonales.
	- Incremento del salario.	- Bajo salario.
	- Seguridad en el trabajo, etc.	- Malas condiciones de trabajo, etc.

Tendencias generales de la satisfacción

El grado de satisfacción o insatisfacción varía mucho de una persona a otra. Sin embargo, hay ciertas tendencias generales observadas en la población. El gráfico 1 nos muestra algunas de tales tendencias, estos gráficos han sido adaptados por Halloran y Benton (1987:98-100), tal como se observa, existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y las cuatro variables consideradas, lo que significa que existe una tendencia en la conducta de las personas.

Veamos cómo se explican estos resultados:



Nivel en la empresa

Figura 1. Tendencias de la Satisfacción

Factores higiénicos o factores extrínsecos

Estos factores se encuentran relacionados con la insatisfacción, debido a que se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son:

- a. El salario,
- b. Los beneficios sociales,
- c. El tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores,
- d. Las condiciones físicas y ambientales de trabajo,
- e. Las políticas y directrices de la empresa,
- f. El clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan,
- g. Los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y
- h. La seguridad personal. (Herzberg, 1968).

Factores motivacionales o factores intrínsecos

Estos factores están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona realiza. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan directamente con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que la persona realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos relacionados al reto y a la oportunidad para la creatividad individual. Con lo cual, pierden el significado psicológico para la persona que los ejecuta y tienen un efecto

de desmotivación que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar. Según las investigaciones de (Herzberg, 1968). , el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es bastante más profundo y estable, cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas.

Teoría del Ajuste en el trabajo.

Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador(Dawes, 1994). De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.

Teoría de la discrepancia.

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (Locke, 1968). La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada

individuo posee. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo.

Teoría de la satisfacción por facetas.

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto (Lawler, 1973). La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de:

- a. La percepción de las contribuciones individuales para el trabajo,
- b. La percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y
- c. Las características del trabajo percibidas.

La percepción de la cantidad recibida (QER) proviene de:

- a. La percepción de los resultados de los otros, y
- b. Los resultados efectivamente recibidos por el individuo.

Al compararse, pueden ocurrir tres situaciones:

- a. QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción;
- b. QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción; y
- c. QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad.

Teoría de los eventos situacionales.

En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992). Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que

el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Según Palma (2005) la satisfacción laboral presenta las siguientes dimensiones

- Significación de la tarea: Este término se define como la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material) (Palma, 2005).
- Condiciones de trabajo: Se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).
- Reconocimiento Personal y/o Social: Se define como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2005).
- Beneficios Económicos: Se define como la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada (Palma, 2005).

Por otra parte, Anaya y Suárez (2007) distinguieron una estructura de la satisfacción laboral alrededor de cinco dimensiones principales:

- Diseño del trabajo: esta dimensión se basa en la participación del docente a la hora de determinar objetivos y tareas de su puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos que cuenta para realizar su actividad, tanto formativos, como materiales y humanos.
- Condiciones de vida asociadas al trabajo: esta dimensión alude a las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, así como a los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados a este.

- Realización personal: esta dimensión está relacionada con la visión del trabajo como valioso y adecuado para el desarrollo personal y con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo.
- Promoción y superiores: esta hace referencia a las posibilidades de promoción y a la capacitación y la justicia de los superiores.
- Salario: esta última dimensión está centrada en las recompensas salariales del trabajo.

Consecuencias de la satisfacción:

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

El Ausentismo.- se dice que la insatisfacción conduce al ausentismo, y este ausentismo se manifiesta mediante “enfermedades”, “problemas familiares”, etc., este ausentismo muchas veces a la empresa le demanda más dinero y sobre todo pierde productividad.

Johns Gary (1988), señala que el ausentismo provoca mayores días de trabajo perdidos que la huelga. El ausentismo hace que se incurra en costos por personal de reemplazo, etc.

El simple hecho de faltar al trabajo, es una forma de decir me alejo de él, y muchas veces ese ausentismo es por una baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo.

Otras causas que originan el ausentismo son las actividades ajenas a la empresa, pero que son atractivas para el trabajador, puede estar muy feliz con su trabajo, pero más atractivo y feliz se ve el trabajador si se va a practicar su deporte favorito y por ello falta. Un nivel de ausentismo inevitable va ser por enfermedad, por condiciones del clima, problemas de transporte, etc. Pero no todo tipo de ausentismo puede señalarse que se debe a la insatisfacción laboral.

Rotación.- la rotación la entendemos como retiro voluntario de la persona, sus características varían tanto en función del nivel de satisfacción como de acuerdo con otros factores. Por ejemplo cuando la economía entra en recesión, la rotación tendera a bajar, por la simple razón de que las personas encuentran menores posibilidades de trabajar en otro

lugar, no importa cuán satisfechos o insatisfechos se encuentran. En una situación así se realiza la rotación. Pero podemos señalar que la rotación no es causa para la insatisfacción laboral. Pueden existir otras causas.

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

Satisfacción y rendimiento:

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

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

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

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

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

Buen rendimiento › Refuerzo › Satisfacción en el trabajo.

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

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

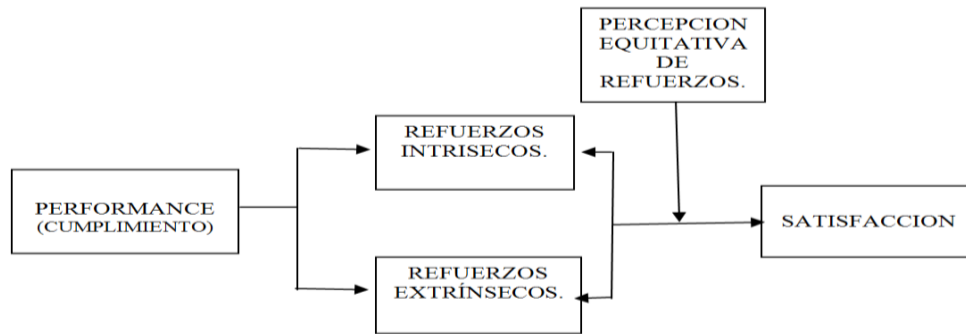


Figura 2. Modelo de Satisfacción de Lawler y Porter

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

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

La Motivación:

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

Algunos autores conciben la motivación como:

Gibon, Ivancevich y Donelly (2001, Pág. 145):

“Fuerzas que actúan sobre el individuo y que inician o dirigen su conducta”

Stephen Robbins (2000, 6ta. Ed.)

“Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”

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

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

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

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

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

Ciclo motivacional

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

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

En la siguiente figura 3 mostramos el ciclo motivacional.

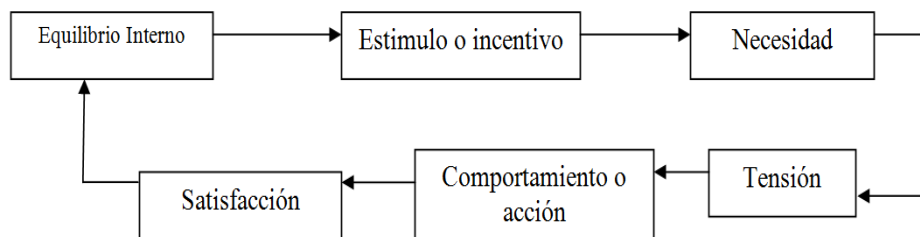


Figura 3. Ciclo Motivacional.

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

Algunas veces la necesidad puede satisfacerse en el ciclo motivacional, y puede originar frustración o en algunos casos, compensación (transferencia a otro objeto, persona o situación). Cuando se presenta la frustración de la necesidad en el ciclo motivacional, la tensión provocada por el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera u obstáculo que impide su liberación, al no hallar la salida normal la tensión represada oncológico (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia etc.) o bien mediante lo fisiológico (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardiacas o digestivas, etc.) En otras ocasiones, aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración porque puede transferirse o compensarse. Esto ocurre cuando la satisfacción de otra necesidad logra reducir o clamar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse. En el gráfico N° 5 nos muestra un ejemplo de compensación, puede presentarse cuando, en vez de

ascenso a un cargo superior, re obtiene un buen aumento de salario o un nuevo sitio de trabajo.

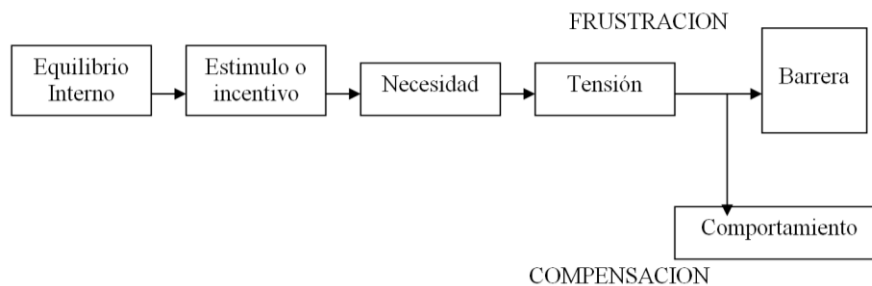


Figura 4. Compensación de la necesidad.

Actitudes

McGraw – Hill (2001, 10ma. Ed: Pág.: 116, 117) Una Actitud es un sentimiento positivo o negativo o un estado mental de alerta, aprendido y organizado mediante la experiencia, que ejerce influencia específica en la respuesta de una persona a la gente, objetos y situaciones. Cada uno de nosotros tenemos actitudes sobre numerosos temas, por ejemplo: sindicatos, ejercicios físicos, objetivos profesionales, amigos etc.

En primer lugar las actitudes se aprenden. Segundo: las actitudes definen las predisposiciones hacia aspectos dados del mundo. En tercer lugar: las actitudes proveen perjuicios emocionales en nuestras relaciones interpersonales y de identificación con otros. Por ultimo están organizadas y se encuentra en la esencia de la personalidad. Ciertas actitudes son persistentes y duraderas; sin embargo, al igual que cada variable psicológica, las actitudes están sujetas a cambios.

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

Componentes de una actitud

a) Componente Cognoscitivo:

Es el componente cognitivo de una actitud coherente en las percepciones, opiniones y creencias de una persona. Se refiere al proceso de pensamiento, centrado en el razonamiento y la lógica. Un elemento importante de la cognición son las creencias de evaluación de una persona. Las creencias de evaluación se presentan como impresiones favorables o desfavorables que alguien posee acerca de una cosa o persona.

b) Componente Afectivo:

Es el segmento emocional o de sentimiento de una actitud. Se aprende de los padres, profesores y pares.

c) Componente Conductual:

El componente conductual de una actitud, se refiere a la intención de influir de cierto modo en alguien o algo de una manera determinada (por ejemplo con amistad, calidez, hostilidad, apatía etc.).

Fuentes de actitudes

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

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

Tipos de actitudes

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

a) Satisfacción en el trabajo.

Que es la actitud que un maestro o empleado asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.

b) Participación en el Trabajo.

Un término recién tomado para su estudio el cual establece el grado, que la persona se valora a sí mismo a través de la identificación sociológica en su puesto dentro de la organización.

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

c) Compromiso organizacional.

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

2.2.2. Desempeño laboral de los docentes

Desempeño docente

Para poder tener una definición concreta en lo concerniente a desempeño se toma en cuenta a Muchinsky (2002), quien menciona que: Desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace. (p. 38)

Por otro lado en el texto de Montenegro (2007) afirmó que el desempeño: Ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja,

juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño. (p. 9)

Para poder definir el desempeño docente se encuentra a De la Cruz (2008, citado en Montalvo, 2011) quien afirmó que: El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (Montalvo, 2011, p.81)

Asimismo Montalvo (2011), agregó que el "desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga". (p. 81)

Por otro lado Enríquez (2006) nos dijo que: El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (Citado por Montalvo 2011, p. 81).

Asimismo, Ponce (2005) nos dijo que la: "Actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación" (Ponce, 2005, p. 45)

Entonces, el desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto.

El término desempeño se viene utilizando con énfasis en forma particular a partir del enfoque de calidad total. Hoy el término desempeño, no solo constituye un indicador laboral sino también un parámetro de eficiencia y efectividad. Dentro del campo laboral, los niveles de desempeño orientan a los jefes de recursos humanos, no solo para poner a las personas en los mejores lugares, sino también para garantizar el mejor producto de su trabajo.

Entonces, en el contexto pedagógico, el desempeño docente es la actividad pedagógica que realiza el docente con sus estudiantes en el aula de clase, utilizando una serie de metodologías y estrategias, para lograr el éxito en sus propuestas curriculares de aprendizaje.

Teorías del desempeño docente

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso. Para Klingner y Nabaladian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.252).

Teoría de la equidad.

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja para Klingner y Nabaladian (2002): En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad

estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros.

En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas (p.253).

Teoría de las expectativas.

De acuerdo a Klingner y Nabaldian (2002) esta teoría se centró: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p.253).

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas. Maciel (2005) afirma que “en el imaginario de nuestra sociedad (...) el perfil del docente ideal se sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil)” (p.80).

Perfil y desempeño docente

Las instituciones educativas según Tueros (2002), deben contar con profesionales que cubran, esbozando un perfil, los siguientes roles: En primer lugar, se tiene al educador en su rol de profesor-enseñante como planificador y programador curricular, especialista

en niveles educacionales o líneas de acción educativa, etc. Sus principales destrezas cubren desempeños del siguiente tipo:

- Organiza, administra y ejecuta la situación de enseñanza-aprendizaje.
- Domina y aplica las bases tecnológicas y científicas de la instrucción.
- Facilita la comunicación didáctica formulando preguntas, proponiendo ejemplos, usando instrumentos y otros variados procedimientos. Favorece la producción en el educando de integraciones cognitivas, afectivas e inactivas. Emplea el reforzamiento principalmente positivo y con carácter de retroinformación al educando. Varía las condiciones de los aprendizajes para generar transferencias y generalizaciones.

Evaluación del desempeño docente

El interés por la Calidad de la Educación Básica tiene como su correlato natural a la Evaluación de las Instituciones Educativas y en ella, a la Evaluación del desempeño docente. La docencia en la educación básica, considerada por muchos como la «unidad de producción» de la Institución Educativa, juega un papel fundamental en el logro de la excelencia académica. La evaluación como juicio y catalogación de la acción docente es algo que en las instituciones dedicadas a la educación siempre se ha hecho y se hace de manera permanente. (Álvarez, 1997)

Tanto directores de establecimientos, alumnos y sus mismas familias, aunque sea con medios informales, están evaluando la conducta pedagógica de los profesores. Sin embargo, los criterios y perspectivas con que se evalúa y desde los que se evalúa, difieren mucho unos de otros. Usualmente la evaluación del desempeño se orienta a los resultados.

No obstante, en una organización que promueva el desarrollo de la calidad, la evaluación debería también tener una fuerte orientación hacia el proceso, para recopilar información sobre las circunstancias o factores que inciden en los resultados, con el propósito de desarrollar acciones eficaces de mejoramiento (Álvarez, 1997)

El tema de la evaluación docente según Schiefelbein (citado por Álvarez, 1997) pareció estar ligado a los avances y desarrollos educativos de las recientes reformas que se están dando en la región y que están más centradas en la calidad que en la cobertura como muestran los estudios realizados sobre los avances logrados en lo educativo.

Estrategias para la evaluación del desempeño docente

Modelos de evaluación del desempeño docente

En relación al desempeño docente, existe una variedad de enfoques evaluativos, determinados, básicamente, por la intención que se persigue con la evaluación: se puede evaluar al profesor con fines administrativos, de promoción, retribución, ascenso o con fines didácticos, cuando lo que se busca es mejorar la tarea pedagógica. Esta variedad de modelos tiene que ver con las diferentes teorías de aprendizaje que están presentes en los sistemas y organizaciones existentes. Según Bacharach, (citado por Valdés, 2000), hay cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño del docente.

- a. Evaluación centrada en las capacidades frente a la centrada en el rendimiento. Se basa en la valoración de las capacidades que pueden favorecer un rendimiento eficiente, más que a valorar el rendimiento en sí mismo. Basar la evaluación en las capacidades en lugar de rendimiento, nos garantiza, que los estudiantes con un aprovechamiento más bajo obtengan la oportunidad de aprender con un docente capacitado.
- b. Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme. Se basa en establecer múltiples criterios de evaluación que expresen el nivel de desarrollo de un docente o un conjunto de docentes en lugar de basarse en un único conjunto de criterios y utilizarlo por igual a todos.
- c. Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas. Se basa en la naturaleza subjetiva de la enseñanza en la valoración del docente. Es complicado obtener una

evaluación objetiva en la educación porque la enseñanza no es puramente la utilización técnica de procedimientos visiblemente determinados para proceder ante dificultades claras y previsibles. La enseñanza involucra el uso de la razón para soluciones alternativas en situaciones relativamente inciertas.

- d. Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas. Se basa en el uso de un sistema de valoración como un grupo de técnicas de diagnóstico planteadas para promover el perfeccionamiento del docente, en lugar de ser un proceso diseñado para valorar a favor o en contra del docente. Los sistemas establecidos en estándares de desarrollo se basan esencialmente en la valoración formativa.

Álvarez (1997) mencionó cuatro modelos de evaluación del desempeño docente:

1. Modelo centrado en los resultados obtenidos En el presente modelo se evalúa el desempeño docente a través de la verificación de los aprendizajes o resultados adquiridos por los estudiantes. Surge de un movimiento de pensamiento que es muy crítico sobre la institución educativa y lo que en esta se realiza. Según Álvarez (1997, p. 18), los representantes de este modelo sustentan que, para evaluar a los docentes, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”.
2. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula Plantea evaluar la eficacia del maestro a través de la identificación de aquellos comportamientos que conciernen a los logros de los estudiantes. Se tiene en cuenta, principalmente, la capacidad del profesor para implantar en el aula un escenario apropiado para el aprendizaje.
3. Modelo de la práctica reflexiva Consistente en un modelo de reflexión-supervisada, centrado en una evaluación para el perfeccionamiento del docente y no de supervisión para motivos de promoción o despidos. En ese sentido, aporta información que permite

tomar decisiones para la mejora de la enseñanza. Se basa en un concepto de la enseñanza como una cadena de sucesos de hallar problemas y resolver problemas, en donde la eficiencia de los maestros se incrementa perennemente mientras definen, enfrentan y resuelven problemas prácticos, a lo que se le denomina reflexión en la acción y que demanda de una evaluación después de haber sido realizados o una reflexión sobre la acción para observar éxitos, desengaños y formas que podrían haber sido realizadas de otra manera.

4. Modelo centrado en el perfil del maestro Se asienta en evaluar el desempeño de un maestro en relación a su nivel de correspondencia con las características y rasgos, según un perfil anticipadamente establecido, de lo que constituye un docente ideal.

Métodos e instrumentos de evaluación del desempeño docente

El método de evaluación, según Peña (2002, p. 3), es “el camino por el que se llega a cierto resultado, incluso cuando ese camino no ha sido fijado de antemano de manera deseada y reflexionada”. Las instituciones educativas deberían contar con un método de evaluación, por ser imperioso que sea lo más acondicionado y viable al entorno de trabajo que desempeña el docente, con el objetivo de alcanzar un alto grado de eficiencia en su rendimiento. Los métodos de este tipo de evaluación son percibidos como una reflexión, que posibilitan guiar los objetivos propuestos, en referencia al perfil del educador que la escuela demanda; por lo que las particularidades de las actividades que se tengan en cuenta en él deben ser de carácter sistemático y consecutivo.

Seguidamente damos a conocer los métodos cuyo manejo pensamos necesario y útil para valorar de forma legítima y confiable el desempeño profesional del docente:

- a. La observación de clases. Este método de evaluación es una pieza fundamental y necesaria para evaluar el desempeño profesional del docente, cuando éstos están efectuando su rol de educador. La observación directa ideal incorpora fuentes múltiples

de datos sobre el desempeño del maestro, sus consecuencias sobre los alumnos, su capacidad pedagógica, sistema de relaciones interpersonales con los alumnos, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, emocionalidad y resultados de la labor educativa del maestro. Según Stodolsky (citado por Darling, 1997, p. 243) “Debe decirse que todo método de observación debe estar acompañado de una concepción de lo que es la enseñanza, y, específicamente, una concepción de lo que es una enseñanza buena o eficaz”.

- b.** El portafolio Entendemos por portafolio, a un expediente o archivo en el cual se ponen, en forma establecida, y con la disposición de una guía pre-elaborada o preconcebida, escritos relacionados con un grupo de actividades del docente que sirven como evidencia de su desempeño profesional. Según Valdés (2000) existen portafolios de tres tipos: aquellos que presentan documentos solo elaborados por el profesor, los que son realizados por el profesor y otros colegas y los elaborados únicamente por los directivos. Ahora bien, se solicita que el docente acostumbre documentar su labor y así mismo que los directores de las instituciones controlen el trabajo que ejecutan los docentes.
- c.** La autoevaluación Es el método a través del cual, el mismo docente es necesitado para hacer un honesto examen de sus propias características de desempeño. Según Valdes (2000), entre los objetivos de este método de evaluación del desempeño del docente se pueden citar: 1) Estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo. 2) Elevar el nivel de profesionalidad del docente. Para Barber (citado por Darling, 1997, p. 314) “la autoevaluación es una parte de la evaluación del profesorado que puede ser el más útil del que puede hacer uso un educador en la inacabable tarea de mejorar comportamientos, estrategias y técnicas de su enseñanza”.

- d. Ejercicios de rendimiento** Es el método creado para evaluar capacidades y conocimientos del profesor, de significativa importancia para que realice una enseñanza adecuada, pero que puede ser imposible o muy difícil evaluar a través del manejo de pruebas tradicionales u otros métodos. Los ejercicios de rendimiento están planteados para examinar la habilidad general del docente para diseñar y desarrollar una sesión de clase, y demandan mucho más que el uso de capacidades concretas.
- e. Pruebas objetivas estandarizadas** Según Peña (2002), algunos de los criterios que se pueden tomar en cuenta en la utilización de este método de evaluación son: que sean factibles de explorar a través de instrumentos relativamente masivos, que expliciten la relación con el desarrollo de competencias en las áreas que el maestro tiene a su cargo; que constituyan demandas de la sociedad y de la escuela; y que se vinculen con los procesos de toma de decisiones de los alumnos. Así, pues, se logran examinar variables o aspectos como valores, autoconcepto, autorregulación, responsabilidad, justicia, compromiso, amor, autoestima, capacidad y motivación. Por lo tanto, las pruebas objetivas estandarizadas componen una visión holística de la evaluación del desempeño profesional del docente, buscando valorar todas las unidades que intervienen en un proceso a fin de comprender lo que ocurre en la institución educativa; y que interviene en el desarrollo integral de los estudiantes así como todos los elementos de la comunidad educativa.

Dimensiones del desempeño laboral del docente

Para lograr que el desempeño docente se desarrolle con la mejor eficacia posible, es necesario tomar en cuenta las siguientes dimensiones:

Capacidades pedagógicas

Petrovski (2012) consideró a 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" (p. 470).

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 Krutetski (2014) afirmó que "se llaman capacidades pedagógicas 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" (p. 335).

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 (García, 2015, p. 15).

Características

- 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.

Responsabilidad profesional

La responsabilidad profesional del docente tiene que ver según Pinaya (2012) con su "actuación y como concretiza en la práctica los objetivos escolares que guía la educación de los alumnos". (p. 70), asimismo la responsabilidad tiene que ver con el papel que va a cumplir el docente, por ello que para Juvonen y Wentzel (2011) 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. 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. (p. 13)

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. Para Sacristán (2012) 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

Relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes

En cuanto a las relaciones interpersonales García (2015) afirmó que:

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. (p. 14) 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.

2.3. Definiciones de términos básicos

Actitudes. Estado mental de alerta para las necesidades emergentes.

Ciclo motivacional. Cuando se mantiene el equilibrio entre el estímulo, la necesidad, la pensión y el comportamiento, todos estos aspectos se equilibran al obtener el objetivo deseado y se logra la satisfacción.

Consecuencias de la satisfacción. Ausentismo: cuando la persona por diferentes circunstancias se ausenta en el trabajo. Rotación: es el retiro voluntario de la persona de su función. Salud de la persona: cuando la persona no se halla satisfecha en su trabajo y tiende a sufrir múltiples síntomas y enfermedades por lo cual no asiste al trabajo.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El docente, debe preocuparse por estar actualizado y capacitado para hacerle frente a los diferentes retos de la labor educativa.

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

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

La carrera pública magisterial. Ley N° 29944, tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productivo y en las instancias de gestión educativa descentralizada.

Ley general de educación. Ley N° 28044, que tiene por objeto establecer los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora.

Motivación extrínseca. Es el estímulo externo, cuando se ofrece recompensa.

Motivación intrínseca. Surge dentro de la persona, obedece a motivos internos.

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

Participación en la institución y comunidad. Desarrollar proyectos donde se involucre la institución y la comunidad.

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

Satisfacción de faceta. Es sentirse satisfecho con los distintos aspectos de su trabajo: Reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión etc.

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

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

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

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

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hg. La Satisfacción Laboral influye significativamente en el Desempeño Profesional de los Docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

3.1.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la significación de la tarea con el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

H₂: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo con el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

H₃: Existe relación significativa entre el Reconocimiento personal y/o Social con y el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

H₄: Existe relación significativa entre los Beneficios Económicos y el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

3.2. Variables

Variable independiente

Satisfacción Laboral.

Definición conceptual. La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (Blum y Naylor, 1982:45).

Variable dependiente

Desempeño laboral docente.

Definición conceptual. Procedimientos y estrategias que implementan los docentes en sus clases para asegurar el logro de los objetivos de aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. Las acciones se enfocan en el uso de estrategias efectivas de enseñanza y de manejo de clases. Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes: políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento educativo para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diferentes necesidades, habilidades e intereses. (MINEDU-2016)

3.3. Operacionalización de variable

Tabla 2

Operacionalización de variable independiente.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente:	Significación de la Tarea	Motivacional
Satisfacción laboral	Condiciones de Trabajo	Motivacional
	Reconocimiento personal y/o Social	Higiénico
	Beneficios Económicos	Higiénico

Tabla 3*Operacionalización de variable dependiente.*

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable dependiente: Desempeño laboral docente	Capacidades pedagógicas	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
	Responsabilidad profesional	Desarrollo de la profesionalidad. Docente La identidad docente.
	Relaciones interpersonales	Participación en la escuela. Participación en la comunidad

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo fue un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio.

Cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir ningún paso.

La investigación fue No Experimental, es también conocida como investigación Ex Post Facto, término que proviene del latín y significa después de ocurrido los hechos.

De acuerdo con Kerlinger (1983) la investigación Ex Post Facto es un tipo de “Investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables” (pág. 269). En la investigación Ex Post Facto los cambios en la variable independiente ya ocurrieron y el investigador tiene que limitarse a la observación de situaciones ya existentes dada la incapacidad de influir sobre las variables y sus efectos (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

4.2. Tipo de la investigación

Fue Aplicada: Su fin es práctica, toma los conocimientos de la investigación básica para aplicarlos, con la finalidad de mejorar la calidad educativa

4.3. Diseño de la investigación

Diseño Correlacional, este tipo de investigación fue el más usado en el ámbito de la Educación y las Ciencias Sociales. Está interesada en la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Es un tipo de investigación relativamente fácil de diseñar y realizar. Cuando se trata de una muestra de sujetos, el investigador observa la presencia o ausencia de las variables que desea

relacionar y luego las compara por medio de la técnica estadística de análisis de correlación.

Este tipo de estudio nos permite afirmar en qué medida las variaciones de una variable o evento están asociadas con las variaciones de la otra u otras variables o eventos. El diseño que corresponde a la investigación, según el gráfico N° 4 es la siguiente:

Tabla 4

Diseño de investigación

Diseño	Clase	Diagrama	Significado de los símbolos
Descriptivas	Investigación correlacional		M = Muestra. X, y = Sub índices. r = Relación obtenida de las observaciones obtenidas.

4.4. Población y muestra

La investigación tomó muestra de la Población de la RED 07 del Callao, donde pertenecen las Instituciones Educativas que a continuación señalamos:

Tabla 5

Descripción de la muestra

N°	Institución Educativa	Niveles.	N° de Docentes
1	José María Arguedas	Primaria/Secundaria	69
2	Las Colinas	Primaria/Secundaria	32
3	Ramiro Priale.	Primaria/Secundaria	49
4	Alcides Spelucín Vega.	Primaria/Secundaria	65
5	Carlos Phillips	Primaria.	30
6	Ricardo Palma.	Secundaria	32
7	Jorge Chávez.	Primaria.	21
Total			298

Se trabajó con Docentes de los niveles: Educación Básica Regular-Primaria y Secundaria. De cada una de las Instituciones que conforman la RED 07 del Callao; Dándonos una Población de 298 Docentes, con un error estándar de 5% y con el 95% de confiabilidad, con una percepción y evaluación favorable a la Satisfacción laboral

Desempeño Profesional de 50% y una percepción y evaluación desfavorable de la Satisfacción Laboral y Desempeño Profesional de 50%.

Para determinar el tamaño de la muestra se tomará en cuenta el teorema central del límite, cuya fórmula y procedimiento de aplicación es el siguiente.

$$n = \frac{Z^2 Npq}{S^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

n = Tamaño de la muestra de una población supuesta finita.

Z = Percentil de la distribución normal con una probabilidad del 95%.

p = Proporción con una percepción y evaluación favorable a la Satisfacción laboral y Desempeño Profesional 50%.

q = Proporción con una percepción y evaluación desfavorable a la Satisfacción Laboral y Desempeño Profesional 50%

S = Error de estimación 5%

Procedimiento:

Datos:

$$\begin{aligned}
 Z^2 &= 95\% = 1.96 & n &= \frac{Z^2 Npq}{S^2 (N-1) + Z^2 pq} \\
 N &= 298 \text{ docentes.} \\
 p &= 50\% = 0.5 \\
 q &= 50\% = 0.5 \\
 S^2 &= 5\% = 0.05 & n &= \frac{(1.96)^2 (298) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (298-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} \\
 & & n &= 168.
 \end{aligned}$$

En conclusión: De una población de 298 Docentes, las encuestas se realizarán con la muestra de 168 Docentes, pertenecientes a Educación Básica Regular: Primaria y Secundaria de la RED. 07 del Callao.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Selección y validación de los instrumentos

Se utilizarán dos cuestionarios.

- Cuestionario de Minnesota sobre Satisfacción en el Trabajo.
- El propósito de este cuestionario es el de proporcionarle una oportunidad de manifestar cómo se siente en el trabajo actual, con qué aspectos del mismo se encuentra satisfecho y con cuáles no lo está.
- En este cuestionario se mide diez factores específicos y consta de un total de cien ítems.
 - a. Creatividad.
 - b. Independencia.
 - c. Variedad.
 - d. Utilización de Habilidades.
 - e. Compensación Económica.
 - f. Condiciones de trabajo.
 - g. Posibilidades de progreso.
 - h. Capacidad Técnica del Supervisor.
 - i. Responsabilidad.
 - j. Realización o Logro.

El cuestionario se puntúa a través de una escala de cinco grados distribuidos de la siguiente forma:

- No satisfecho.
- Ligeramente satisfecho.
- Satisfecho.
- Muy satisfecho.

Extremadamente satisfecho.

A estas cinco posibilidades se adjudica un puntaje específico que va del 1 al 5; así la respuesta “No satisfecho” recibe un punto y la respuesta “Extremadamente satisfecho” cinco puntos. El puntaje total es la suma de los puntajes obtenidos en todos los ítems de la prueba.

Tabla de Auto Evaluación de la Actividad Docente de J. Howar Kramer.

La tabla posee criterios para medir el Desempeño profesional de los Docentes de la RED 07 del Callao.

En la tabla se redactan 50 aspectos para el auto evaluación de los docentes.

La tabla considera los siguientes ítems:

- Rutina diaria.
- Personalidad y Relaciones Personales.
- Campo profesional.
- Otros Aspectos.

De acuerdo a los puntajes obtenidos nos dan una tabla de evaluación:

- 203 -232: Docente sobresaliente.
- 171 – 202: Docente término medio.
- 140 – 170: Docente corriente.
- Menos de 139: El docente debe trazar de inmediato un plan de trabajo y de estudios que haga posible mejorar su calidad docente.

Técnicas y recolección de datos

Para el presente estudio se utilizará la técnica de la observación y la entrevista, con el fin de diagnosticar la posibilidad de desarrollar los instrumentos seleccionados, como:

- La Encuesta: técnica que se emplea para obtener información de los Docentes, en relación a los indicadores de Satisfacción laboral y desempeño Profesional.

- Revisión documental: técnica con la cual se recoge información de las Instituciones educativas para conocer su organización, y sobre todo si a través de sus documentos oficiales internos contemplan la Motivación y satisfacción del docente. Además se revisaron fuentes bibliográficas para fundamentar la importancia de la Satisfacción laboral y el Desempeño Profesional.
- La observación: técnica con la cual podremos determinar si el docente cumple con los indicadores respectivos del Desempeño profesional.

4.6. Tratamiento estadístico

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

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

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

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

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

En base a los resultados obtenidos se procederá a analizarlos e interpretarlos adecuadamente en función al objetivo propuesto en la presente investigación.

Para el procedimiento y anales de los resultados se aplica la estadística descriptiva e inferencial como la media aritmética, varianza desviación estándar, coeficiente de variación y la “t” de Student.

Capítulo V

Resultados

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para recopilar la información se aplicó la Técnica de Encuesta, con sus correspondientes Instrumentos.

Todo instrumento de recolección de datos debe asumir dos propiedades esenciales: validez y confiabilidad.

Validación del instrumento

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

Los instrumentos de medición utilizados (encuestas, cuestionario) han sido validados mediante el procedimiento conocido como juicio de expertos.

A los expertos se les suministró los instrumentos (matriz) de validación donde se evaluó la coherencia entre los reactivos, las variables, las dimensiones y los indicadores, presentadas en la matriz de operacionalización de las variables, así como los aspectos relacionados con la calidad técnica del lenguaje (claridad de las preguntas y la redacción).

La validación del instrumento se realiza en base al marco teórico, considerándose la categoría de “validez de contenido”. Se utiliza el procedimiento de juicio de expertos calificados quienes determinaron el coeficiente de confiabilidad a partir del análisis y evaluación de los ítems del respectivo instrumento.

Satisfacción Laboral

La validez de expertos para la encuesta realizada a los trabajadores sobre la Satisfacción

Laboral fue de 79,80 %

Tabla 6

Aspectos de validación de informantes: Satisfacción Laboral

Expertos informantes e indicadores	Criterios	Dr. Willner Montalvo	Mg. Fredy Jaimes	Dr. Alfonso Cornejo Zúñiga
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	85	80	80
Objetividad	Está expresado en conductas observables.	80	70	80
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	80	85	80
Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.	80	85	80
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	75	80	79
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre la Satisfacción Laboral	80	70	80
Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.	79	80	80
Coherencia	De índices, indicadores y las dimensiones.	75	85	80
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	85	85	81
Totales		79.6%	79.7%	80%
Media de validación		79.80%		

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

Opinión de aplicabilidad: Es aplicable para el propósito propuesto.

Promedio de valoración: 79.80%.

Tabla 7

Resumen de validación por expertos

Experto	Porcentajes
Dr. Willner Montalvo Fritas	79.7%
Mg. Fredy Jaimes Yábar.	79.6%
Dr. Alfonso Cornejo Zúñiga	80.0%
Promedio	79.80%.

La validez de expertos para la encuesta aplicado es del 79.80% lo que significa que se debe aplicar este instrumento.

Desempeño profesional docente

Tabla 8

Aspectos de validación de informantes: Desempeño profesional docente

Expertos informantes e indicadores	Criterios	Dr. Willner Montalvo	Mg. Fredy Jaimes	Dr. Alfonso Cornejo.
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	85	90	80
Objetividad	Está expresado en conductas observables.	90	90	80
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	90	85	80
Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.	80	95	80
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	95	87	90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre la gestión de aprendizaje cooperativo.	80	90	80
Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.	89	80	90
Coherencia	De índices, indicadores y las dimensiones.	85	85	80
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	85	85	81
Totales		87%	88%	85%
Media de validación		87%		

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

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

Promedio de valoración: 87%.

Tabla 9

Resumen de validación por expertos

Experto	Porcentajes
Dr. Willner Montalvo Fritas	87%
Mg. Fredy Jaimes Yábar	88%
Dr. Alfonso Cornejo Zúñiga	85%
Promedio	87%.

La validez de expertos para la encuesta aplicada es del 87% lo que significa que es aplicable este instrumento.

Confiabilidad del instrumento

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

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

Satisfacción laboral

Se tomó en cuenta el Cuestionario de Minnesota sobre Satisfacción en el Trabajo, adecuándolo a nuestra realidad.

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

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

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

Confiabilidad del cuestionario

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

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Numero de ítems del instrumento

S_i = Varianza de cada ítem

S_t = Varianza Total

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

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

$$\text{Donde:} \quad \alpha = 0,85$$

Por lo que podemos concluir que este instrumento está formado por un conjunto de ítems que se combinan aditivamente para hallar una puntuación global, es decir el α calculado es decir 0,85 tiene una alta confiabilidad.

Desempeño profesional docente

Se tomó en cuenta la Tabla de Auto Evaluación de la Actividad Docente de J. Howar Kramer.

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

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

Confiabilidad del cuestionario

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

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

K = Numero de ítems del instrumento

S_i = Varianza de cada ítem

S_t = Varianza Total

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

Luego:

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

Dónde:

Por lo que $\alpha = 0,86$ incluir que este instrumento está formado por un conjunto de ítems que se combinan aditivamente para hallar una puntuación global, es decir el α calculado es decir 0,86 tiene una alta confiabilidad.

5.2. Presentación y análisis de resultados

Luego de la aplicación de los instrumentos a la muestra objeto de la presente investigación y procesado la información obtenida (niveles y rangos), procedimos a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo, y cuyos resultados se presentan a continuación:

Nivel descriptivo

Tabla 10

Significación de tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	41	24.4
Ni satisfecho , ni insatisfecho	95	56.5
Insatisfecho	32	19.0
Total	168	100.0

De la tabla 10 se aprecia que el 24.4% considera estar satisfecho en cuanto a la significación de la tarea ; el 56.5% no se encuentra n satisfecho , ni insatisfecho en cuanto a la significación de la tarea y el 19% se encuentra insatisfecho en cuando a la significación de la tarea

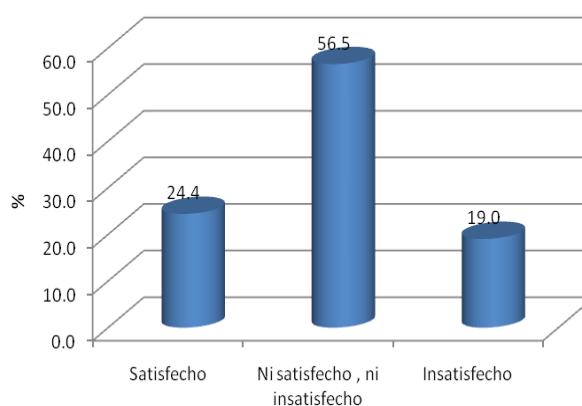


Figura 5. Significación de tarea

Tabla 11

Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	21	12.5
Ni satisfecho , ni insatisfecho	118	70.2
Insatisfecho	29	17.3
Total	168	100.0

De la tabla 11 se aprecia que el 12.5% considera estar satisfecho en cuanto a las condiciones de trabajo ; el 70.2% no se encuentra satisfecho , ni insatisfecho en cuanto a la condiciones de trabajo mientras que el 17.3% se encuentra insatisfecho en cuando a las condiciones de trabajo.

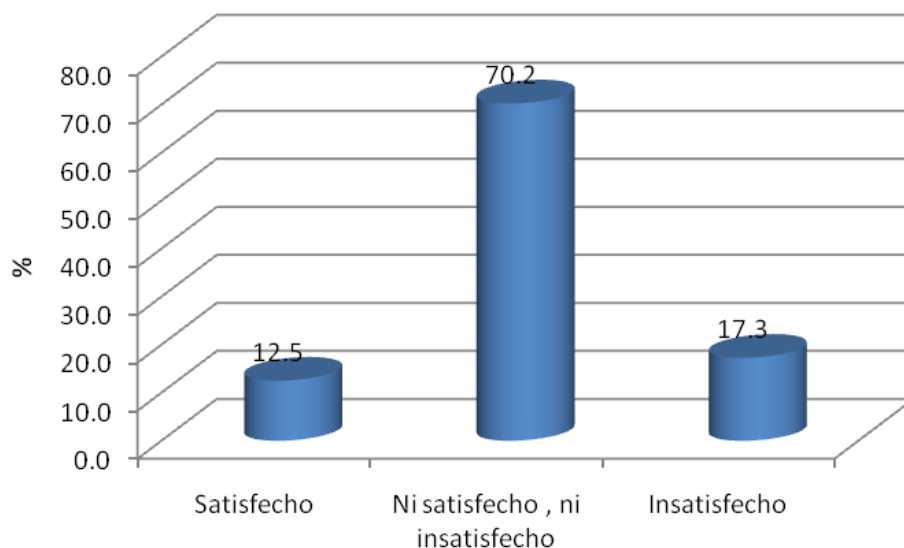


Figura 6. Condiciones de trabajo

Tabla 12

Reconocimiento personal y/o Social

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	39	23.2
Ni satisfecho , ni insatisfecho	98	58.3
Insatisfecho	31	18.5
Total	168	100.0

De la tabla 12 se aprecia que el 23.2% considera estar satisfecho con el Reconocimiento personal y/o Social ; el 58,3% no se encuentra satisfecho , ni insatisfecho en cuanto a la Reconocimiento personal y/o Social mientras que el 18.5% se encuentra insatisfecho en cuanto Reconocimiento personal y/o Social.

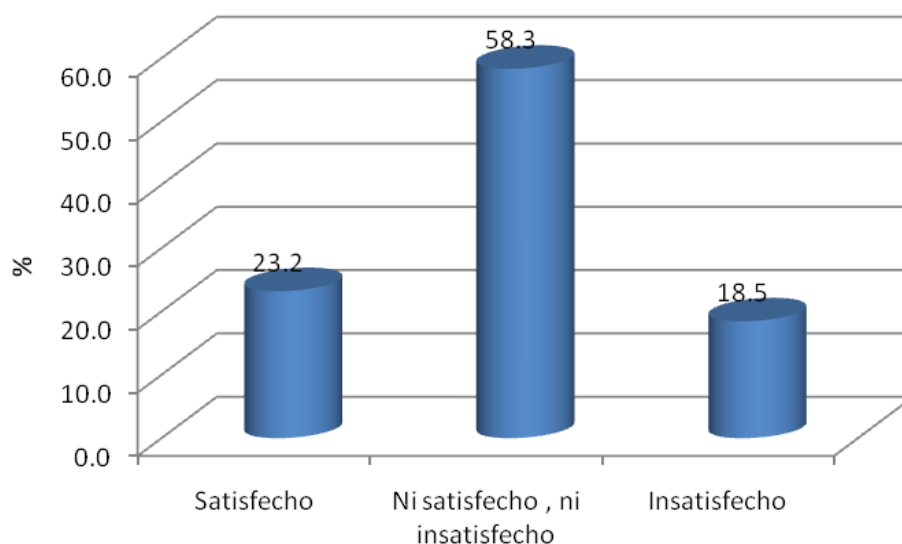


Figura 7. Reconocimiento personal y/o Social

Tabla 13

Beneficios económicos

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	42	25.0
Ni satisfecho, ni insatisfecho	80	47.6
Insatisfecho	46	27.4
Total	168	100.0

De la tabla 13 se aprecia que el 25% considera estar satisfecho con los beneficios económicos ; el 47,6% no se encuentra satisfecho, ni insatisfecho con los beneficios económicos mientras que el 27.4% se encuentra insatisfecho con los beneficios económicos.

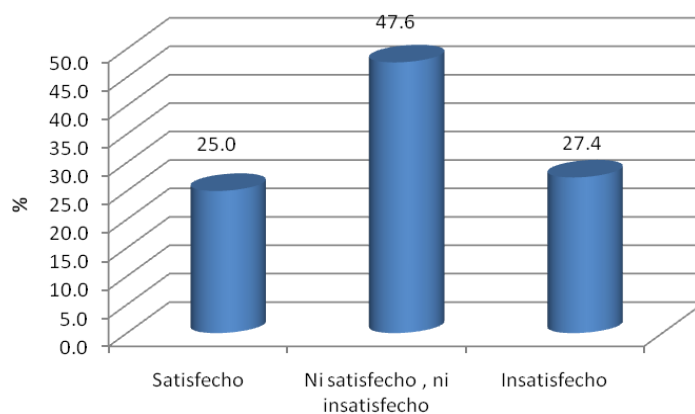


Figura 8. Beneficios económicos

Tabla 14

Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	21	12.5
Ni satisfecho, ni insatisfecho	118	70.2
Insatisfecho	29	17.3
Total	168	100.0

De la tabla 14 se aprecia que el 12.5% presentan satisfacción laboral ; el 70.2% no presentan ni satisfacción laboral, ni insatisfecho laboral, mientras que el 17.4% presentan insatisfacción laboral

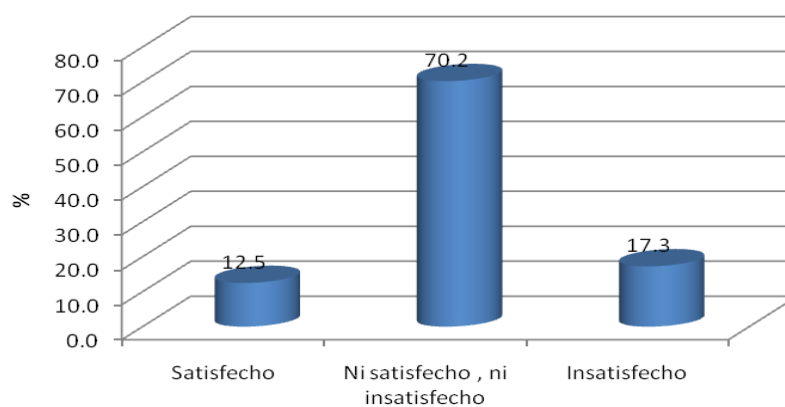
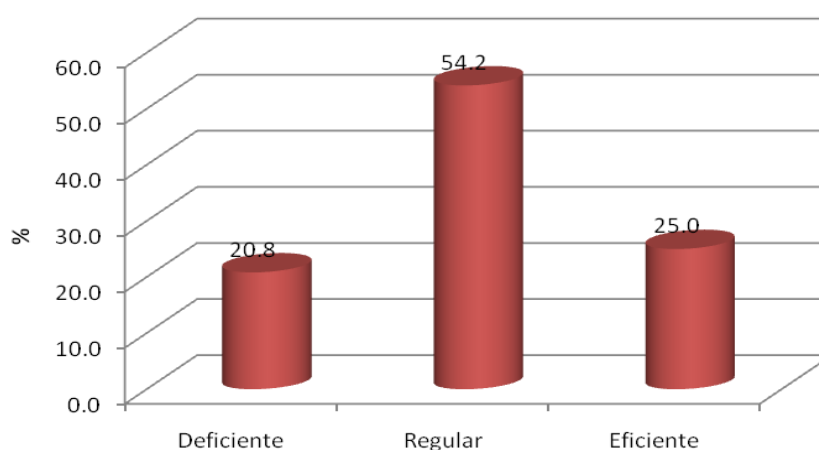


Figura 9. Satisfacción laboral

Tabla 15*Capacidades pedagógicas*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	35	20.8
Regular	91	54.2
Eficiente	42	25.0
Total	168	100.0

De la tabla 15 se aprecia que el 20.8% consideran deficientes su desempeño en las capacidades pedagógicas; el 54.2% considera regular el desempeño en las capacidades pedagógicas; y el 25% considera eficiente el desempeño en las capacidades pedagógicas.

*Figura 10. Capacidades pedagógicas***Tabla 16***Responsabilidad profesional*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	40	23.8
Regular	115	68.5
Eficiente	13	7.7
Total	168	100.0

De la tabla 16 se aprecia que el 23.8% consideran deficientes su desempeño en la responsabilidad profesional; el 68.5% considera regular el desempeño en la responsabilidad social; y el 7.7% considera eficiente el desempeño en la responsabilidad social.

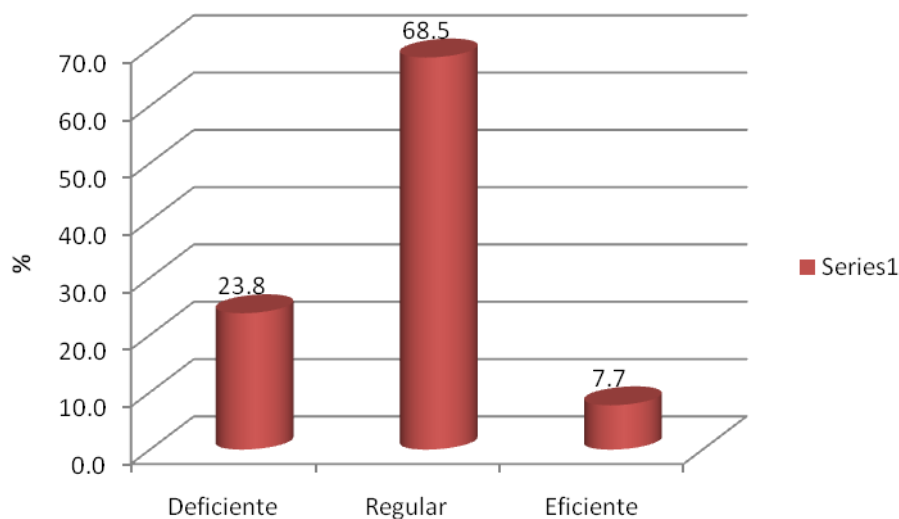


Figura 11. Responsabilidad profesional

Tabla 17

Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	21	12.5
Regular	119	70.8
Eficiente	28	16.7
Total	168	100.0

De la tabla 17 se aprecia que el 12.5% consideran deficientes su desempeño en las relaciones interpersonales; el 70.8% considera regular el desempeño en las relaciones interpersonales; y el 16.7% considera eficiente el desempeño en las relaciones interpersonales.

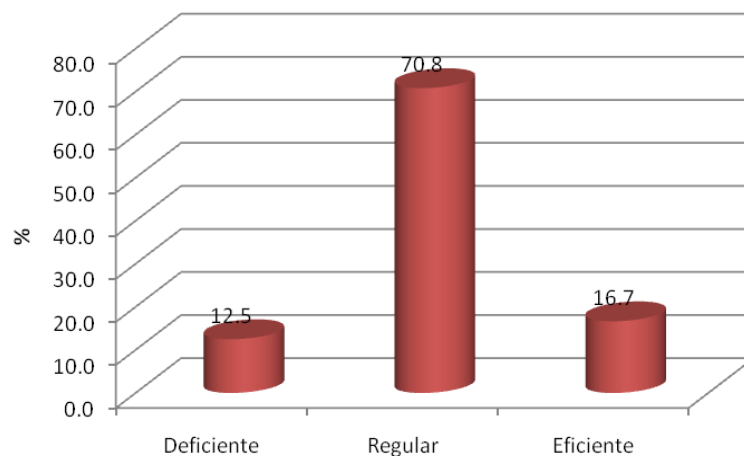


Figura 12. Relaciones interpersonales

Tabla 18

Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	35	20.8
Regular	93	55.4
Eficiente	40	23.8
Total	168	100.0

De la tabla 18 se aprecia que el 20.8% consideran deficiente ; el 55.4% considera regular el desempeño; y el 23.8% considera eficiente el desempeño.

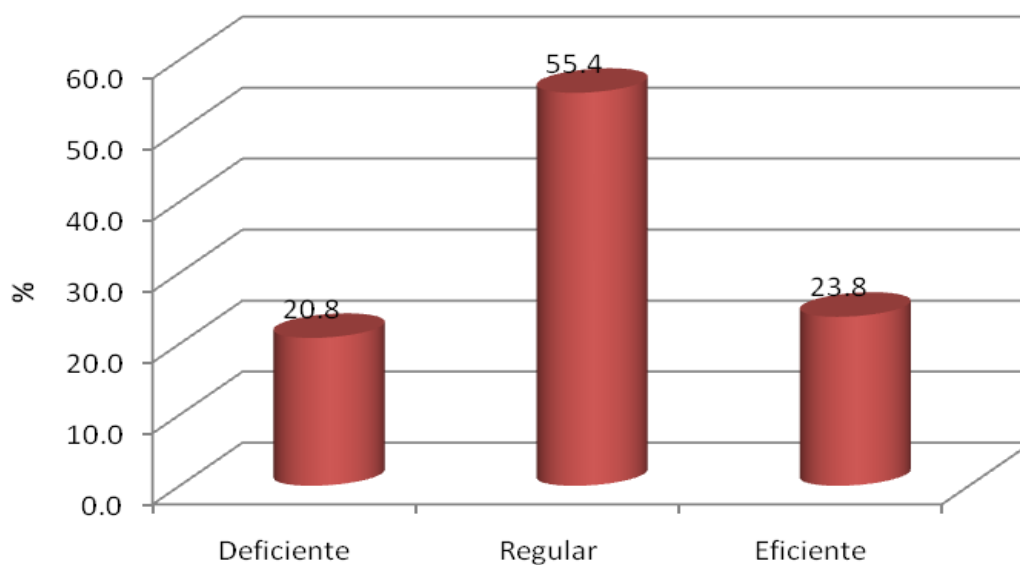


Figura 13. Desempeño docente

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinará, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de la satisfacción laboral 1 y sus dimensiones , como de la desempeño docente para ello utilizamos la prueba Kolgomorov Smirnov de bondad de ajuste. esta prueba permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica específica.

Tabla 19

Prueba de kolgomorov Smirnov para medir la normalidad

	N	Estadístico de prueba	p
Significación de la Tarea	168	.176	,000 ^c
Condiciones de Trabajo	168	.178	,000 ^c
Reconocimiento personal y/o Social	168	.203	,000 ^c
Beneficios Económicos	168	.141	,000 ^c
Satisfacción laboral	168	.123	,000 ^c
Desempeño docente	168	.128	,000 ^c

Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de $p=0,000$ para la dimensión Significación de la Tarea ; $p=0,000$ para la dimensión Condiciones de Trabajo; $p=0,000$ para la dimensión Reconocimiento personal y/o Social ; $p=0,000$ para la dimensión Beneficios Económicos; $p=0,000$ para la dimensión Significación de la Tarea ; $p=0,000$ para la variable satisfacción laboral y $p=0,000$ para la variable desempeño laboral ; entonces para valores $p > 0,05$ podemos afirmar que los datos de la muestra de estudio no provienen de una distribución normal.

Prueba de hipótesis

En el presente rubro se pone de manifiesto la relación existente entre las variables en estudio. Se presenta cada una de las hipótesis puestas a prueba, contrastándolas en el mismo orden que han sido formuladas, con el fin de facilitar la interpretación de los datos.

Hipótesis general

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la Hipótesis Nula , cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo 1, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado $\alpha = 0.05$ que

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman Coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r), así tenemos:

Tabla 20

Coefficiente de correlación de Spearman entre satisfacción laboral y desempeño laboral docente

Correlaciones			Satisfacción laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	168	168
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según la tabla 20, el valor $p = 0.000 < 0.05$ siendo significativo, dado que el valor de p está por debajo del valor de significancia, además siendo el valor positivo se infiere que la relación es directa, entonces a mayor satisfacción laboral mayor Desempeño laboral del docente. Por lo tanto se infiere que hay relación directa y significativa entre las variables Además dado que el valor de Rho de Spearman encontrado es de 0,814, podemos deducir que existe una correlación positiva alta entre la variable la satisfacción laboral y desempeño laboral del docente.

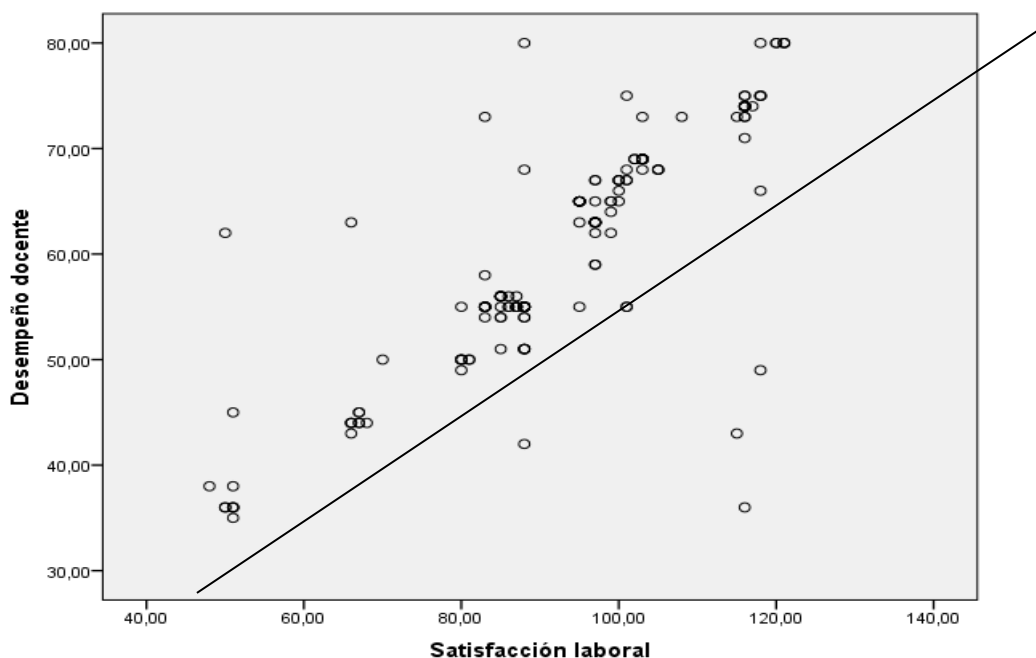


Figura 14. Diagrama de dispersión satisfacción laboral y desempeño laboral docente

Hipótesis específica 1

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No Existe relación significativa entre la significación de la tarea con el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación significativa entre la significación de la tarea con el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la Hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo 1, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado $\alpha = 0.05$ que

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman Coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r), así tenemos:

Tabla 21

Coeficiente de correlación de Spearman entre significación de la tarea y desempeño laboral docente

		Significación de la Tarea	Desempeño laboral del docente
Significación de la Tarea	Correlación de Pearson	1	,808**
	p		,000
	N	168	168
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,809**	1
	p	,000	
	N	168	168

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según la tabla 21, el valor $p = 0.000 < 0.05$ siendo significativo, dado que el valor de p está por debajo del valor de significancia, además siendo el valor positivo se infiere que la relación es directa, entonces a mayor es la satisfacción en la significación de la tarea mayor Desempeño laboral del docente. Por lo tanto se infiere que hay relación directa y significativa entre las variables Además dado que el valor de Rho de Spearman encontrado es de 0,808, podemos deducir que existe una correlación positiva alta entre la significación de la tarea y desempeño laboral del docente.

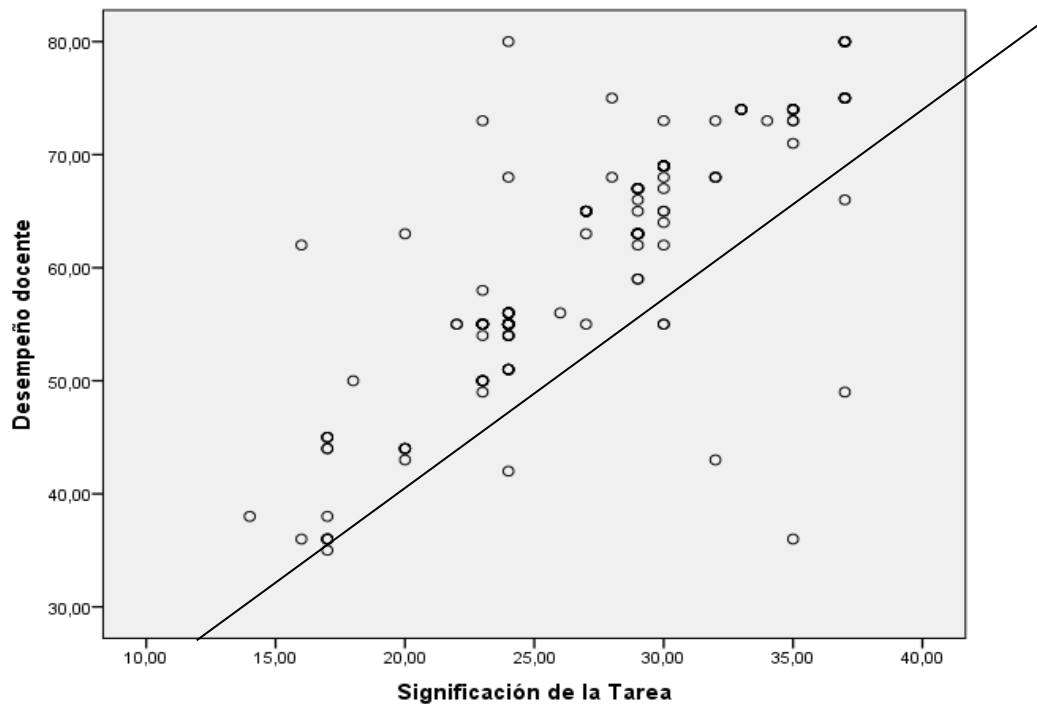


Figura 15. Diagrama de dispersión significación de la tarea y desempeño laboral docente

Hipótesis específica 2

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo con el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo con el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la Hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo 1, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado $\alpha = 0,05$ que

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman Coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r), así tenemos:

Tabla 22

Coeficiente de correlación de Spearman entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral docente

Correlaciones				
			Condiciones de Trabajo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Condiciones de Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	168	168
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

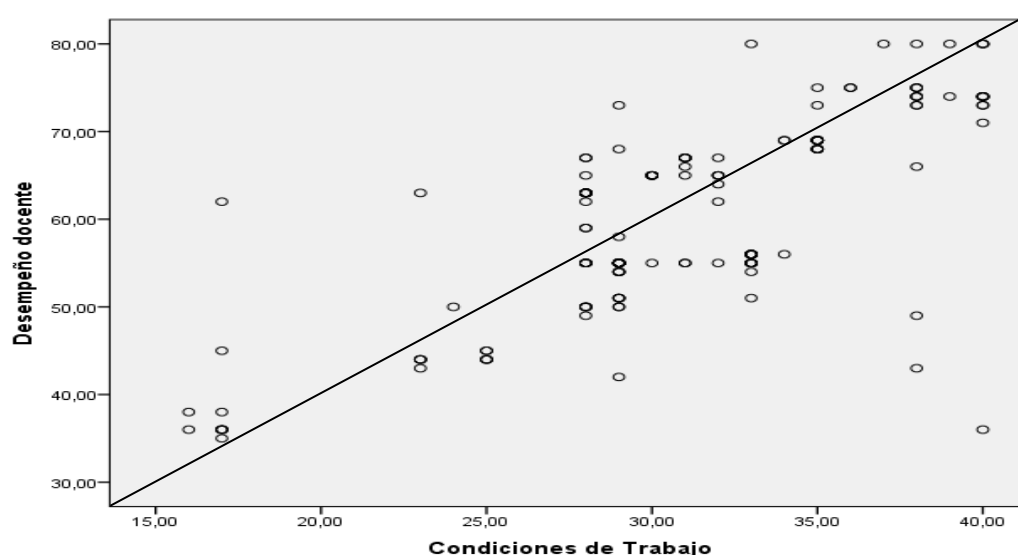


Figura 16. Diagrama de dispersión las condiciones de trabajo y desempeño laboral docente

Hipótesis específica 3

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H₀):

No Existe relación significativa entre el Reconocimiento personal y/o Social con y el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Hipótesis Alternativa (H₁):

Existe relación significativa entre el Reconocimiento personal y/o Social con y el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la Hipótesis Nula , cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo 1, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado $\alpha = 0.05$ que

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman , Coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r), así tenemos:

Tabla 23

Coeficiente de correlación de Spearman entre el Reconocimiento personal y/o Social con y desempeño laboral docente

Correlaciones			Reconocimient o personal y/o Social	Desempeño docente
Rho de Spearman	Reconocimiento personal y/o Social	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	168	168
		Coeficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según la tabla 23, el valor $p = 0.000 < 0.05$ siendo significativo, dado que el valor de p está por debajo del valor de significancia, además siendo el valor positivo se infiere que la relación es directa, entonces cuando mejor es el Reconocimiento personal y/o Social con y mayor Desempeño laboral del docente. Por lo tanto se infiere que hay relación directa y significativa entre las variables Además dado que el valor de Rho de Spearman encontrado es de 0,699, podemos deducir que existe una correlación positiva alta entre la variable Reconocimiento personal y/o Social con y y desempeño laboral del docente.

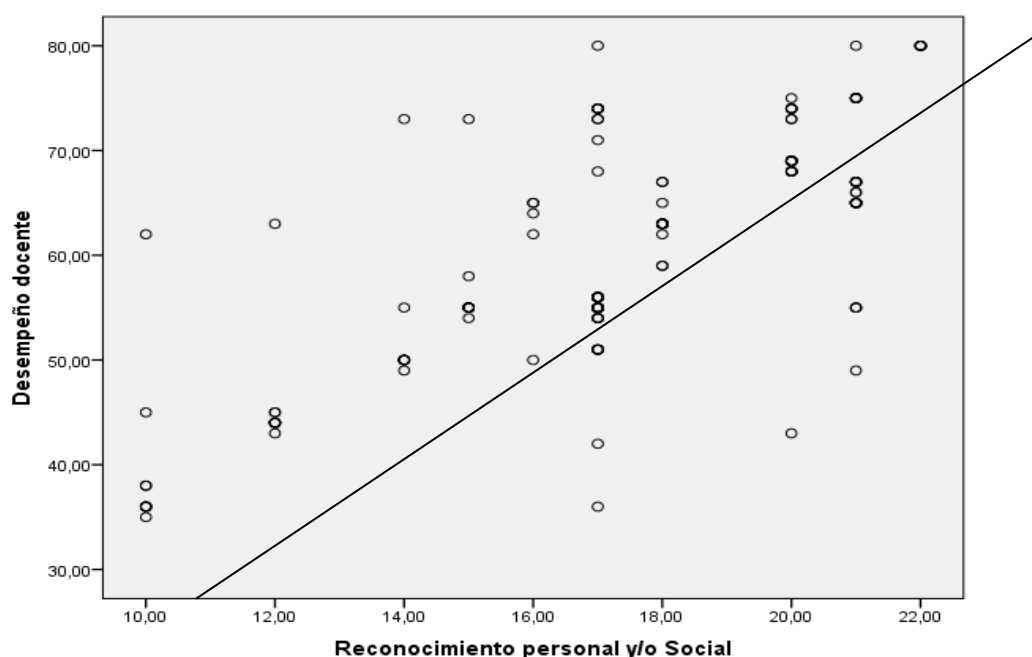


Figura 17. Diagrama de dispersión las Reconocimiento personal y/o Social y desempeño laboral docente

Hipótesis específica 4

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No Existe relación significativa entre los Beneficios Económicos y el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación significativa entre los Beneficios Económicos y el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.

Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la Hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo 1, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado $\alpha = 0.05$ que

Paso 3: Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r), así tenemos:

Tabla 24

Coeficiente de correlación de Spearman entre los Beneficios Económicos y desempeño laboral docente

Correlaciones			Beneficios Económicos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Beneficios Económicos	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	168	168
		Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según la tabla 24, el valor $p = 0.000 < 0.05$ siendo significativo, dado que el valor de p está por debajo del valor de significancia, además siendo el valor positivo se infiere que la relación es directa, entonces cuando mejor son los Beneficios Económicos y mayor

Desempeño laboral del docente. Por lo tanto se infiere que hay relación directa y significativa entre las variables. Además dado que el valor de Rho de Spearman encontrado es de 0,645, podemos deducir que existe una correlación positiva alta entre la variable Reconocimiento personal y/o Social y desempeño laboral del docente.

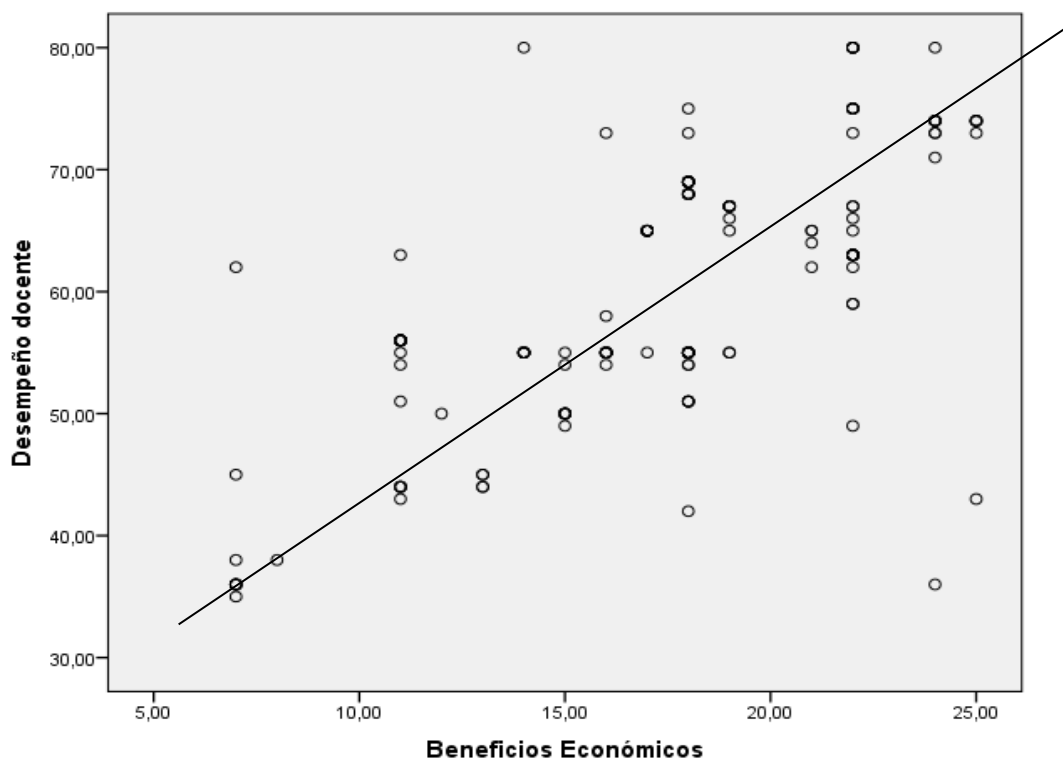


Figura 18. Diagrama de dispersión Beneficios Económicos y desempeño laboral docente

5.3. Discusión de resultados

El comportamiento de los trabajadores en el marco de su actividad laboral depende de múltiples factores. La satisfacción en el trabajo forma parte de la actitud general de un individuo hacia su empleo y de su desempeño laboral

La satisfacción laboral depende de circunstancias del trabajo y características personales, necesidades, expectativas, el entorno cultural, etcétera. A su vez la satisfacción en el trabajo permite conocer el grado de motivación y compromiso que tienen los trabajadores hacia la institución y su trabajo cotidiano. La presente investigación la variable satisfacción laboral está sustentada por la teoría de Herzberg en 1959. Quien

postulo dos grupos o clases de factores: extrínsecos e intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones concretas de trabajo como, por ejemplo, el salario, políticas de empresa, ambiente, la seguridad, entre otros. Según este modelo bifactorial los factores extrínsecos deben estar presentes en una medida suficiente para evitar la insatisfacción laboral. Sin embargo, estar de acuerdo con el salario recibido o trabajar en un ambiente atractivo, por mencionar dos ejemplos, no generan necesaria y automáticamente una alta satisfacción.

Nuestros resultados evidencian que existe relación alta (0,814) positiva significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del docente, este resultado se aproximan a la investigación de **Zarate** (2000). **Rivas Hernández**, (2009). Quienes encontraron relación significativa y positiva entre que la satisfacción laboral y el desempeño laboral del docente. La educación hoy en día afronta múltiples retos. El principal es dar respuesta a los profundos cambios sociales, económicos y culturales que se preveen para la sociedad actual. Así también, responder a la demanda específica sobre la función del magisterio nos confronta con un reto singular: realizar cambios en la realidad de la profesión docente, es decir, en su identidad profesional, en su formación y su cultura, en los paradigmas que guían sus prácticas pedagógicas. Los motivos del cambio son estructurales, pues obedecen a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de contribuir, desde la educación, a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano.

Son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Ése es el desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. En esta orientación, se requiere

concordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia

Nuestros resultados también evidencia que existe correlación alta positiva y significativa entre las dimensión significación de la tarea (0.808) y el desempeño laboral docente este resultado quiere decir cuando mejor la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo, es decir mayor sentido de esfuerzo, mayor realización, mejor la equidad y/o aporte material) el desempeño laboral del docente será eficiente Asimismo se encontró relación positiva y significativa entre la dimensión condiciones de trabajo (0,702)y el desempeño laboral del docente este resultado se puede deducir que cuando es mejor la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005) más eficiente y positivo será el desempeño laboral del docente . Nuestros resultados también reportan que existe relación positiva alta y significativa entre la dimensión Reconocimiento personal y/o Social (0,699) y el desempeño laboral del docente , este resulto se puede entender que cuando mejor es la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2005) el desempeño laboral se verá afectada positivamente .Analizando la dimensión beneficios económicos se encontró relación alta directa y significativa (0,645) con el desempeño docente, lo cual podemos afirmar que cuando mejor es la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada (Palma, 2005) el desempeño laboral del docente se verá afecta positivamente.

En cualquier organización es importante evaluar la satisfacción de los empleados y las instituciones educativas no son la excepción. Para muchos autores la satisfacción en el

trabajo es un motivo en sí mismo; para otros es expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. En cualquier caso, el grado de satisfacción del trabajador tendrá repercusiones en el proceso educativo. En el presente estudio se documentó el grado regular, es decir ni satisfecho ni insatisfecho del docente en las dimensiones significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento y beneficios laborales. Sin embargo en relación al desempeño prevaleció una actitud regular en las dimensiones capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional, relaciones interpersonales ,.

La identificación de los factores que se encuentran asociados con la satisfacción laboral de los académicos, como son los de tipo contextual, los motivadores o el entorno organizacional, permite saber cuáles son, desde el recorte teórico de este estudio, los puntos en que las políticas tanto públicas como institucionales deben incidir para aumentar la satisfacción laboral de los docentes, y en parte para hacer más atractiva la carrera académica a las nuevas generaciones.

Conclusiones

1. Como conclusión general podemos afirmar que existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el desempeño profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.
2. A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe relación significativa entre la significación de tareas y el desempeño laboral de los docentes de la RED 07 del Callao durante el año 2015.
3. A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los docentes de la RED 07 del Callao durante el año 2015.
4. Se puede concluir que existe relación significativa entre el reconocimiento y beneficios laborales y el desempeño laboral de los docentes de la RED 07 del Callao durante el año 2015.
5. Se puede concluir que existe relación significativa entre los beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes de la RED 07 del Callao durante el año 2015.

Recomendaciones

- 1.** Promover las prácticas de responsabilidad social en las I.E. dando a conocer los beneficios y los resultados favorables que esta estrategia de gestión viene recibiendo en su desarrollo, a los directivos de las organizaciones.
- 2.** Sensibilizar a los docentes para su participación de manera activa en las iniciativas de responsabilidad social implementados por sus organizaciones y/o directivos, con la finalidad de promover sentimientos de satisfacción laboral.
- 3.** Las organizaciones que aún no se encuentran desarrollando este modelo de estrategia, podrán empezar con una actividad de responsabilidad social, con la finalidad de sensibilizar en esta práctica a los docentes de la región Callao.
- 4.** Desarrollar nuevas investigaciones que establezcan un mejor control de todas las variables relacionadas a la Satisfacción laboral, y establecer la relación de la responsabilidad social con aspectos cuantitativos de la administración de personal, tales como índices de ausentismo, tardanza y faltas entre el personal de toda I.E.
- 5.** Incluir en las actividades de integración organizacional, actividades de responsabilidad social.
- 6.** Medir el impacto de la responsabilidad social en los docentes y como esta afecta su desempeño laboral de los docentes y el personal de la I.E.

Referencias

- Alvarez, F. (1997). *Qué hay que evaluar de los docentes*. Santiago: Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE).
- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2004). *La escala de Satisfacción Laboral - Versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral*. Revista de Investigación Educativa
- Blum, M. y Naylor, J. (2012). *Psicología Industrial*. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm.
- Chiavenato I., (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (8a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Darling, L. (1997). *Manual para la evaluación del profesorado*. Madrid: La Muralla.
- Davis K. y Newstrom, J. (2013). *Comportamiento individual e interpersonal Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill
- Dawes, R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf
- Enrique, Y. (2008). *Diseño curricular y competencias laborales*. México: Editorial McGraw Hill.
- Fernández, M. (2014). *Diccionario de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos. Universidad Autónoma de Madrid.
- García, L. (2015). *La actividad pedagógica profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Herzberg, F. (1968). *How do you Motivate Employees?* *Harvard Business Review*, 87507
- Juárez-Adauta, Salvador; (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social
- Juvonen, J. y Wentzel, K. (2011). *Motivación y adaptación escolar*. México, Oxford.

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*.

México, ELIAC.

Krutetski, A. (2014). *Psicología*. Moscú: Editorial Progreso.

Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.

Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?* Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California.

Recuperado de

http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&_ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138

Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11a ed.). México D.F., México:

Maciel, C. (2005, Agosto). *La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades*, en *Protagonismo Docente en el Cambio Educativo*, PRELAC, 1, p. 80.

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Editorial Magisterio.

Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Editorial Thompson Learning.

Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.

- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista Teoría e Investigación en Psicología, (1), 27-34.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Peña, A. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los Centros Educativos Privados del Distrito No. 11-02 de Puerto Plata*.
- Petrovski, A. (2012). *Psicología evolutiva y pedagógica*. Moscú: Editorial Progreso.
- Pinaya, B. (2012). *Constructivismo y prácticas de aula en Caracol/o*. Bolivia: Plural editores.
- 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.
- Quarstein, V., McAfee R., & Glassman, M. (1992). *The situational occurrences theory of job satisfaction*. *Human Relations*, 42, 859-873. doi: 10.1177/001872679204500806
- Robbins, S. y Judge, T. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A., Zarco, V., & González J. M. (2009). *Psicología del Trabajo*. Madrid, España: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya S.A.).
- Sacristán, G. (2012). *Profesionalización docente y cambio educativo*. Buenos Aires: Miño y Davila Editores
- Tueros, E. (2002). *Practica Pre Profesional. Plan de Complementación Pedagógica*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Educación.

Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*.

Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos. Recuperado de:

<http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

Apéndices

Apéndice A
Matriz de consistencia

Satisfacción laboral en el desempeño profesional de los docentes de la Red 07 del Callao durante el año 2015

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología - Población y muestra
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida la Satisfacción Laboral influye en el Desempeño de los docentes de la RED No. 07 del Callao durante el año 2015?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿En qué medida la Satisfacción laboral influye en la Conducción del Proceso de Aprendizaje los docentes de la RED No. 07 del Callao durante el año</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir y Explicar la influencia de la Satisfacción Laboral en el Desempeño Profesional de los docentes de la RED 07 del Callao en el año 2015.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Describir la influencia de la Satisfacción laboral en la Conducción del Proceso de Aprendizaje de los docentes de la RED No.07 del Callao durante el año 2015.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La Satisfacción Laboral influye en el Desempeño Profesional de los Docentes de la RED No. 07 del Callao en el año 2015.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H₁: La Satisfacción laboral influye en la Conducción del Proceso de Aprendizaje de los docentes de la RED No. 07 del Callao durante el año 2015.</p> <p>H₂: La Satisfacción laboral influye en la Capacitación</p>	<p><u>Variables (1)</u></p> <p>- La satisfacción Laboral.</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <p>- Satisfacción de faceta.</p> <p>- satisfacción laboral.</p> <p>- Motivación</p> <p>.</p> <p><u>Variables (2)</u></p>	<p><u>Enfoque:</u></p> <p>Cuantitativo , Expostfacto</p> <p><u>Tipo:</u></p> <p>Aplicada</p> <p><u>Diseño</u></p> <p>El diseño de la presente investigación obedece a un modelo no experimental Correlacional</p>

<p>2015?</p> <p>b) ¿En qué medida la Satisfacción laboral influye en la Capacitación Profesional pedagógica los docentes de la RED No. 07 del Callao durante el año 2015?</p> <p>c) ¿En qué medida la Satisfacción laboral influye en la Participación en la Institución y Comunidad de los docentes los docentes de la RED No.07 del Callao durante el año 2015?</p>	<p>b) Explicar la influencia de la Satisfacción laboral en la Capacitación Profesional pedagógica los docentes de la RED No. 07 del Callao durante el año 2015.</p> <p>c) Determinar la influencia de la Satisfacción laboral en la Participación en la Institución educativa y Comunidad de los docentes de la RED No. 07 del Callao durante el año 2015.</p>	<p>Profesional Pedagógica de los docentes de la RED No. 07 del Callao durante el año 2015.</p> <p>H₃: La Satisfacción laboral influye en la Participación en la Institución educativa y Comunidad los docentes de la RED No. 07 del Callao durante el año 2015.</p>	<p>- Gestión pedagógica</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <p>- Preparación para el Proceso de Aprendizaje</p> <p>- Conducción para el Proceso de Aprendizaje</p>	<div data-bbox="1715 261 2018 480" data-label="Diagram"> <pre> graph LR M --> Ox["Ox (V. I)"] M --> Oy["Oy (V. II)"] Ox --- r --- Oy </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra.</p> <p>O_x= Satisfacción laboral</p> <p>O_y = Gestión pedagógica.</p> <p>r = Relación obtenida de las observaciones obtenidas.</p>
---	--	--	---	---

Apéndice B

Instrumentos de evaluación

Cuestionario sobre satisfacción en el trabajo

Nombre y apellidos.....

Institución educativa.....

Área..... Especialidad.....

Sexo: F M Edad:

Fecha.....

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

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

Así me siento en mi trabajo actual:

MS S N I MI

1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.
 2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.
 3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.
 4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.
 5. Me siento mal con lo que gano.
 6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.
 7. Me siento útil con la labor que realizo.
 8. El ambiente donde trabajo es confortable.
-

-
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.
 10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.
 11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.
 12. Me disgusta mi horario.
 13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.
 14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.
 15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.
 16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.
 17. El horario de trabajo me resulta incómodo.
 18. Me complace los resultados de mi trabajo.
 19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.
 20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.
 21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.
 22. Me gusta el trabajo que realizo.
 23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
 24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.
 25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.
 26. Me gusta la actividad que realizo.
 27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo
-

Cuestionario sobre Desempeño profesional del docente

Nombre y apellidos.....

Institución Educativa.....

Área..... Especialidad.....

Nivel magisterial

Tiempo de servicio

Edad.....

Fecha.....

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

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

S CS AV N

Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el curso
Elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.
Crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
Orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.

Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual grupal de los estudiantes

Reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes

Participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la Institución.

Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de tu trabajo profesional.

El docente, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional
Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos

Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa.

El docente, interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la Institución.

Participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo

Desarrolla Individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa

fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes

Comparte el coordinador del área, subdirector y el director, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances resultados.
