

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública

General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Presentada por

Luz Marina NUÑEZ SALINAS

ASESOR

Segundo Emilio ROJAS SAÉNZ

**Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación**

Lima – Perú

2017

**Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa
Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015**

A mis hijos: Katiuska, Carlos y
Armando, lo más hermoso que Dios me ha
dado y son ellos quienes constituyen mi
fortaleza y estímulo para continuar avanzando
cada día más.

Gracias... los amaré siempre.

Reconocimiento

Expreso mi profunda gratitud y sincero reconocimiento a todas las personas que me guiaron, motivaron y contribuyeron de manera muy especial para el desarrollo de este estudio.

A mi asesor, Dr. Segundo Emilio Rojas Sáenz, por asumir el compromiso de dirigir esta tesis.

Al Mg. Aurelio Gámez, por su profesionalismo, aportes y disposición para este producto académico.

A mi amigo, el Dr. Ulises Córdova García, quien continuamente me preguntaba por los avances y alentaba durante su desarrollo, por su apoyo profesional incondicional y valiosas sugerencias al presente trabajo.

A mi amiga, la Mg. Luz Lucas Marzall, por acogerme en los momentos difíciles y animarme a seguir adelante.

A la Ing. Laly Katuska del Aguila Núñez, por su apoyo, empuje y permanente motivación durante estos años, gracias hija.

Tabla de contenidos

Cáratula	i
Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi
Capítulo I. Planteamiento del problema	
1.1. Determinación del problema	20
1.2. Formulación del Problema: General y específicos	27
1.2.1. Problema general	27
1.2.2. Problemas específicos	27
1.3. Objetivos: General y específicos	28
1.3.1. Objetivo general	28
1.3.2. Objetivos específicos	28
1.4. Importancia y alcance de la investigación	29
1.4.1. Importancia de la investigación	29
1.4.2. Alcance de la investigación	31
1.5. Limitaciones de la investigación	31

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes del estudio	33
2.1.1. Antecedentes internacionales	33
2.1.2. Antecedentes nacionales	39
2.2. Bases teóricas	44
2.2.1. Satisfacción laboral	44
2.2.1.1. Definición de satisfacción laboral	44
2.2.1.2. Teorías básicas sobre satisfacción laboral	51
2.2.1.3. Factores que favorecen la satisfacción laboral	62
2.2.1.4. Efectos de la satisfacción laboral	66
2.2.1.5. Medición de la satisfacción laboral	68
2.2.1.6. Métodos de medición de la satisfacción laboral	69
2.2.1.7. Satisfacción e insatisfacción laboral docente	73
2.2.1.8. Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente	82
2.2.1.9. Dimensiones de la satisfacción laboral	84
2.2.2. Desempeño docente	93
2.2.2.1. Definición de desempeño docente	93
2.2.2.2. Dimensiones del desempeño profesional del docente	105
2.2.2.3. Teorías que sustentan el desempeño profesional docente	122
2.3. Definición de términos básicos	136

Capítulo III. Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis: General y específicas	142
3.1.1. Hipótesis general	142
3.1.2. Hipótesis específicas	142

3.2. Variables	143
3.3. Operacionalización de variables	145
Capítulo IV. Metodología	
4.1. Enfoque de la investigación	147
4.2. Tipo de investigación	147
4.3. Diseño de la investigación	149
4.4. Población y muestra	151
4.4.1. Población	151
4.4.2. Muestra	151
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información	153
4.5.1. Técnicas de recolección de información	153
4.5.2. Los instrumentos de recolección de información	154
4.6. Tratamiento estadístico	159
4.6.1. Procedimiento	159
Capítulo V. Resultados	
5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos	161
5.1.1. Validez de los instrumentos	161
5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos	164
5.2. Presentación y análisis de los resultados	166
5.3. Discusión	195
Conclusiones	203
Recomendaciones	205
Referencias	207
Apéndices	225

Lista de tablas

Tabla 1	Factores de satisfacción docente en países de América Latina	72
Tabla 2	Factores de insatisfacción docente en países de América Latina	74
Tabla 3	Competencias que debe tener un docente del siglo XXI	131
Tabla 4	Principales competencias docentes	133
Tabla 5	Operacionalización de la variable 1: Satisfacción laboral	143
Tabla 6	Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente	144
Tabla 7	Población docente de la Institución Educativa Pública General Prado	149
Tabla 8	Tamaño de la muestra de investigación	150
Tabla 9	Especificaciones para el cuestionario de satisfacción laboral	154
Tabla 10	Niveles y rangos del cuestionario satisfacción laboral docente	154
Tabla 11	Especificaciones para el cuestionario desempeño docente	156
Tabla 12	Niveles y rangos del cuestionario desempeño docente	157
Tabla 13	Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario satisfacción laboral	160
Tabla 14	Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre desempeño docente	161
Tabla 15	Valores de los niveles de validez	162
Tabla 16	Nivel de confiabilidad según el método de consistencia interna	164
Tabla 17	Valores de los niveles de confiabilidad	164
Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción por el trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	165
Tabla 19	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con	

	el ambiente físico del trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	167
Tabla 20	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con la forma como realiza su trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	168
Tabla 21	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	169
Tabla 22	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con la relación de los directivos según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	170
Tabla 23	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con la remuneración según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	171
Tabla 24	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	172
Tabla 25	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión reflexiva según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	173

Tabla 26	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión relacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	174
Tabla 27	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión colegiada según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	175
Tabla 28	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión ética según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	176
Tabla 29	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015	177
Tabla 30	Correlaciones entre la satisfacción laboral y el desempeño docente	180
Tabla 31	Correlaciones entre la dimensión satisfacción por el trabajo y el desempeño docente	182
Tabla 32	Correlaciones entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el desempeño docente	184
Tabla 33	Correlaciones entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo y el desempeño docente	186
Tabla 34	Correlaciones entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo y el desempeño docente	188
Tabla 35	Correlaciones entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con los directivos y el desempeño docente	190
Tabla 36	Correlaciones entre la dimensión satisfacción con las remuneraciones	

Lista de figuras

Figura 1. La pirámide de las necesidades humanas de Maslow y sus implicancias	52
Figura 2. El efecto de los factores higiénicos y los motivacionales	55
Figura 3. Modelo de las expectativas de Vroom	58
Figura 4. Modelo de las expectativas de Lawler y Porter.....	61
Figura 5. Diseño de la investigación.....	149
Figura 6. Dimensión satisfacción por el trabajo	168
Figura 7. Dimensión con el ambiente físico del trabajo	169
Figura 8. Dimensión satisfacción con la forma como realiza su trabajo	170
Figura 9. Dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo.....	171
Figura 10. Dimensión satisfacción con la relación de los directivos.....	172
Figura 11. Dimensión satisfacción con la remuneración	173
Figura 12. Variable satisfacción laboral	174
Figura 13. Dimensión reflexiva	175
Figura 14. Dimensión relacional.....	176
Figura 15. Dimensión colegiada	177
Figura 16. Dimensión ética.....	178
Figura 17. Variable desempeño docente.....	179

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito estudiar la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista Callao, 2015. La investigación tuvo un enfoque metodológico cuantitativo, el tipo de investigación fue básica o sustantiva, el diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal. La población, estuvo conformada por 134 docentes y la muestra fue de 100 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios: satisfacción laboral y desempeño docente, de 50 ítems cada uno. La validez por juicio de expertos, fue de 83,00%. La confiabilidad de los instrumentos se hizo con el coeficiente ALFA DE CRONBACH. Siendo para el cuestionario de satisfacción laboral un valor de 0,924 y de desempeño docente, 0,911. Por ser variables cualitativas los datos recolectados se tabularon con el SPSS v.22, obteniéndose un valor Rho de Spearman de 0,811 lo que se interpretó al 99% a dos colas. La correlación fue significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación positiva considerable entre las variables, con un $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna que se concluyó que a mayor satisfacción por el trabajo será mayor el desempeño docente.

Palabras claves: Satisfacción laboral, desempeño docente

Abstract

The purpose of this research is to study the relationship between job satisfaction and teacher performance at General Prado public school located in Bellavista-Callao in the year 2015. This research employed a quantitative research method; the type of research was basic, non-experimental descriptive cross-sectional character. The target population of this research is all the teachers at this public school (134 teachers), the sample size was made up of 100 teachers which were randomly selected. Two questionnaires were used in this study as instruments of data collection, one based in job satisfaction and the other in teacher performance. Each questionnaire had 50 questions. The instrument's validity was determinate by expert judgment, with an index of 83,00%. The reliability coefficient of Alfa de Cronbach was used to determine the reliability of the instruments. The questionnaire about job satisfaction had a reliability value of 0,924, in the questionnaire of teacher performance the reliability value was 0,911, the data were ranking in the SPSS v.22 software, since both are qualitative variables. The results showed a Spearman Rho value of 0,811, which was interpreted at 99% to two tails, the correlation was significant at the 0,01 bilateral level, interpreted as a significant positive correlation between the variables, with $p = 0,000$ ($p < 0,05$). The null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted. In conclusion, there is a good degree of association between the two variables (job satisfaction and teacher performance).

Keywords: job satisfaction, teacher performance.

Introducción

Actualmente en las organizaciones, el capital humano, es un recursos esencial y fundamental para el éxito de las mismas, pero es necesario que estas brinden las mejores condiciones laborales con la finalidad de lograr la satisfacción laboral de sus colaboradores, para que estos sean capaces de trabajar motivados por el placer y en consecuencia, alcanzar un mejor desempeño, permitiendo que la organización funcione con excelencia y competitividad.

Según el documento final de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2014) del Grupo de trabajo sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible se reiteró que para conseguir el desarrollo sostenible de todos los países se necesita de esfuerzos intersectoriales amplios que deben comenzar por mejorar la educación , por ello es necesario obtener mejores resultados en el sistema educativo y de esta manera lograr mejores medios de vida y reducir la pobreza.

Para las instituciones educativas y los profesionales de la educación esta realidad plantea constantes cambios y retos. La actuación docente es cada vez más difícil y compleja, exige innovar estrategias y nuevas formas de enseñanza. Además se hace necesario un buen desempeño docente, estar comprometido con los objetivos de la institución, un alto nivel de satisfacción laboral y buenas relaciones con toda la comunidad educativa.

Por estas razones expuestas es de vital trascendencia analizar e investigar las variables satisfacción laboral y desempeño docente. En especial es una necesidad que las instituciones educativas conozcan estos aspectos para que sean exitosas, asimismo es transcendental que las escuelas proporcionen las mejores condiciones laborales para alcanzar mayores niveles de satisfacción laboral y mejorar el desempeño docente.

La investigación que se presenta consideró importante estudiar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado, 2015 porque es de gran relevancia para la sociedad y el proceso educativo. Asimismo analizar la realidad institucional y conocer como estas variables y sus dimensiones se manifiestan en este contexto. El estudio es abordado desde la percepción que los docentes tienen acerca de los diferentes factores de satisfacción/insatisfacción que conlleva el trabajo pedagógico y por consiguiente el desempeño docente en el ámbito institucional.

El propósito fundamental de este trabajo fue establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito Bellavista Callao. Asimismo se evidenció un diagnóstico de la escuela y de aquellos elementos que están afectando al profesorado y los que inciden en el desempeño y por otra parte es de gran interés que los docentes reflexionen sobre la práctica y tomen conciencia de los problemas que puede generar tanto en su comportamiento personal como profesional. Al mismo tiempo, contribuir a que la Institución Educativa Pública General Prado se constituya en un verdadero espacio de aprendizaje en donde las estudiantes logren la visión institucional.

La satisfacción laboral docente se analizó considerando las dimensiones: satisfacción por el trabajo, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo, satisfacción con la relación de los docentes con los directivos y satisfacción de los docentes con las remuneraciones, mientras que, el desempeño de los docentes se estudió a través de las dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética, se aplicó un instrumento construido para la medición de las variables que permitió conocer la situación de los docentes.

El contenido de la investigación ha sido organizado en cinco capítulos, según las normas y reglamentos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

El capítulo I Planteamiento del problema presenta la determinación y formulación del problema de investigación, los objetivos: general y específicos, importancia y alcances de la investigación y las limitaciones para la realización del estudio.

El capítulo II Marco Teórico, considera los antecedentes nacionales e internacionales del estudio, las bases teóricas que fundamentan los conceptos, factores y leyes que sustentan el estudio de la satisfacción laboral y el desempeño docente y para complementar, el marco teórico presenta la definición de términos con el propósito de explicar la conceptualización de aquellos términos relevantes.

En el capítulo III Hipótesis y variables, se formulan las hipótesis: general y específicas, el sistema y categorías de análisis de variables en estudio y la operacionalización de las variables.

El capítulo IV Metodología, aborda, el enfoque de la investigación, tipo y diseño del estudio, la población y su muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de información y el tratamiento estadístico.

El capítulo V Resultados, considera la validez y confiabilidad de los instrumentos, la presentación y análisis de resultados de la investigación, la discusión, las conclusiones que ha llegado la investigación, las recomendaciones, las referencias que se emplearon para el sustento del estudio y finalmente se culmina el estudio con la presentación de los apéndices.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

La educación y la formación permanente juegan un papel fundamental en el desarrollo del capital humano que se necesita ante las grandes transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales que se vienen dando del mundo actual. Es por esta razón, que los sistemas educativos modernos deben responder a las demandas actuales de la sociedad y los profesionales de la educación tienen que satisfacer estas expectativas para desempeñar su labor con éxito para abordar los grandes desafíos de este nuevo modelo funcional de la escuela y desarrollar en las aulas contenidos educativos para los ciudadanos de hoy y del futuro, promoviendo la excelencia e incrementando los logros del aprendizaje.

Sobre la base de las ideas expuestas, las investigaciones realizadas han confirmado que para lograr una educación de calidad se debe generar una fuerza laboral docente bien calificada, equipada y con un grado alto de satisfacción. Asimismo lograr que la docencia sea una actividad laboral atractiva, que favorezca el buen desempeño, que brinde apoyo a los docentes, valore y reconozca su trabajo mediante un sistema que reconozca su esfuerzo y que impulse su desarrollo profesional.

El Comité de Educación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2009) publicó los resultados de un estudio internacional sobre la política magisterial realizado durante el periodo 2002 – 2004, en la mayoría de los países participantes se evidenció que los docentes expresaron inquietudes por los efectos de la

pesada carga laboral, el estrés, las condiciones de trabajo deficiente en la satisfacción en el puesto y en la eficacia de la labor docente. Igualmente por la falta de apoyo y de reconocimientos e incentivos que favorezcan el desarrollo profesional y el desempeño continúo en niveles altos. Cabe destacar también, que se corre el riesgo de que la profesión docente se deteriore en el largo plazo debido a una disminución de la atracción que la carrera docente ejerce por permitir ascender socialmente. Además las crecientes tasas de abandono y rotación de los docentes, como por ejemplo en Estados Unidos de América, Inglaterra, Gales y Suecia.

Así pues, al estudiar los aspectos que brindan satisfacción en el trabajo a los docentes se confirmó que los factores que obstaculizan esta son: la falta de reconocimiento, condiciones de trabajo inadecuadas y pocas perspectivas de carrera. Por otro lado, informó que los factores que causan insatisfacción laboral son la erosión de la imagen pública de los docentes, las reformas educativas, la excesiva carga administrativa, niveles de sueldo, tamaño de las clases, apoyo insatisfactorio de los organismos supervisores y la limitada participación de los docentes en la toma de decisiones.

El Estudio Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje TALIS de la OCDE (2013) que se llevó a cabo en 34 países, puso de manifiesto que cuanto mayor confianza tiene el profesorado en su capacidad para enseñar mayor es el rendimiento y mejor la predisposición del estudiante para aprender, lo que repercute en que los docentes se inclinen por prácticas más eficaces, demuestren mayor entusiasmo y un aumento de su satisfacción laboral. Por otro lado, se encontró que los niveles más bajos de autoeficacia de los docentes están asociados a otros factores como: conducta indisciplinada de los estudiantes, la actitud pesimista de los alumnos ante el aprendizaje, un mayor estrés en el trabajo y una menor satisfacción laboral.

Hacia fines de la década de 1990, estudios comparativos de diversos países de América Latina evidenciaron que los docentes reciben una deficiente formación inicial y que, en el ejercicio de la profesión carecen de apoyo pedagógico y supervisión adecuada. Al mismo tiempo, el ambiente de trabajo en el que se desempeñan es insatisfactorio y los programas o capacitaciones de formación en servicios no solucionan los problemas de las limitaciones para la enseñanza. Por otra parte los sistemas de reconocimientos y evaluación son extremadamente rígidos e inoperantes. Otros temas críticos en los países de América Latina son la certificación, el reclutamiento, el desarrollo profesional, la supervisión y la evaluación docente.

El proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) publicado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2007) destacó el rol de los docentes como segundo foco estratégico para fortalecer el protagonismo docente para que responda a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes. Indicó asimismo que es fundamental generar más conocimiento sobre las condiciones físicas, pedagógicas y sociales en las cuales trabajan los docentes y su relación con la salud y la influencia que tienen en la gestión de la escuela y el aula. También reveló la necesidad de incluir el fortalecimiento de la autoestima y el cuidado de la salud para un ejercicio saludable de la docencia, en conclusión la percepción generalizada entre los docentes es que existe una escasa valoración social del trabajo docente.

Hay que destacar, que el estudio mostró muchas similitudes entre las realidades de los docentes en los países de Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay: la sobrecarga laboral del docente contribuye al estrés y el cansancio físico, por lo tanto, es un factor de amenaza para el mejoramiento del desempeño docente; el entorno social que

rodea a la escuela hace más complejo el trabajo del maestro, estableciéndose una relación entre desempeño y problemas sociales que afectan a los alumnos. No obstante, el profesorado encuentra una fuente de satisfacción laboral en las relaciones que establece con sus colegas y un aspecto favorable para el trabajo docente es el grado de autonomía y de espacio para el desarrollo de la creatividad. Por tanto, la falta de valoración social del trabajo docente y las relaciones con los superiores producen insatisfacción laboral. En este contexto, los maestros encuentran elementos de satisfacción laboral y las mayores exigencias laborales las vinculan a aspectos institucionales.

En todos los países, los docentes, consideran que los principales obstáculos para su desempeño se relacionan con factores institucionales. Por último, un alto porcentaje manifiesta haber recibido el diagnóstico de estrés y depresión en algún momento de su vida y en consecuencia, estos problemas de salud se complementan con un desgaste emocional. Por otro lado en la mayoría de los países uno de los factores que más pesan es la situación salarial.

El Perú, es un país que invierte poco en educación y se encuentra muy por debajo de los niveles de la OCDE y la calidad de la educación sigue siendo baja, tal como la ilustran los resultados del país en las pruebas PISA. Desde que se inició la reforma educativa, el porcentaje de colegios privados a aumentado, los maestros desconfían de la evaluación de desempeño, se han cesado a miles de docentes, la cantidad de alumnado en la escuela pública se reduce cada año. Se les ha bajado de nivel a un gran porcentaje de docentes y considerando que la evaluación de desempeño es un criterio subjetivo; los maestros tienen desconfianza de este mecanismo de evaluación debido al nivel de corrupción dentro del Minedu, es por este motivo que se oponen a la evaluación de desempeño.

El Minedu ha incrementado la jornada escolar y a los profesores se les ha incrementado la jornada laboral, pero a cambio de ello no se les ha aumentado el sueldo por ese incremento de trabajo. Como consecuencia de esta situación, muchos de ellos han perdido el trabajo alterno que tenían para cubrir sus gastos de supervivencia. Por otro lado el magisterio también ha perdido confianza en el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú (Sutep) porque perciben que realmente no los representa.

Los funcionarios del Minedu, son los que continuamente realizan las reformas educativas, cambios en los programas curriculares, proponen nuevas estrategias metodológicas para aplicar en el aula, así como el uso del material educativo. De esta manera, se limita la libertad de método, creatividad e iniciativa del docente y se desconoce la formación profesional, sin tomar en cuenta la experiencia laboral ni a los docentes más eficientes para encargar las labores de asesoramiento, orientación y apoyo. Así estas decisiones confunden a los docentes y no logran mejorar la calidad educativa.

La Ley de Reforma Magisterial No 29944 establece diferencias salariales entre docentes; esto genera una insatisfacción laboral, quienes están en el nivel más alto hacen las mismas funciones que el docente que se encuentra en el primer nivel; y aquel que sigue cursos de post – grado gana lo mismo que el maestro que sólo tiene el título profesional. Por consiguiente, Las remuneraciones de todos los docentes y no solo de algunos deben ser incrementadas significativamente porque el sueldo que perciben no les alcanza para atender sus necesidades básicas. Además, la carrera docente no ofrece estímulos claros para innovar, actualizarse y tener mejor desempeño.

Por otro lado, la organización en las escuelas sigue siendo vertical; se dan órdenes y contraórdenes, obligando a los profesionales de la educación a cumplir las disposiciones superiores. La supervisión en el Perú es sinónimo de control, el monitoreo se usa como

un instrumento de fiscalización y evaluación, esta acción muchas veces no es realizada por profesionales de amplia experiencia y alto nivel académico. De ahí que, la mayoría de los docentes y alumnos se encuentran desmotivados. (Arteaga, 2015)

La calidad de la enseñanza es uno de los principales factores que afecta el rendimiento de los estudiantes. Los problemas que aquejan a la profesión docente han sido uno de los principales factores detrás de la mala calidad de la educación en el Perú. Estos incluyen la inadecuada formación del profesorado, la insuficiente remuneración, y un marco regulatorio que no incentiva el profesionalismo. Más aún, en la educación peruana se requiere mejorar la infraestructura educativa, el equipamiento y mantenimiento de las escuelas para que todos los estudiantes, maestros y directores trabajen en ambientes adecuados.

Entre los países de América Latina y el Caribe (LAC) que participaron en el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE) (2009), se encontró que los docentes peruanos mostraban menores niveles de satisfacción profesional. Al mismo tiempo, se evidenció insatisfacción sobre los siguientes aspectos: al apoyo de las autoridades educativas, del director y de sus colegas a su labor docente, el reconocimiento por su trabajo, el vínculo con la comunidad, la libertad para realizar su trabajo, la relación con sus colegas y el salario. Por otro lado, se evidencio que los profesionales de la educación en el Perú son los que en mayor proporción querían cambiar de escuela, dedicaban la menor parte de su tiempo a actividades como planificar y preparar sus clases, corregir evaluación de sus estudiantes o reunir con sus colegas.(Murillo y Roman , 2012)

Las evaluaciones del desempeño que viene aplicando el Minedu solo miden conocimientos en áreas de comunicación, matemáticas y de otras disciplinas de especialidad, y en temas de pedagogía, antes que en evaluar de manera más apropiada el

desempeño del docente (Cuenca, 2012). En cuanto al uso del tiempo en el aula, Burnes y Luque (2015) en su estudio presentan evidencias que en el Perú, la mayor parte del tiempo dedicado a tareas ajenas a la clase se explica por la ausencia del docente en el aula.

En la Institución Educativa Pública General Prado se observó que algunos docentes no muestran encontrarse satisfechos con el trabajo que realizan. Ellos manifiestan que la enseñanza les resulta aburrida, agotadora y no tienen libertad para trabajar como ellos desean. Así mismo las normas aprobadas por el Minedu, los sistemas de monitoreo y evaluaciones de desempeño que realiza la subdirección pedagógica de la escuela les dificulta el trabajo y lo hace poco agradable y los docentes aducen no estar de acuerdo con los resultados en cuanto al desempeño.

Por otro lado, la ausencia de reconocimiento de su labor por parte de las autoridades del Minedu, Dirección Regional de Educación del Callao (DREC), personal directivo, comunidad, padres de familia y estudiantes es un factor de insatisfacción. De igual modo las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, la dotación de mobiliario, materiales y equipos, no son las adecuadas para desarrollar un trabajo eficiente, la comunicación entre docentes y directivos es ineficaz; se percibe apatía, desinterés, inadecuado clima de trabajo en el aula, no se toma en cuenta a los docentes en la toma de decisiones, se ejerce un liderazgo autocrático y se percibe una actitud conformista de parte de los docentes. Además los docentes no tienen oportunidad para recibir capacitaciones que permita su desarrollo personal en la institución educativa, tampoco existe un plan de formación para los docentes.

Asimismo estos consideran que la remuneración que perciben es insuficiente; que en relación con otras profesiones están mal pagados y las condiciones laborales son insatisfactorias. Todos estos problemas de satisfacción laboral mencionados se ven

reflejados en el desempeño laboral de los docentes, razón, por la cual, algunos de ellos no cumplen sus funciones, demuestran irresponsabilidad en la asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases, desinterés en el trabajo pedagógico, no emplean estrategias innovadoras y hacen poco uso de recursos tecnológicos, no tienen confianza en su desempeño profesional ni muestran compromiso con el proceso de enseñanza – aprendizaje; para promover y lograr el desarrollo integral de los estudiantes, no toman en cuenta los estilos de aprendizaje, ni las necesidades e intereses de las estudiantes, cabe señalar también que no se construyen relaciones de colaboración y participación con los padres de familia.

Por otra parte, en la escuela no se promueve la participación activa de los docentes en actividades de reflexión para evaluar el avance de los aprendizajes y mejorar la práctica pedagógica. Algunos docentes no poseen los mecanismos de autocontrol para enfrentar situaciones inciertas e inesperadas, es por ello que se observa conductas de agresión entre profesores y también entre estudiantes.

Estos hechos descritos en los párrafos precedentes son las situaciones problemáticas que se vienen percibiendo en las Instituciones Educativas a nivel nacional y en especial en la institución educativa en estudio. En conclusión, estos son los problemas existentes que nos permite desarrollar este estudio que tiene como objetivo primordial establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Pública General Prado del Distrito de Bellavista, Callao, 2015.

1.2. Formulación del problema: General y específicos

Los problemas de la investigación están formulados de la siguiente manera:

1.2.1. Problema general

PG: ¿Existe alguna relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción por el trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?

PE2: ¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?

PE3: ¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?

PE4: ¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?

PE5: ¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con directivos y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?

PE6: ¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la remuneración y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?

1.3. Objetivos: general y específicos

1.3.1. Objetivo general

O G: Establecer si existe alguna relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción por el trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

OE2: Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

OE3: Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

OE4: Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

OE5: Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con directivos y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

OE6: Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la remuneración y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

1.4. Importancia y alcance de la investigación

1.4.1. Importancia de la investigación

La razón de ser de toda institución educativa es la calidad del servicio que brinda, pero en el funcionamiento de ésta intervienen una serie de factores que impiden se adapten y promuevan cambios necesarios para que se conviertan en competitivas y eficientes. Uno de estos es el docente que enmarcado en la calidad, competitividad y globalización genera que la calidad de su quehacer pedagógico se convierta en un elemento crucial para una educación de calidad. Ellos se encuentran inmersos en una serie de exigencias que facilita o dificulta el desempeño de su labor diaria y que repercute en la institución educativa en la que labora. Sin embargo para el desarrollo profesional es fundamental las condiciones laborales para brindar una atención educativa de calidad.

La importancia de esta investigación radica en establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del Distrito de Bellavista, Callao, 2015 para que a partir de los resultados obtenidos y los análisis sugerir cambios basados en las teorías y herramientas de estas dos variables para mejorar la calidad de servicio que brindan cada uno de los docentes.

La presente investigación aportará información que permitirá a la institución educativa conocer el grado de satisfacción laboral de los docentes y su desempeño profesional lo que puede ayudar a tomar medidas correctivas a fin de satisfacer sus expectativas y optimizar estrategias que repercutan favorablemente en el desempeño de los docentes.

Importancia teórica

El resultado de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado al campo del conocimiento de la ciencia, la pedagógica y la educación, ya que se estaría demostrando la relación que existe de manera constante entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente.

Importancia metodológica

Tiene importancia metodológica porque contribuye a establecer la relación que existe entre las variables, utilizando el tipo de investigación básica de diseño no experimental correlacional, además se validarán instrumentos para su aplicación en otros estudios que se realicen en el mismo contexto.

Importancia práctica

Tiene importancia práctica porque sus resultados permitirán conocer la estrecha relación que existe entre los eventos de la variable satisfacción laboral y el desempeño docente, asimismo realizar recomendaciones que el docente podrá tener en cuenta para una mejor labor en pos de una mejor calidad de la educación.

Importancia social

El presente trabajo es importante, porque busca responder a las reales necesidades sociales y culturales que la sociedad actual enfrenta, dado que, proporciona elementos de juicio útiles, los cuales son referentes importantes para generar un óptimo desempeño profesional docente en la institución educativa, constituyendo un factor estratégico en el mejoramiento del servicio educativo que brinda.

1.4.2. Alcances de la investigación.

En cuanto a los alcances se tiene los siguientes:

- (a) Alcance espacial – institucional: Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao.
- (b) Alcance temporal: Actual (año 2015).
- (c) Alcance temático: Satisfacción laboral y desempeño docente.
- (d) Alcance institucional: fundamentalmente docentes.

1.5. Limitaciones de la investigación:

Para la realización del trabajo de investigación se presentaron algunas limitaciones, las cuales no incidieron en los resultados, tales como: limitaciones teóricas, por la escasez de material bibliográfico que contenga conceptos, categorías, principios, enfoques o modelos relacionados estrictamente a las variables de estudio, el acceso a bibliotecas especializadas de las universidades del país y la poca actualización bibliográfica en las bibliotecas nacionales. Asimismo, limitaciones temporales debido a la naturaleza del trabajo pedagógico y las actividades laborales que realiza el docente el tiempo para visitar bibliotecas es escaso.

Por otro lado, limitaciones de recursos económicos para el financiamiento de los gastos de inversión que demanda una investigación profunda. Asimismo, algunos docentes, que a veces, se rehúsan a reflexionar sobre su propio quehacer o tienen desconfianza sobre los cuestionarios.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

Lazo (2009) realizó la investigación *Grado de Satisfacción y nivel desempeño de los maestros adventistas de la Asociación Metropolitana de la Misión Central de El Salvador*, tesis para optar el grado de Magister, en la Universidad de Montemorelos. El objetivo fue determinar la posible relación entre la autopercepción del grado de satisfacción laboral y la autopercepción del nivel de desempeño de los maestros de las escuelas y los colegios adventistas. La metodología fue descriptiva, correlacional de campo, diseño transversal y enfoque cuantitativo. La población estuvo formada por 121 maestros y se tomó como muestra a toda la población. Se utilizaron dos instrumentos, el primero formado por 24 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral y el segundo por 34 declaraciones para medir el nivel de desempeño, con valores de confiabilidad de 0,924 y 0,884 respectivamente. Para las hipótesis se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson, t de Student.

Se concluyó que existe relación entre la autopercepción de las dos variables en un nivel bajo y positivo. Con respecto al grado de satisfacción los maestros estuvieron entre satisfechos y muy satisfechos. Esta investigación es importante para los fines de este estudio porque estudió si existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de satisfacción laboral y del nivel de desempeño. Existe similitud en algunos de los

factores empleados para medir el grado de satisfacción y el nivel desempeño de los docentes y en ambos casos se administró dos instrumentos para medir las variables.

Rivas (2009) realizó la investigación *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador*, tesis para optar el grado de Maestría, en la Universidad de Montemorelos. El objetivo fue descubrir si la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas adventista. La metodología fue descriptiva, correlacional, con un enfoque cuantitativo y transversal. La población estuvo integrada por 80 docentes. La muestra por 65 docentes del nivel primario y secundario de los colegios del sistema educativo adventista. Se utilizaron dos instrumentos, el primero compuesto por 24 declaraciones para medir la satisfacción laboral y el segundo por 34 declaraciones para medir el nivel de desempeño, con valores de confiabilidad de 0,923 y 0,938 respectivamente. Para las hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y análisis de varianza factorial.

Los resultados mostraron que para el grado de satisfacción los docentes tuvieron una autopercepción entre satisfecho a muy satisfecho. Para el nivel de desempeño, los docentes se autopercebieron entre casi siempre y siempre. Se concluyó según la autopercepción que tienen los docentes del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que existe una relación positiva en grado bajo. El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se autopercebieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente. Este estudio sirvió como aporte porque buscó conocer el grado de satisfacción laboral y el nivel del desempeño en las labores educativas según la percepción de los docentes, objetivo también del presente trabajo. Además se obtuvo un

soporte teórico que facilitó el desarrollo de la teoría y análisis, asimismo herramientas para la elaboración de los instrumentos de evaluación de las variables en estudio.

Morales (2011) realizó la investigación *Estilos de vida y satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Central de Honduras de los Adventistas del Séptimo Día*, tesis para obtener el grado de maestría, en la Universidad de Montemorelos. El objetivo fue determinar si el grado de calidad del estilo de vida tiene relación con la satisfacción laboral en los docentes. La investigación se clasificó como descriptiva, correlacional, transversal, de campo y de un enfoque cuantitativo. La población estuvo integrada por 133 docentes y la muestra fue de 121 docentes. Para medir las variables se aplicó dos instrumentos; el primero estuvo constituido por 40 declaraciones y el segundo por 24. Los valores de confiabilidad fueron de 0,884 y 0,924 respectivamente.

Para las hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson, t para muestras independientes y análisis de varianza para un factor. Se encontró que el grado de calidad del estilo de vida y el grado de satisfacción laboral se relacionan positivamente en grado leve y significativo ($r = 0,272$ y $p = 0,003$). El grado de calidad del estilo de vida que experimentan los docentes no difirió significativamente ($p > 0,05$) según el género y la categoría laboral. Las variables género y categoría laboral no hacen diferencia ($p > 0,05$) en el grado de satisfacción laboral. Se encontró diferencia significativa ($p < 0,05$) en el estilo de vida y la satisfacción laboral según la institución donde laboran y la religión. Se concluyó que el grado de satisfacción laboral se encuentra entre *satisfecho* y *muy satisfecho*. Los grados de calidad del estilo de vida y satisfacción laboral estuvieron relacionados en grado leve y positivamente.

Esta investigación fue importante para el presente estudio, porque permitió tener una apreciación respecto de la relación entre la variable calidad del estilo de vida y la

variable satisfacción laboral, y como se puede lograr mejoría en el grado de satisfacción laboral en el aprendizaje de los estudiantes y consecuentemente en su satisfacción en la medida que se produce entusiasmo, buenas relaciones con los otros docentes, con los padres de familia y compromiso personal con la docencia.

Morán (2012) realizó la investigación *La satisfacción laboral como elemento estratégico en el desempeño del gerente de aula de la Escuela Técnica Nacional Enrique Delgado Palacios*, tesis para optar al título de Magister, en la Universidad de Carabobo, Venezuela. El objetivo fue analizar la satisfacción laboral como elemento estratégico en el desempeño de los docentes. Se utilizó el diseño de investigación no experimental de campo y el tipo de investigación descriptivo. La población estuvo representada por 80 docentes y la muestra por 24 docentes.

Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios. Se evidenció que en los indicadores Relaciones interpersonales y Bienestar físico el 83,3 por ciento mantienen buenas relaciones con sus compañeros, el 58,3 por ciento dice estar a veces satisfechos con el trato del equipo directivo, en el indicador Bienestar Físico el 83,3 por ciento reflejó un alto grado de motivación hacia el trabajo y que favorece el desempeño de los docentes, el indicador Ambiente de Trabajo mostró que 62,5 por ciento considera que es agradable, el indicador espacio físico señaló que el 66,6 por ciento están satisfechos con la infraestructura, en el indicador Valoración del Trabajo Desarrollado, el 79,16 por ciento valoran su trabajo, el indicador Oportunidades de Ascenso reflejó que 58,3 por ciento manifiestan que a veces reciben apoyo para desarrollarse profesionalmente, en el indicador Remuneración 70,83 por ciento indicaron que el salario es deficiente y afecta la satisfacción del docente y el indicador Supervisión reflejó que el 50 por ciento le gusta que supervisen su trabajo.

Se concluyó que los docentes poseen un nivel positivo de satisfacción y que el desempeño en sus funciones es favorable, es decir que, la satisfacción laboral se corresponde positivamente con el desempeño. Este trabajo de investigación fue importante para la presente investigación porque los indicadores para cada una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral y desempeño docente, que se analizaron se relacionan con los indicadores considerados en este estudio y que permitirán conocer las actitudes de los docentes con respecto a su trabajo. Además se obtuvo un soporte teórico que facilitó el desarrollo conceptual.

Appleton (2013) realizó la investigación *Satisfacción y desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la Unión de Iglesias Adventistas de Belice*, tesis para el grado de Maestría en Administración, en la Universidad de Montemorelos, México. El objetivo principal fue descubrir si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la UIAB. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, cuantitativa, de campo y transversal. La muestra estuvo conformada por 59 docentes que trabajaban en cuatro instituciones educativas del nivel secundario, la cual corresponde al 77% de la población total. Para medir la satisfacción laboral y desempeño docente se administraron dos instrumentos. Para dar validez a los instrumentos se utilizó el método de Juicio de Expertos. Para el análisis de confiabilidad, se aplicó el método de alfa de Cronbach, el valor del instrumento de satisfacción laboral fue de 0,963 y de 0,881 para, desempeño laboral.

Se concluyó que no estuvieron relacionados el auto percepción del grado de satisfacción laboral y el auto percepción del nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la UIAB. En consecuencia el auto percepción del grado de satisfacción no mejoraría aunque se mejorara la auto percepción del nivel de desempeño o

viceversa. Además los resultados revelaron que el grado de satisfacción laboral de los docentes se posiciona entre muy satisfechos y totalmente satisfechos. Los maestros perciben un alto nivel de desempeño entre casi siempre y siempre. También se mostró que hay algunos factores que afectan en forma positiva la satisfacción laboral en forma individual y colectiva. Asimismo hay factores muy sensibles que pueden vulnerar el grado de satisfacción de los maestros y su nivel de desempeño como: el tipo de remuneración, el tipo de empleo y la edad.

Anaya y Suárez (2007) realizaron la investigación *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria*, tesis de grado para optar el título de Magister, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED, España. El objetivo fue Evaluar la satisfacción laboral de los profesores de infantil, primaria y secundaria. Se contó con una muestra de 2562 profesores de educación infantil, primaria y secundaria en centros públicos (78%) y privados (22%). Para medir la satisfacción laboral de los docentes se utilizó la Escala de satisfacción laboral – versión para profesores (ESL-VP), y también con los resultados a 5 dimensiones: Diseño del trabajo, condiciones de vida asociados al trabajo, realización personal, promoción y superiores y salario.

Las correlaciones, todas altamente significativas, mostraron que la puntuación total de la ESL-VP, correlaciona positivamente. Los coeficientes alpha indicaron la buena consistencia interna de la escala. Los Niveles de satisfacción de las dimensiones mostraron : Alto: realización personal y condiciones de vida asociadas al trabajo; Medio – Alto: diseño del trabajo; Medio: promoción, superiores y sueldo. Los ítems más valorados: sentir que su trabajo es adecuado para sí y tener buenas relaciones con los compañeros, disponer de tiempo para la familia y buena seguridad social; autonomía y opinión. Por otro lado,

reflejó que la satisfacción de los profesores de infantil, primaria y secundaria españoles es medio alta.

Se llegó a las siguientes conclusiones: que se obtuvo un modelo descriptivo de la satisfacción laboral del profesorado a partir de los hechos que la muestra consideró importantes para estar satisfechos con su trabajo. Esta investigación es importante porque tuvo como propósito evaluar la satisfacción laboral de los profesores y aportar estudios para que los responsables del sistema educativo apliquen medidas eficaces. También pone en evidencia dimensiones principales e importantes para que los docentes se encuentren satisfechos. Además permite tener una apreciación respecto de que efectivamente si existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente. La satisfacción laboral incide en el rendimiento de los profesores. Asimismo en el deseo de permanencia en la profesión y disminuye el índice de abandono.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Salluca (2010) realizó la investigación *Relación Entre Niveles De Satisfacción Laboral Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas Del Cercado Callao*, en la Universidad San Ignacio de Loyola Escuela de Postgrado de la Facultad de Educación Programa Académico de Maestría en Educación para Docentes de la Región Callao, el propósito de esta investigación fue estudiar la relación existente entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del cercado Callao. La muestra estuvo conformada por 87 maestros y 598 alumnos de las diferentes instituciones públicas del cercado Callao.

El diseño de investigación fue descriptivo correlacional, los instrumentos utilizados para los profesores fueron cuestionarios de orientación a Satisfacción laboral y desempeño docente y los instrumentos para los alumnos fueron encuestas orientados a la percepción

de satisfacción laboral y desempeño docente. Los resultados indican que existe relación entre las variables estudiadas según los alumnos, mientras que los profesores según su auto percepción indican que son totalmente independientes, por lo que se ha tenido que optar por realizar tablas de contingencia entre las dimensiones de ambas variables obteniendo como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones a excepción de la dimensión de condición del trabajo que resultó alto, por lo que se concluyó que ambas variables son regulares.

Pérez (2012) en su investigación *Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Red N°1 Pachacútec – Ventanilla*, en la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola para optar el grado académico de Maestro. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacútec Ventanilla. La muestra estuvo conformada por 100 docentes, el tipo de estudio fue correlacional y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima institucional elaborado por Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010). La validación se realizó por juicio de expertos, 0,98 y confiabilidad por consistencia interna, Alpha de Cronbach de 0,948. Para el desempeño docente, se aplicó la prueba elaborada por Valdés (2004) y adaptada por Salluca (2010), con validez de 0,98 y confiabilidad de 0,915.

El estudio concluyó en que existe correlación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 1 de Ventanilla, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la Red No 1 de Pachacútec en Ventanilla. Además se encontró correlación media y positiva en todas las dimensiones del clima institucional: nivel de

comunicación, motivación, confianza, participación con el desempeño docente. Este estudio fue importante porque permitió conocer las características del desempeño docente y el clima institucional. De estas evidencias se dedujo que un clima motivador permitirá un mayor desempeño de los docentes; es decir el sistema organizacional genera un determinado clima que repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Por último se obtuvo un soporte teórico que contribuyó el desarrollo conceptual y analítico.

Sauco (2014) realizó la investigación *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Misión Ecuatoriana del Sur, 2014*, tesis para optar el grado académico de Magíster, en la Universidad Peruana Unión. El objetivo fue determinar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso institucional en los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Misión Ecuatoriana del Sur. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional con un diseño no experimental, transeccional, la población muestral estuvo constituida por 95 docentes. Se recurrió a la técnica de la encuesta y se elaboró un instrumento denominado “Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional”, el cual constaba de dos partes, la primera para levantar información sociodemográfica y la segunda para medir las variables en estudio, con un total de 52 ítems.

Para la medición de la variable satisfacción laboral se elaboraron un total de 35 ítems y se consideraron siete dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, políticas administrativas, tarea docentes, remuneraciones laborales, relaciones sociales laborales, desarrollo personal laboral y gestión de la autoridad. Para la medición de la variable: compromiso institucional, se consideraron cuatro dimensiones: compromiso afectivo, compromiso legal, compromiso calculado y compromiso normativo, con 17 ítems. La

validez se realizó a través de juicio de expertos. La confiabilidad se determinó a través del programa SPSS v 17. También fue sometido a la prueba de alfa de Cronbach, con un alfa de 0,95 de confiabilidad.

Se concluyó que los resultados obtenidos confirmaron la correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes, demostrando que la relación entre las variables de estudio es positiva y significativa, lo cual indica que a mayor satisfacción laboral en los docentes, se incrementa el compromiso organizacional. Las dimensiones de la variable satisfacción laboral explican un 30,5% la variación de la variable criterio compromiso institucional, la diferencia 69,5% no tiene explicación a través de las variaciones de las dimensiones de satisfacción laboral. El aporte del presente estudio es importante porque *suministró* a esta investigación conocimiento teórico, bibliográfico, referente al estudio de la satisfacción laboral y la importancia de éste para el logro de una educación de calidad.

Redolfo (2015) en su investigación *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja- departamento de Junín- 2015*, para optar al grado académico de Magister, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Formuló como objetivo determinar la relación que existe entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo y se utilizó el diseño descriptivo correlacional, de tipo no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 139 profesores de las Instituciones Educativas San José, Juan Máximo Villar y Sagrado Corazón de Jesús, se tomó como muestra probabilística a 102 docentes a

quienes se aplicó un cuestionario de 28 ítems para la variable liderazgo pedagógico y de 40 ítems para la variable desempeño docente.

Para determinar la validez de contenido de los instrumentos se hizo una evaluación mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante la técnica estadística Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron de 0,83 y 0,85 respectivamente; para el contraste de la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico chi- cuadrado de Pearson, con un nivel de confianza al 95%. Se concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. También el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en sus dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se mostró que existe una relación significativa al 95% de nivel de confianza.

Esta investigación es relevante porque suministró a esta investigación datos importantes en cuanto a aspectos teóricos y metodológicos debido a que es un estudio tipo descriptivo correlacional similar a esta investigación, es decir, sirvió como guía estructural, aunque los objetivos a alcanzar eran distintos, asimismo se consideraron aportes en relación a la variable desempeño, para el desarrollo del sustento teórico del estudio.

Quispe (2012) realizó la investigación *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Cañete, año 2012*, para optar al grado académico de Magister, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El objetivo general fue determinar en qué medida se hallan relacionados los niveles de motivación laboral de los docentes con la calidad de sus desempeños, en las Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete. Por

su finalidad fue una investigación básica, tipo de investigación transeccional, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo – correlacional. Se desarrolló con una muestra de 29 docentes, un directivo y 227 estudiantes. La técnica empleada para la recolección de los datos fue la encuesta y aplicó un cuestionario, el proceso de la validación de los instrumentos se realizó por juicio de expertos, la prueba de confiabilidad se trabajó con el Coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo el valor de alfa de 0,882 para el instrumento nivel de motivación laboral y 0,898 para el instrumento calidad del desempeño docente.

Se concluyó que, el nivel de motivación laboral influye en la calidad del desempeño que muestran los docentes, se comprueba que los estados de ánimo de los encuestados, se encuentra influenciado por el aspecto salarial o que también está ligado a las motivaciones de reconocimiento que se hacen por su labor con los estudiantes, entre otros factores.

Asimismo se ha determinado que el 21% se ubican en un nivel deficiente de motivación laboral; el 55 % en un nivel regular y el 24 % presentan un buen nivel de motivación laboral. En relación a la percepción que tienen los estudiantes sobre la calidad del desempeño docente, se determinó que el 18% percibe como deficiente la calidad del desempeño docente, el 78% la calificaron como regular y el 4% califican el desempeño de sus profesores como bueno.

El aporte de este trabajo fue relevante porque está vinculado con algunos indicadores considerados en los instrumentos aplicados en esta investigación, de manera que revisando la estructuración teórica y algunos aspectos de carácter analítico, se incluyó dentro de la investigación como un aspecto considerable, dentro del estudio de satisfacción laboral y desempeño docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral

2.2.1.1. Definición de satisfacción laboral

Tratando de delimitar y definir el concepto de satisfacción en el trabajo nos encontramos que los diversos especialistas que han estudiado el tema, utilizan, indistintamente, términos como motivo, actitud del empleado, moral laboral, satisfacción en el trabajo. En otras ocasiones, a pesar de utilizar el mismo término, estos mismos autores definen y utilizan los conceptos mencionados de manera completamente distinta variando y discrepando radicalmente las definiciones de uno y otros. En 1957 Campbell ya había observado que tal confusión y ambigüedad puede deberse no sólo a las distintas corrientes doctrinales e ideológicas en las que cada investigador se sitúa, sino también a los distintos enfoques que los temas admiten. (Chiang, Rodrigo y Núñez, 2010, p.153).

Muchas investigaciones importantes se han realizado sobre la satisfacción laboral en el campo de la psicología organizacional y ha sido definido de diferentes formas. Un grupo de autores la conceptualizan como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. Otros manifiestan que es una actitud o sentimiento hacia el trabajo y los diferentes aspectos con él relacionados. La satisfacción e insatisfacción laboral se encuentran relacionadas con diferentes consecuencias organizacionales, el grado de bienestar que un trabajador experimenta es un resultado importante para una empresa, ya que influye en la calidad del servicio. La satisfacción laboral se entiende como una actitud o percepción que refleja cómo se sienten en su actividad laboral y que se basa en factores relacionados con el entorno que son determinantes como : el ambiente de trabajo,

el estilo de liderazgo, las políticas y procedimientos de la organización, la interacción con los jefes y los compañeros de trabajo, las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo, la supervisión y el salario que percibe.

Tal como lo fundamentó, Robbins & Judge. (2013) “Cuando se habla de las actitudes de los empleados, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral, la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características” (Pág.74). Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral, tiene actitudes positivas del contexto donde labora, sin embargo un empleado que se siente insatisfecho expresa actitudes negativas. Las investigaciones demuestran que es importante que los gerentes implementen mecanismos orientados a brindar a los trabajadores mayor satisfacción laboral para obtener de ellos mejores resultados de desempeño, alcanzar mayores niveles de producción y en conclusión lograr un desempeño organizacional exitoso de la empresa.

Asimismo, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) coincidieron con Robbins, definen la satisfacción laboral como una actitud de la gente hacía su empleo; es decir, de la percepción que tiene de su puesto de trabajo y del grado de correspondencia entre la persona y la organización. La satisfacción laboral se encuentra asociada a diferentes factores: el sueldo que percibe, las funciones que desempeña, las oportunidades de ascenso, la supervisión, la relación con los compañeros de trabajo, las condiciones y la seguridad.

Para Chiavenato (2015) la satisfacción en el trabajo designa la actitud de las personas frente a su función en la organización. La satisfacción es consecuencia del éxito logrado en el proceso de motivación, está relacionada con la calidad de vida en la

organización, la realización personal del empleado, las actividades, los resultados obtenidos y las recompensas.

De igual forma, Davis y Newstrom (2003) definieron que la satisfacción laboral “es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables, con los que los empleados ven su trabajo” (p.246). Al respecto los autores conceptualizan la satisfacción laboral como una actitud afectiva, que en algunas situaciones puede ser un sentimiento de agrado resultando una satisfacción o en otros casos puede provocar desagrado derivando una insatisfacción.

Por su parte Locke (1968) sostuvo que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero que es el resultado de la percepción del potencial del trabajo propio para llenar o propiciar el logro de importantes valores cuya realización es congruente con las necesidades del mismo individuo. En síntesis, 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.

Según Palma (2005) la satisfacción laboral es la disposición o tendencia que tiene la persona, relativamente estable, hacia el trabajo, basada en creencias e ideas individuales y principios desarrollados por este a partir de su experiencia ocupacional.

Para Muchinsky (2002) la satisfacción laboral es el grado de placer que el individuo obtiene de su trabajo. Asimismo considera que es una respuesta afectiva y emocional de la persona como consecuencias de ciertos factores de su trabajo. De esta forma, afirma que un empleado se siente satisfecho con su puesto que el trabajo cuando este le produce sentimientos de bienestar.

Desde la visión de Anaya (2007) “La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo –esto es, se refiere a cómo

la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo”(p.218).

En el mismo sentido, Daft & Steers (1999) describieron que la satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo resultado de la evaluación del trabajo o experiencia en el trabajo, y que se logra cuando las expectativas y la realidad coinciden.

La satisfacción laboral según la definición de Muñoz (1990) es un sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo motivador que le interesa, en un ambiente favorable que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas que van acordes con sus expectativas.

Es preciso señalar que, Muñoz, menciona ciertos factores que pueden incidir en la satisfacción laboral o insatisfacción laboral como: el interés por el trabajo o la falta de interés, el ambiente de trabajo de la empresa y las compensaciones.

Al respecto Barraza y Ortega (2009) subrayaron que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo. Esta se basa en creencias y valores que este desarrolla en su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. Afirman que la satisfacción laboral constituye uno de los productos más importantes del trabajo humano, y que siempre se ha asociado a la valoración del desempeño y a la afirmación de que un empleado satisfecho tiende a tener un mejor desempeño laboral. Subrayan que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, actitud que se basa en creencias y valores que él desarrolla en su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en su comportamiento y en sus resultados.

Fuchs citado en Díaz, (1990), manifestó que la satisfacción laboral es “Aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o fines que la reducen” (p. 8). La satisfacción laboral es importante, por cuanto incide sobre la conducta del trabajador y los trabajadores se sienten satisfechos con su labor, sea porque están bien pagados o bien tratados, o porque les permite aprender o poner en práctica sus habilidades y son los que producen más.

Mientras que para Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Puesto que el trabajo consume ocho o más horas al día en la vida de una persona, la psicología pone especial interés en la satisfacción laboral, considerando que el sentir de los empleados es muy variable. Por ejemplo, las condiciones de trabajo de hoy son más favorables que hace algunas décadas, sin embargo algunos obreros no están satisfechos con su trabajo. Esto se debe a sus diferencias individuales en cuanto a las expectativas y cómo están se cumplen. De ahí sus diferentes reacciones.

Navarro (2010) manifestó que la Satisfacción Laboral, tal como ha sido mencionado previamente, genera un fuerte impacto en el bienestar del individuo, repercutiendo de manera directa en la actividad productiva. Por otro lado la satisfacción laboral experimentada por los empleados es un indicador de eficacia en la organización; además de ello, su funcionamiento óptimo dependerá de un potencial debidamente trabajado y desarrollado en los trabajadores.

Por su parte Davis & Newstrom, (2003) sostuvieron que la satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Es una sensación positiva sobre el trabajo propio y que va a

surgir de la evaluación de sus características, un individuo con alta satisfacción en el trabajo presenta sentimientos positivos y valores desarrollados hacia su trabajo que desempeña, en tanto que otro insatisfecho los tiene negativos. El proceso de evaluar que tan satisfecho o insatisfecho se encuentra un empleado con su trabajo es complejo con cierto número de elementos discretos del empleo, como por ejemplo la manera como se siente la persona en el trabajo involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, entre otros.

La Satisfacción laboral es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizada las diferentes aspiraciones que puede tener en su ambiente laboral, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico. Pero un estado de necesidad lleva normalmente a la acción; a la búsqueda de soluciones. Esta es la conexión entre satisfacción laboral, motivación y conducta o acción. (Rodríguez, 2004)

Asimismo Smith, Kendall, & Hulin (1969) manifestaron que la satisfacción laboral es una actitud que los individuos tienen sobre sus trabajos. Es el resultado de sus percepciones acerca de la calidad de vida laboral, basadas en los factores del entorno de la organización; por ejemplo, estilo de supervisión, políticas y procedimientos, incorporación a grupos de trabajo, condiciones laborales y beneficios adicionales. La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la institución.

También la Satisfacción laboral fue definida por Morillo (2006) como:

La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. (p.48)

La satisfacción laboral, igualmente es definida como: “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (Andresen, Domsch y Cascorbi, 2007, p.719). Sobre la base de ideas expuestas la satisfacción laboral es el resultado afectivo o el bienestar que se experimenta de una interrelación entre los empleados y las condiciones de su ambiente de trabajo que resulta de sus experiencias laborales, las necesidades, los valores y expectativas, en donde se busca la cohesión entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben de la organización como las recompensas, el clima organizacional y el estilo gerencial.

2.2.1.2. Teorías básicas sobre satisfacción laboral

Teorías de Maslow

La teoría de la motivación de Maslow o la pirámide de Maslow citada por Chiavenato (2015) se basó en la pirámide de las necesidades. Esta establece que en toda persona existe una jerarquía de cinco necesidades según su orden de importancia y de influencia en el comportamiento de los individuos. Las necesidades del nivel inferior son las fisiológicas y las necesidades del nivel superior son las de autorrealización.

Las necesidades según Abraham Maslow:

1. Necesidades Fisiológicas: son necesidades biológicas para garantizar la supervivencia; la alimentación, habitación y protección contra el dolor o sufrimiento.

2. Necesidades de seguridad: se relacionan con las necesidades supervivencia y son las de estabilidad, tener orden y protección contra las amenazas del entorno externo.
3. Necesidades sociales: estas tienen relación con la vida de la persona en sociedad. Son las necesidades de manifestar y recibir afecto, de compañía de otras personas, de amistad y de pertenecer a un grupo.
4. Necesidades de estima: estas se relacionan con la autoestima, necesidad de toda persona de tener prestigio, de sobresalir, sentirse apreciado; es decir la forma como se percibe y evalúa.
5. Necesidades de autorrealización: son las necesidades humanas más elevadas del ser humano y reflejan el esfuerzo de cada persona, el ser humano quiere trascender, dejar huella, desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

Desde la perspectiva de esta teoría existen dos clases de necesidades, unas de orden inferior o primarias, como las fisiológicas y las de seguridad, las cuales son satisfechas de forma externa por medio de la remuneración, el empleo y las condiciones de trabajo. Y la otra de orden superior o secundaria, como las necesidades sociales, de estima y de realización personal, que el individuo satisface en su interior.

Maslow citado por Ivancevich et al. (2006) supone:

(...) que la persona trata de satisfacer las necesidades más elementales (fisiológicas) antes de dirigir el comportamiento hacia la satisfacción de necesidades de nivel superior (...)

1. Una necesidad satisfecha deja de motivar. Por ejemplo, cuando alguien determina que gana un salario suficiente por su contribución a una organización, el dinero pierde su poder motivador. (...)

2. Las necesidades insatisfechas ocasionan frustración, conflicto y estrés.

Desde la perspectiva de la administración, las necesidades insatisfechas son peligrosas porque pueden generar resultados de desempeño indeseables.

3. Maslow supone que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, y, en consecuencia, siempre se esforzarán por ascender en la jerarquía en términos de la satisfacción de sus necesidades. Esta premisa puede ser cierta en el caso de algunos empleados, pero no en el de todos.

(p.141)

Aunque las necesidades nunca se llegan a satisfacer en su totalidad, la que logra alcanzar un alto nivel de satisfacción deja de motivar. En consecuencia cuando una necesidad está totalmente satisfecha, la siguiente en la jerarquía se convierte en dominante. Entonces según Maslow, si se desea motivar a una persona, es necesario comprender en qué nivel de la jerarquía se encuentra y su comportamiento debe estar exclusivamente dirigido a satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores (Robbins & Judge, 2013).

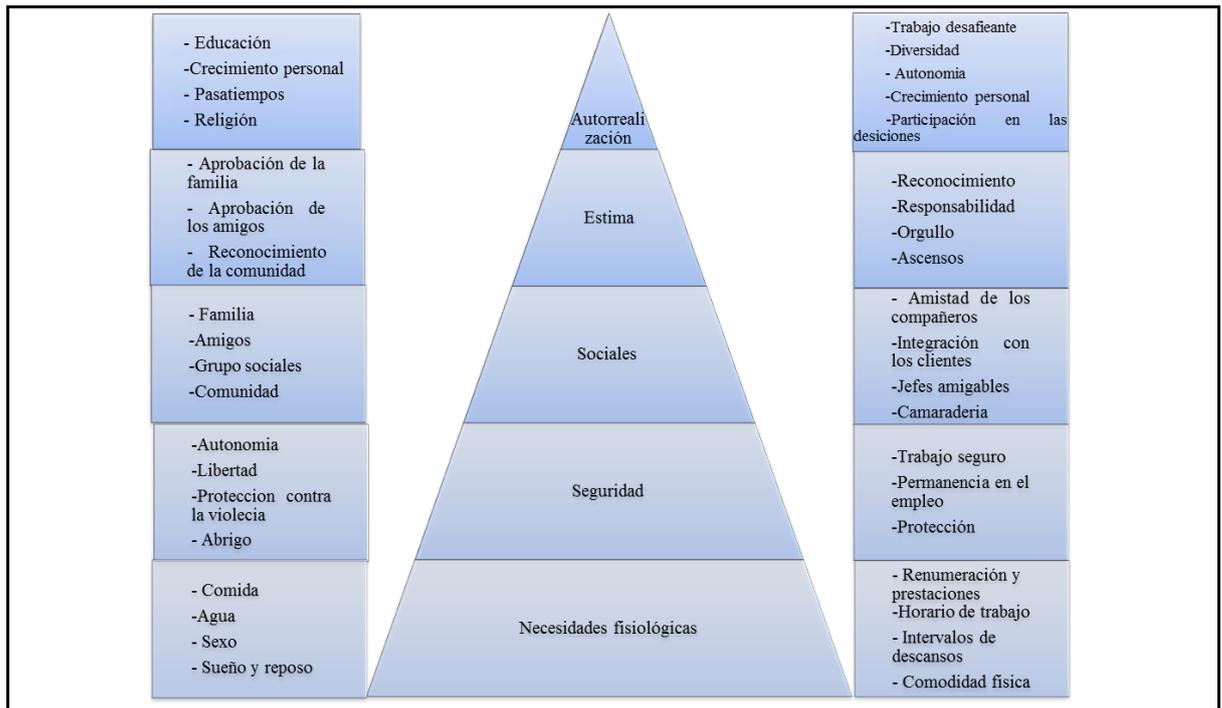


Figura 1. La pirámide de las necesidades humanas de Maslow y sus implicancias
Fuente: (Chiavenato, 2015, p.243)

Teoría de Herzberg

Partiendo de la idea de que la relación de un trabajador con su empresa es trascendental, y la actitud hacia su trabajo podría determinar el éxito o el fracaso, el psicólogo Frederick Herzberg planteó su teoría de los dos factores o teoría de la motivación e higiene. Según esta teoría factores intrínsecos o motivacionales como el progreso, el reconocimiento, la responsabilidad, el trabajo en sí, y el logro se relacionan con los sentimientos de satisfacción laboral. Según esta teoría el efecto de los factores motivacionales sobre los sujetos es duradero. Cuando son óptimos elevan la satisfacción en las personas y cuando son precarios acaban con la satisfacción. En tanto factores extrínsecos, como la supervisión, el salario, las políticas de la compañía, el estilo de liderazgo, las condiciones físicas y las condiciones laborales provocan la insatisfacción. Cuando los factores extrínsecos o higiénicos son excelentes evitan la insatisfacción de los trabajadores; si mejoran la satisfacción no logran mantenerla por mucho tiempo. Cuando estos son precarios provocan la insatisfacción de los colaboradores, de ahí que se les

considere factores preventivos porque evitan la insatisfacción pero no logran provocar satisfacción.

Según Herzberg, lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción. Al eliminar las características insatisfactorias de un puesto de trabajo, este no se vuelve necesariamente satisfactorio. Herzberg propuso la existencia de un continuo doble: lo opuesto de “satisfacción” es “sin satisfacción” y lo contrario de “insatisfacción” es “sin insatisfacción”. Llegó a la conclusión de que los factores que generan satisfacción laboral son diferentes de lo que causan insatisfacción laboral (Robbins & Judge, 2013).

Herzberg señaló que para mejorar el desempeño deficiente de los trabajadores los administradores deben efectuar cambios drásticos y agregar factores de higiene y motivacionales- agregando cambios. Esta teoría permitió establecer, dentro del campo educativo, que los factores motivacionales e higiénicos insatisfacen a los docentes para lograr una acción gerencial eficaz que permita tomar en cuenta al docente en cuanto a la toma de decisiones, participación y productividad en su trabajo.

Las teorías de motivación de Maslow y Herzberg presentaron puntos de concordancia, los factores higiénicos de Herzberg se relacionan con las necesidades primarias de Maslow (Necesidades Fisiológicas y de seguridad, inclusive algunas necesidades sociales), mientras que los factores motivacionales se relacionan con las necesidades secundarias (necesidades de estima y autorrealización).

La teoría de los dos factores de Herzberg consideró los siguientes aspectos:

- (a) La satisfacción en el cargo depende de los factores motivacionales: el contenido o actividades desafiantes y estimulantes del cargo desempeñado por la persona.

(b) La insatisfacción en el cargo depende de los factores higiénicos: el ambiente de trabajo, salario, beneficios recibidos, compañeros, supervisión y contexto general que involucra el cargo ocupado.

Davis & Newstrom (2003) en su concepto de satisfacción en el trabajo mezcló la satisfacción con la insatisfacción cuando afirmó que la satisfacción puede entenderse como un estado favorable o desfavorable, sin embargo Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) en su teoría señalaron que la insatisfacción en el trabajo es el resultado de una serie completamente distinta de condiciones respecto a la satisfacción. Por lo tanto, es posible pensar que la satisfacción y la insatisfacción son dos caras de una misma moneda, determinadas por diferentes factores. De acuerdo con el enfoque multidimensional, los aspectos importantes de la satisfacción en el trabajo incluyen la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o equipos de trabajo y las condiciones inmediatas de trabajo.

Herzberg sugirió que la real satisfacción del hombre con su trabajo proviene del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, lo cual supone tener responsabilidades y experimentar un crecimiento mental y psicológico. Esta nueva teoría se hizo muy popular y a finales de los sesenta se implementaron medidas de mejora en las empresas para enriquecer los puestos de trabajo y de ese modo lograr mejorar la moral y el desempeño de los trabajadores.

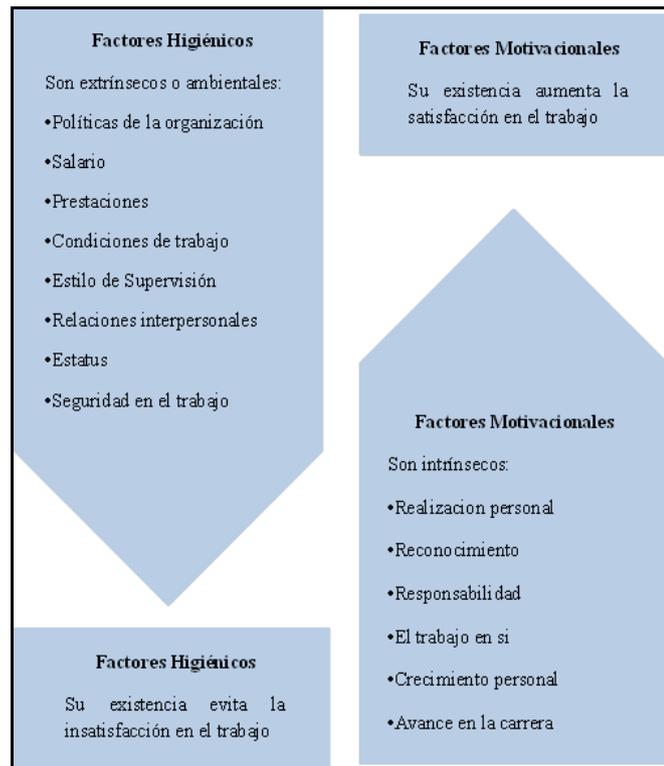


Figura 2. El efecto de los factores higiénicos y los motivacionales
Fuente: (Chiavenato, 2015, p.245)

Teorías de las expectativas de Vroom

Víctor Vroom desarrolló la teoría de las expectativas o modelo para la motivación, según su modelo la mayoría de los comportamientos del ser humano se encuentran controlados en forma voluntaria por este, y, en consecuencia está motivado. Los cuatro términos más importantes de la teoría de las expectativas son: resultados de primero y segundo nivel, instrumentalidad, valencia y expectativa.

Resultados de primero y segundo nivel:

Los resultados de primer nivel son aquellos que se asocian con la realización del trabajo y son consecuencia del comportamiento como la productividad, ausentismo, rotación y la calidad. Los resultados de segundo nivel vienen a ser los sucesos que pueden ser las recompensas o los castigos y pueden producir los resultados de primer nivel: aumentos de sueldo por méritos, aceptación o rechazo del grupo, ascenso y terminación.

Instrumentalidad

Es la percepción que tiene el sujeto de que los resultados del primer nivel (desempeño) se relacionan con los de segundo nivel (recompensa). La instrumentalidad puede ser negativa o positiva, según la percepción que tenga el trabajador de la asociación de los resultados de primer y segundo nivel.

Valencia

Hace referencia a predilección de resultados de primer y segundo nivel según la percepción del individuo. El resultado puede tener una valencia positiva cuando él lo prefiere, y una valencia negativa cuando no lo prefiere o desea evitarlo; es decir un resultado tiene una valencia de cero cuando el trabajador es indiferente a lograrlo o no.

Expectativa

Se refiere a la posibilidad o probabilidad subjetiva que el individuo percibe de que algo ocurre como resultado del comportamiento. Puede tener valores como 0, que señala que no existe probabilidad de que se produzca un resultado después del acto, y +1, lo que indica la seguridad de que a un acto le seguirá un resultado particular. En el ámbito laboral observamos que los empleados tienen una expectativa de esfuerzo y desempeño. La expectativa es la percepción que él tiene del grado de dificultad para lograr un comportamiento y la probabilidad de alcanzarlo. También se da una expectativa de desempeño y resultado, en la mente son asociados; es decir se vinculan con resultados que hacen referencia a recompensas o castigos.

En el campo de la administración, la teoría de las expectativas señala que los jefes deben tomar conciencia de los procesos de pensamiento del trabajador y, con base a esos conocimientos, ejecutar acciones que incidan en esos procesos de manera que facilite la consecución de resultados organizacionales positivos (Ivancevich et al.,2006).

En sus trabajos Vroom citado por Chiavenato (2000)

(...) la teoría de Vroom se denomina modelo situacional de motivación, ya que hace énfasis en las diferencias entre personas u cargos. El nivel de motivación de una persona bajo la acción de dos fuerzas que operan en una situación de trabajo (las diferencias individuales y los modos de manifestarlas) es situacional. La teoría de Vroom se refiere a la motivación, no al comportamiento. (p. 82)

La teoría de las expectativas establece que las personas presentan mayor motivación al esfuerzo cuando son conscientes que eso les permitirá lograr una buena evaluación de su desempeño y en consecuencia obtendrán recompensas como aumentos de salario o ascensos cumpliéndose sus metas personales. Esta teoría se centra en tres relaciones:

1. Relación esfuerzo – desempeño
2. Relación desempeño – recompensa
3. Relación recompensas-metas personales

La teoría de las expectativas ayuda a comprender por qué las personas no se encuentran motivados por su trabajo y se esfuerzan muy poco para conservarlo. Algunos críticos señalan que este modelo es válido cuando los sujetos perciben la relación entre el esfuerzo y el desempeño, y el desempeño y la recompensa. Si las empresas establecieran políticas de recompensa a los colaboradores por su desempeño y no por su antigüedad, esfuerzo, nivel de habilidad y dificultad en la actividad laboral el grado de validez de este estudio sería mayor. En conclusión esta teoría permite comprender por qué los empleados demuestran poco esfuerzo en el desarrollo de su trabajo (Robbins & Judge 2013).

La importancia de los estudios de Vroom está en que reconoce que las personas tienen sus propias metas y estas no se relacionan con las metas de la organización donde

laboran pero ambas pueden vincularse. En el mundo actual las expectativas de los docentes es desarrollarse en un ambiente de paz, equidad y justicia donde se respete sus derechos laborales.

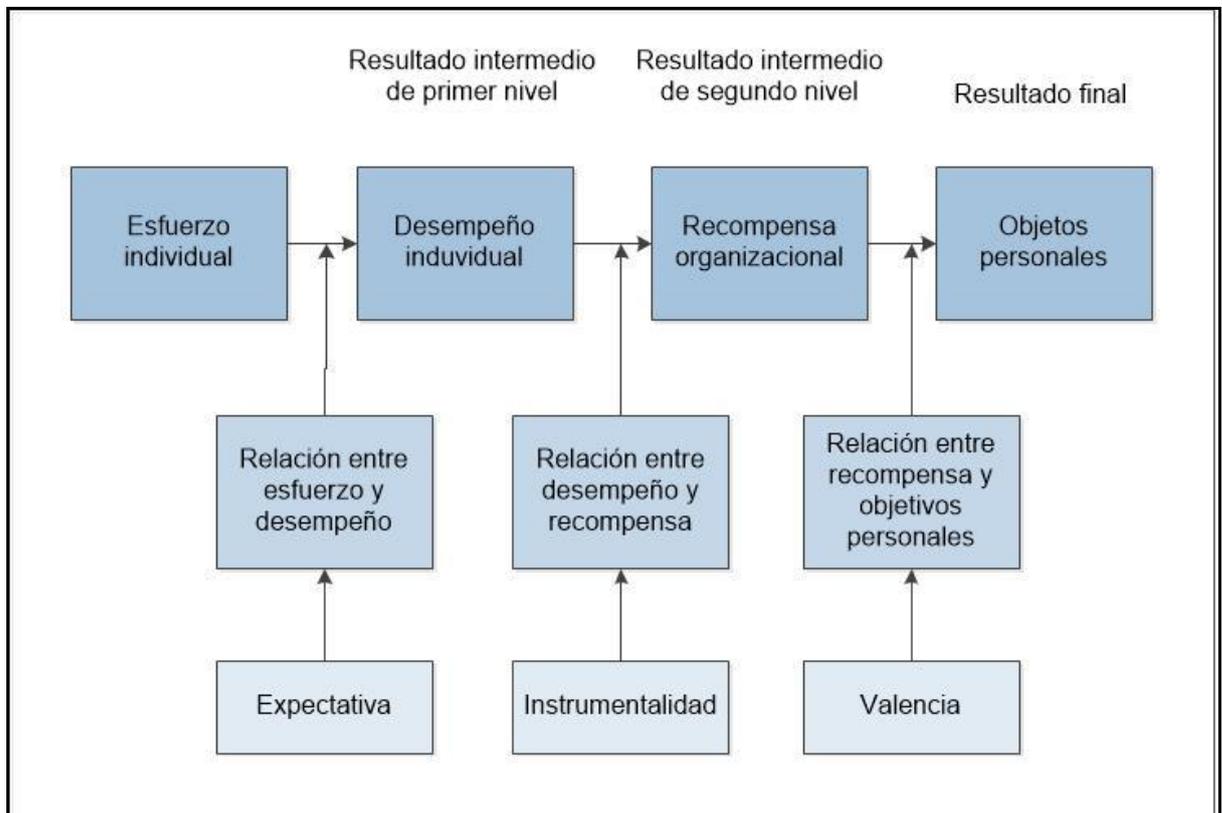


Figura 3. Modelo de las expectativas de Vroom
Fuente: (Chiavenato, 2015, p.253)

Teoría del grupo de referencia

Según Korman citado por Chiang et al. (2010) esta teoría sostuvo que el ser humano evalúa las características de su situación laboral en relación a la referencia o antecedentes que tiene de este. En consecuencia la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el grado en que las particularidades del puesto de trabajo se acomodan a las reglas y deseos de los grupos que la persona estima como conductor para su evaluación de la realidad social. El grupo de referencia puede estar representado por un individuo o el grupo social y le sirve como base para evaluarse a sí mismo y otros objetos sociales como su trabajo. Es el elemento principal de la satisfacción laboral, de acuerdo a los

criterios de este se va a determinar la satisfacción que la persona experimenta en su trabajo.

El nivel de satisfacción está en relación de las expectativas que se derivan del individuo o del grupo de referencia. Estas son importantes porque condicionan los procesos de producción de satisfacción y deben ser razonables y alcanzables para lograr ser feliz. En conclusión según esta teoría, la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con las creencias, actitudes, necesidades sociales, normas y deseos que los grupos de referencia aceptan y que el individuo considera como guía para hacer sus propias apreciaciones, comparaciones y elecciones.

Teoría de la definición de objetivos

Según Edwin Locke citado por Chiavenato (2015) luchar por alcanzar un objetivo es una fuente de motivación. Esta teoría estudio el efecto que producen los objetivos, desafíos y la realimentación en el desempeño del ser humano. Se fundamentó en las siguientes hipótesis:

1. Los objetivos bien definidos y difíciles lograr llevan a mejores resultados. Estos funcionan como un estímulo interno.
2. A mayor dificultad del objetivo implicará más esfuerzo en el nivel de desempeño.
3. La persona que recibe realimentación externa o ella misma supervisa su avance para el logro del objetivo se desempeña mejor.
4. Cuando el individuo participa en la definición de sus objetivos su compromiso es mayor.
5. A mayor eficacia personal, mayor confianza a desempeñarse con éxito. Los sujetos que tienen baja eficacia desisten de sus esfuerzos.

Locke mencionó cuatro métodos básicos para motivar a las personas:

1. El dinero que se debe aplicar asociado con los tres métodos.
2. Definir los objetivos.
3. Participar en la toma de decisiones y en la formulación de los objetivos.
4. Rediseñar los puestos de trabajo y las actividades laborales.

La teoría sostiene que la persona se compromete con el objetivo, este piensa y desea que pueda lograrlo. El compromiso con este ocurre cuando se da a conocer, existe un control interno y cuando el sujeto los establece. Los objetivos influyen en el desempeño más significativamente cuando las tareas son simples e independientes y son muy útiles para moldear el comportamiento.

Teorías de Lawler y Porter

Edward Lawler y Lyman Porter desarrollaron un modelo de motivación más sólido basándose en la Teoría de la Expectativa. Esta teoría se basó en dos ideas:

1. El esfuerzo o motivación laboral es consecuencia del valor que tenga la recompensa y como la persona percibe la relación entre desempeño y recompensa.
2. Relación entre desempeño y recompensas: las personas perciben o creen que desempeñarse de la mejor manera posible es el medio para lograr un buen incentivo salarial y reciban mayores y más rápidas promociones.

Para estos autores la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral. Si la recompensa que recibe el trabajador por su desempeño laboral es superior a sus expectativas y considera que tiene el resultado económico que desea provocará una alta satisfacción. Si ocurre lo contrario el refuerzo es débil se producirá la insatisfacción. Es importante entender la meta de un

individuo y la relación entre el esfuerzo y el desempeño, entre el desempeño y las recompensas, y entre las recompensas y la satisfacción de metas individuales. En las organizaciones esta situación en muchas ocasiones no sucede y como resultado se observa varios empleados desmotivados porque no hay equidad. Este modelo trata de convencer de la importancia de considerar lo que el individuo espera y su percepción de lo que es justo; es decir quienes toman decisiones en una organización deben evitar llevar a los trabajadores a una insatisfacción y que esta se vea reflejada en el trabajo y la productividad (Robbins y Coulter , 2010).

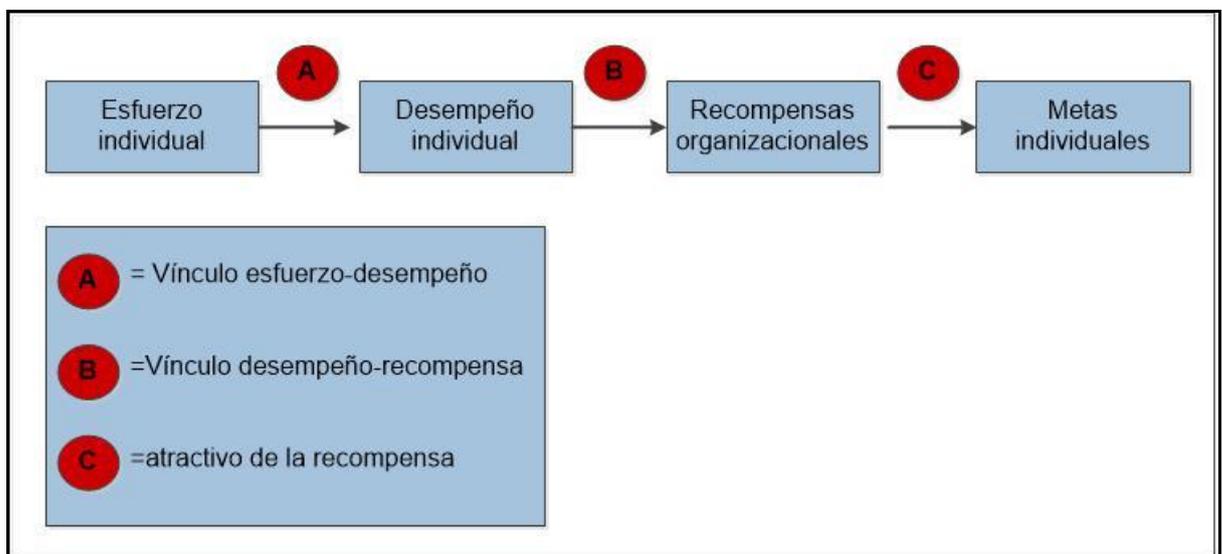


Figura 4. Modelo de las expectativas de Lawler y Porter
Fuente: (Chiavenato, 2015, p.243)

2.2.1.3. Factores que favorecen la satisfacción laboral

Según Ivancevich et al., (2006) concluyó:

(...) Con la satisfacción en el trabajo se asocian diversos factores. Entre los más importantes se hallan los siguientes:

Sueldo. Cantidad de sueldo recibida y la justicia percibida en el sueldo.

Funciones. Grado de interés que se considera tienen las labores que se desempeñan en el trabajo, y si éstas ofrecen oportunidades para aprender y aceptar responsabilidades.

Oportunidades de ascenso. Disponibilidad de oportunidades de progreso.

Compañeros de trabajo. Grado de competencia y apoyo de los compañeros de trabajo, y si éstos son amigables.

Condiciones de trabajo. Grado de competencia y apoyo a la productividad del entorno laboral.

Seguridad en el trabajo. Idea que el puesto que se ocupa en la organización es relativamente seguro y cabe esperar que continúe. (p.86)

Actualmente las organizaciones están comprometidas en implementar estrategias que contribuyan a mantener niveles elevados de satisfacción laboral, valoran la relación que existe entre la satisfacción en el trabajo y los resultados organizaciones esperados. Buscan ofrecer a sus trabajadores un entorno laboral que aumente la motivación de los empleados y, por consiguiente, la rentabilidad de la empresa.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) concluyeron que “los factores que generan la satisfacción son cinco: pago, naturaleza del cargo, oportunidades de ascenso, supervisor y compañeros” (p.12).

Según Loitegui (1990) la satisfacción laboral está determinada por los siguientes factores: funcionamiento y eficacia en la organización, condiciones físicos ambientales en el trabajo, contenido interno en el trabajo, grado de autonomía en el trabajo, tiempo libre, ingresos económicos, posibilidades de formación y promoción, reconocimiento por el trabajo, relaciones con el jefe y relaciones de colaboración y trabajo en equipo.

Para Robins (2004) “Los factores que determinan la satisfacción laboral: la naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros” (p.84). La suma de estos factores permite obtener una evaluación más adecuada de la satisfacción en el empleo. Igualmente Robbins & Judge (2013) sostuvieron que no hay mucha relación entre estos factores: salario promedio para un puesto de trabajo y el nivel promedio de satisfacción laboral. Manifiesta que la satisfacción laboral no solo depende del salario que recibe si no del grado de importancia que el trabajador le dé a sus actividades laborales.

Según un estudio realizado los puestos de trabajo bien remunerados no tienen niveles promedio de satisfacción más altos que aquellos en que se paga menos. Incluso no se encuentra diferencias significativas entre el bienestar general de las personas más adineradas con las de menos recursos. En consecuencia el dinero si motiva a las personas pero lo que nos motiva no es siempre aquello que nos hace felices; finalmente la satisfacción laboral no solo consiste en las condiciones laborales, también influye la personalidad. Aquellos individuos con autoevaluaciones esenciales negativas se formulan metas menos desafiantes y existe la posibilidad que se rindan más fácilmente ante las dificultades, caso contrario ocurre con los que tienen autoevaluaciones esenciales positivas, se sienten más satisfechos con su puesto de trabajo y se inclinan hacia los puestos de trabajo desafiantes.

Herzberg citado por Chiavenato (2015) indicó que la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores que están vinculados.

1. Factores higiénicos: salario percibido, prestaciones sociales percibidas, condiciones físicas de trabajo y comodidad, relaciones con el gerente, relaciones con los colegas y camaradería, supervisión, estatus y políticas de la organización.

2. Factores motivacionales: uso pleno de las habilidades personales, libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo, responsabilidad total por el trabajo, definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo y autoevaluación del desempeño.

Cuando los factores higiénicos son excelentes evitan la insatisfacción y cuando son insuficientes provocan la insatisfacción. Los factores motivacionales óptimos aumentan la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Fernández Ríos (1999) consideró que la satisfacción laboral, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido, Fernández-Ríos señaló siete factores: 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.

A continuación se definen los siete factores que menciona el citado autor:

- **Retribución económica:** Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.
- **Condiciones físicas del entorno de trabajo:** Son los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- **Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa:** Es la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.

- **Relaciones con los compañeros de trabajo:** Son las Interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.
- **Apoyo y respeto a los superiores:** Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización.
- **Reconocimiento por parte de los demás:** Es el proceso mediante el cual otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y virtud que tiene para realizar su tarea. El reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su supervisor o la alta gerencia de la organización.
- **Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo:** Es la probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción.

Cada uno de estos siete aspectos contribuye con la satisfacción laboral del trabajador, generando en él efectos positivos sobre su motivación y sobre su desempeño individual.

2.2.1.4. Efectos de la satisfacción laboral

Los resultados más específicos de la satisfacción y la insatisfacción laboral

- **Satisfacción laboral y desempeño en el trabajo:** los estudios realizados han demostrado que la correlación entre la satisfacción y desempeño es alta, las empresas que tienen más colaboradores satisfechos tienden a ser más eficaces que aquellas con pocos empleados satisfechos, en conclusión existe probabilidad de que los trabajadores felices sean más productivo.

- **Satisfacción laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional (CCO):** la satisfacción laboral tiene una correlación moderada con el CCO, los individuos satisfechos con su empleo hablan en forma positiva de la organización, ayudan a sus compañeros y tienen un alto desempeño laboral, mientras que aquellos que no se encuentran satisfechos experimentan lo contrario.
- **Situación laboral y ausentismo:** De acuerdo a los estudios realizados se ha encontrado una relación que va de moderada a baja entre la satisfacción y el ausentismo. Los empleados satisfechos faltan al trabajo, pero hay otros factores que también inciden en esta relación. Las empresas que permiten que sus empleados sin restricciones y las incapacidades por enfermedad animan a todos sus empleados incluso a los satisfechos.
- **Satisfacción laboral y rotación de personal:** la relación entre satisfacción laboral y rotación de personal es más significativa que la relación entre satisfacción y ausentismo. La oferta laboral afecta la relación entre la satisfacción y la rotación. La insatisfacción laboral se convierte en rotación cuando el trabajador tiene varias oportunidades de trabajo. Así mismo cuando los empleados tienen un capital humano elevado existe probabilidad que la insatisfacción laboral se convierta en rotación porque perciben que tienen alternativas de puesto de trabajo. Situación laboral y anomalías en el lugar de trabajo.

La insatisfacción laboral y las relaciones antagónicas con los compañeros de trabajo pueden provocar comportamientos indeseables para la empresa, algunos colaboradores pueden renunciar, otros perderán el tiempo realizando tareas ajenas a la actividad laboral o incluso sustrayendo insumos. A los empleados que no les gusta su trabajo se desquitan de diversas formas.; es importante que los empleadores resuelvan el problema de la insatisfacción para controlar la situación. Por las situaciones expuestas y las

investigaciones realizadas se puede evidenciar que la satisfacción laboral y las actitudes hacia el trabajo afectan la rentabilidad de la empresa y representa un problema para la organización. Los jefes deben mostrar interés en las actitudes de sus empleados, las estrategias que implementen para mejorar las actitudes de estos puede incrementar la eficacia de la organización. Los empleados satisfechos y comprometidos tienen un mejor desempeño, niveles bajos de ausentismo y renuncia.

Según Ivancevich et al. (2006) concluyó:

Las recompensas como consecuencia de un buen desempeño y el grado de percepción propio en el sentido de que las recompensas son razonables o equitativas influyen tanto en la satisfacción resultante del desempeño como en el desempeño resultante de la satisfacción. Esto quiere decir que si a un empleado se le recompensa por un buen desempeño y si el empleado considera que la recompensa es justa, la satisfacción en el trabajo aumentará (o permanecerá elevada). Esto a su vez, ejercerá un efecto positivo en el desempeño, lo que generará recompensas adicionales y niveles de satisfacción en el trabajo siempre elevados (...)

La satisfacción puede influir en muchas variables importantes del desempeño.

El ausentismo y la rotación, por ejemplo; con frecuencia se asocian a la satisfacción, aunque la relación no es sólida. (p.87)

Los recursos humanos son un factor muy importante para las empresas en la actualidad. Las corporaciones que no atienden las necesidades de sus colaboradores no tendrán una fuerza laboral comprometida ni efectiva. Pese a que la relación entre satisfacción y desempeño laboral es compleja, de acuerdo a estudios realizados ambas se relacionan en ciertas condiciones. Las investigaciones demuestran que las recompensas

como consecuencia del buen desempeño, y el grado en que las percibe el trabajador como razonables, influyen en el nivel en que la satisfacción resulta del desempeño y el grado en que el desempeño se ve influido por la satisfacción.

2.2.1.5. Medición de la satisfacción laboral

Los puestos de trabajo demandan interactuar jefes y colaboradores, cumplir las reglas y políticas de la empresa, cumplir niveles de desempeño, etc. Los gerentes tienen que mostrar interés en las actitudes de sus trabajadores para identificar problemas que influyen en su comportamiento. Ellos deben medir las actitudes hacia el trabajo, para evaluar la satisfacción o insatisfacción de un empleado existen dos métodos: la puntuación general única y la suma de facetas del puesto de trabajo. El primer método consiste en la respuesta que da el sujeto a una pregunta. El segundo método es más complejo e identifica los elementos más significativos de un puesto de trabajo, como la naturaleza del trabajo, la supervisión, el salario percibido, las oportunidades de mejora y las relaciones con los colegas. El empleado califica los factores en una escala estandarizada y posteriormente los investigadores suman las puntuaciones para obtener la calificación de la satisfacción laboral. Ambos métodos son válidos. El método de la calificación general única no implica mucho tiempo, mientras que la suma de facetas del puesto da a conocer la existencia de problemas y lograr la solución de mejora (Robbins & Judge 2013).

2.2.1.6. Métodos de medición de la satisfacción laboral

Cuando se quiere medir la satisfacción laboral se encuentra una diversidad de técnicas e instrumentos, como sostuvo Wanous y Lander 1972 (citado por Fernández, 2002, p. 67) identificaron no menos de nueve definiciones operacionales distintas, las cuales pueden dividirse en dos grupos principales:

(a) **Los modelos aditivos o sustractivos**, plantean que la satisfacción laboral es la suma de la satisfacción de los aspectos del trabajo y de la satisfacción de necesidades en el puesto de trabajo; asimismo, la satisfacción laboral puede ser una función de la diferencia existente entre el grado en el que se satisfacen las necesidades y el grado en que deberían satisfacerse.

(b) **Los modelos multiplicativos**, postulan que es función de la suma de los productos de una de las variables que resultan del rol laboral y de la intensidad del deseo que se siente de estas variables. Se han aislado algunos factores de un modo relativamente estable y consistente en una serie de investigaciones, a los que hacen referencia la mayor parte de instrumentos de medición:

- El trabajo mismo (contenido, tareas y control, intereses, posibilidades de éxito, variación)
- Supervisión o estilo de variación (relaciones humanas)
- Organización y dirección de la organización (interés hacia los colaboradores, etc.)
- Posibilidades de ascenso (base y honradez)
- Colaboradores (competencia, altruismo, afabilidad)
- Condiciones de trabajo (físicas y psíquicas)
- Recompensa y remuneración financiera y no financiera (cantidad, conveniencia)
- Reconocimiento (feedback, reconocimiento verbal del trabajo realizado).

Son variados los instrumentos estandarizados y validados, creados para medir la satisfacción laboral. El análisis previo de las dimensiones de la satisfacción laboral fue la base para elaborar estos cuestionarios. Algunos de ellos solo exploran situaciones relacionadas con la satisfacción con el trabajo y otros son más generales. Un cuestionario

nacional que ha sido validado en el Perú y que es utilizado para estudiar la satisfacción laboral es la *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). El Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) fue diseñado para medir la satisfacción laboral general, extrínseca e intrínseca, de los empleados con su trabajo. En esta escala se incluyeron ítems en los que se interroga acerca de 20 facetas de la satisfacción laboral.

Job Descriptive Index (JDI). Instrumento multifactorial contiene 72 ítems y considera la evaluación de la satisfacción laboral a través de cinco diferentes facetas del ambiente laboral: el trabajo en sí mismo, el salario, la oportunidad de promociones, la supervisión, y los compañeros de trabajo. (Smith et al, 1969).

Cuestionario General de satisfacción en organizaciones laborales S4/82. Permite obtener una medida global del nivel de satisfacción y evaluar los siguientes factores : supervisión y participación, ambiente físico, prestaciones materiales, satisfacción intrínseca al trabajo, remuneración, relaciones interpersonales. (Melia & Peiró, 1989)

Cuestionario adaptado del modelo Merz (1979) Modelo multidimensionalidad de la satisfacción, 9 subescalas: Dirección del centro, Actividad, Retribución económica, Relación con padres, Estrés, Instalación escolar, relación con colegas, imagen social, satisfacción general. (Gordillo, 1988)

Cuestionario Font Roja. Cuestionario de medida de la satisfacción en el medio hospitalario, posee 24 ítems valorados cada uno mediante una escala de Likert de uno a cinco y considera la evaluación de la satisfacción laboral mediante 9 factores que permiten explorar todas las dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral : tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional, satisfacción por el trabajo, monotonía

laboral, relación interpersonal con los compañeros, relación interpersonal con los jefes, competencia profesional, tensión relacionada con el trabajo, presión en el trabajo y características extrínsecas de estatus (Aranaz & Mira, 1988).

Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. El cuestionario S20/23 de 23 ítems fue diseñado para poder obtener una evaluación de la satisfacción laboral. Su predecesora es la versión S4/82 de 82 ítems elaborada por los mismos autores, con la diferencia de que la S20/23 logra mayores niveles de fiabilidad, además de ser menos extensa. El S20/23 presenta cinco factores que permiten evaluar la satisfacción con: supervisión, ambiente físico de trabajo, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y participación (Melia & Peiró, 1989).

Cuestionario de satisfacción con el rol (SRQ). Instrumento de respuesta abierta que plantea 5 cuestiones referentes a la medida en que la persona está satisfecha con su trabajo u ocupación actual, si es el rol que eligió, si desea cambiar y en qué medida le genera sensación de plenitud. El factor medido es insatisfacción con el rol laboral (Matud, García y Matud, 2002).

Escala de Satisfacción Laboral – versión para orientadores (ESL-VO). Esta escala de satisfacción laboral (ESL-VO) permite analizar la satisfacción laboral en tres niveles: global, dimensional, y faceta. El instrumento consta de un cuestionario con 37 ítems, medidos con una escala nominal de uno a cinco y distribuidos en ocho dimensiones: diseño del trabajo, realización personal, oportunidades de desarrollo futuro, relaciones sociales y tiempo libre, reconocimiento del propio desempeño laboral, valoración social del trabajo, recompensas extrínsecas, y oportunidades de promoción justa sobre la base de méritos personales (Anaya y Suárez, 2004).

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. La escala SL-SPC permitió un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. Esta encuesta se encuentra sustentada básicamente con la teoría motivacional, además de las teorías vinculadas a la discrepancia y dinámica. A través de ella, se describe el nivel general de satisfacción hacia el trabajo y los niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos. La escala se desarrolla con la técnica de Likert y está conformada por 27 ítems, tanto positivos como negativos. La valoración de estos se desarrolla con la técnica de Likert, con una puntuación de uno a cinco, según sea el ítem positivo o negativo; logrando un puntaje total que oscila entre 27 y 135 puntos (Palma, 2005).

Cuestionario de Satisfacción Laboral de Chiang. Este cuestionario basado en el realizado por Melia & Peiró. Es usado para medir la satisfacción laboral en grupos de trabajos de instituciones públicas, con un total de 39 ítems. El cuestionario explica la satisfacción laboral con seis factores: satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico de trabajo, con la forma en que se realiza el trabajo, con las oportunidades de desarrollo, con la relación subordinado-supervisor, y con la remuneración (Chiang et al. 2008).

2.2.1.7. Satisfacción e insatisfacción laboral docente

El objetivo de la presente investigación es estudiar la relación entre la satisfacción laboral y cómo repercute en el desempeño docente. Conocer las condiciones laborales del profesorado e identificar los factores que influyen directa e indirectamente sobre la satisfacción e insatisfacción del magisterio y que se vinculan con el desempeño profesional y si encuentran en su labor profesional el medio adecuado para su realización personal y

social. En la actualidad desempeñarse como profesor y educar con calidad demanda un gran reto para los docentes.

Según los estudios realizados sobre los maestros de educación básica en países de América Latina y el Caribe por los autores (Vaillant y Rossel 2006) revelaron que los maestros encuentran mayor satisfacción en la actividad de enseñanza en sí misma y en la relación afectiva con los estudiantes. Las investigaciones realizadas en Colombia arrojaron que los docentes consideran como principal fuente de satisfacción el cumplimiento de la tarea y los logros pedagógicos de los estudiantes, esta percepción es también compartida por los maestros de otros países. El reconocimiento social es el segundo factor de satisfacción laboral. La consideración por parte de los padres de familia y autoridades es mínima, de ahí que cuando sucede es valorada por los docentes. Es necesario de que la actividad laboral sea reconocida por las personas, en especial por los directores y los padres de familia.

Los profesionales de la educación definen su identidad a partir de una visión vocacional y la relacionan con los conceptos de satisfacción profesional que tienen. La vocación es entendida como uno de los pilares que definen el éxito en la profesión, de ahí que relacionen sus logros con el rendimiento y el aprendizaje de sus estudiantes. De acuerdo al contexto nacional, la situación económica y los factores culturales la satisfacción que experimentan los maestros presenta variaciones. En muchos casos los criterios que motivaron a los maestros a elegir su profesión revelan su altruismo (el deseo de trabajar con niños) y de satisfacción personal. Los estudios realizados en los diversos países, por los autores mencionados, indicaron los siguientes factores de satisfacción que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1*Factores de satisfacción docente en países de América Latina*

País	Las Razones de Satisfacción con la Tarea Docente
Argentina	- Trabajo pedagógico - Trabajo con los niños/profesión vocacional
Colombia	- Tarea de enseñanza - Logros de los estudiantes
El Salvador	- Logros de aprendizaje de sus estudiantes - Capacitación en servicio recibida
Honduras	- Rol de enseñanza y logros en los resultados de sus estudiantes - Trabajo con colegas
Nicaragua	- Actividad de enseñar - Aprendizajes de estudiantes
República Dominicana	- Formación en servicio - Vocación y sacrificio
Uruguay	- La actividad de enseñanza en sí misma - El vínculo afectivo con los alumnos

Fuente: (Vaillant y Rossel, 2006, p. 45)

Con respecto a la insatisfacción laboral (Vaillant y Rossel ,2006) demostraron que los factores que producen insatisfacción laboral docente son: las condiciones laborales como el salario, la infraestructura de los colegios, el deterioro de la profesión, la pérdida del prestigio social y el deterioro de su imagen ante la sociedad, la poca valoración de los actores sociales. También reveló que los maestros se encuentran desilusionados con la profesión y que afirman que abandonarían la profesión si tuvieran otra oportunidad, además se evidencia un número decreciente significativo de estudiantes con buenos resultados de escolaridad que deseen estudiar educación; bajos niveles de exigencia de las universidades y los institutos de formación docente; percepción generalizada de la sociedad de la mala calidad de la educación básica vinculada a la baja calidad de los docentes. Este problema de estatus generaría inconformismo y baja autoestima.

Muchos maestros manifiestan no estar satisfechos con sus condiciones laborales y en particular con la falta de una carrera docente, ya que un alto porcentaje de ellos cuando dejan de laboral aún permanecen en el mismo nivel en que la iniciaron, con escasas

oportunidades de ascenso a cargos de responsabilidad o incluso de transferencia a otros niveles de educación y sin un desarrollo profesional y humano.

Tabla 2

Factores de insatisfacción docente en países de América Latina

País	Condiciones laborales
Argentina	- Salario - Infraestructura de las escuelas - Normativa que regula la profesión
Colombia	- Falta de reconocimiento/Desprestigio social - Salarios - Desconocimiento sobre lo que se espera de ellos como docentes - Infraestructura en las escuelas
El Salvador	- Recursos materiales e infraestructura escolar - Salario - Relacionamiento con las familias - Bajo reconocimiento social a la labor docente
Honduras	- Presión social - Sobredemanda en el trabajo en las escuelas - Desvalorización de la profesión - Salarios
Nicaragua	- Poca influencia en la gestión de los centros - Formación insuficiente - Bajos salarios - Problemas de infraestructura y malas condiciones materiales en los centros
República Dominicana	- Formación insuficiente para enfrentar los desafíos de enseñar - Falta de reconocimiento social - Bajos ingresos - No ser consultados en las decisiones de política educativa
Uruguay	- Salarios - Estatus profesional - Contexto social en el que trabajan - Relacionamiento con los padres

Fuente: (Vaillant, y Rossel, 2006, p. 52)

Los resultados del Estudio Exploratorio sobre Condiciones de Trabajo y Salud de los Docentes impulsado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC) (2005) para fortalecer la profesión docente como requisito necesario para garantizar una educación de buena calidad señaló sobre las condiciones de trabajo para el caso del Perú las siguientes conclusiones:

A lo igual que en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe la remuneración de los docentes que trabajan para el Estado está por debajo de las demandas

magisteriales, las tres actividades realizadas frecuentemente, por los maestros, fuera del horario de clases son: cursos de perfeccionamiento (84,9%), preparación de clases (84,2%) y preparación de materiales (74,2%).

De acuerdo a la percepción de los docentes sobre las condiciones de infraestructura de las escuelas los pisos (100%) y las puertas (83,3%) se encuentran en buen estado y mantenimiento, mientras que las paredes no están en un buen estado (66,7%); así mismo, en el 100% de las escuelas existe orden y limpieza de las aulas y un adecuado manejo del espacio, en los centros evaluados las mesas y sillas del salón de clase están en buen estado; sin embargo sólo la mitad son adecuadas para el trabajo, además sólo en un (66,7%) se cuenta con un estante para guardar materiales o cosas personales, las pizarras son adecuadas en tamaño, altura y material, pero en un (66,7%) se encuentran en buen estado y en un (83,3%) existen materiales adecuados para el uso de la pizarra como tiza y plumones.

Con relación a las condiciones físicas del ambiente, existe una adecuada iluminación y aislamiento de ruido entre salas pero no del ruido exterior, en el (50%) de centros evaluados la ventilación es adecuada y en el (66,7%) la temperatura también lo es; la mayoría de docentes señalan que tanto la iluminación (31%), la temperatura (40%) y el aislamiento del ruido (43,7%) son adecuadas sólo a veces.

En cuanto a la seguridad, en el (66,7%) se percibe que las instalaciones eléctricas visibles son seguras; pero en el (100%) no se considera que existan medidas contra incendios, ni que la protección contra incendios sea adecuada ni que exista una señalización en todas las áreas de desplazamiento. En relación a las condiciones de saneamiento básico, en la mayoría de centros educativos (83,3%) existen servicios higiénicos en cantidad suficiente para estudiantes y sólo el (50%) tiene para los profesores;

asimismo en un 83,3% los servicios higiénicos no están separados por sexos, en el (100%) de centros no existe una cocina donde calentar los alimentos, ni duchas, ni salas de vestir o guardarropas para los profesores. Por último, el (80%) de los centros educativos no cuentan con un comedor para profesores.

En cuanto al material de apoyo son los padres quienes aportan la mayor cantidad de materiales de trabajo (38,8%), seguido por los profesores (32,2%) y se percibe que ambos aportan en la misma medida (17,8%); El (96,3%) de los profesores no considera suficiente la cantidad de materiales con los que cuenta y el (48,3%) no los considera pertinentes. En relación al apoyo del trabajo docente, en un (83,3%) no existen salas con recursos de apoyo, tampoco se cuenta con salas de descanso ni con espacios para la preparación de clases y materiales, ni equipadas para usos técnicos. En cuanto a espacios adecuados para actividades de usos artísticos, solo un (66,7%) cuenta con un espacio protegido y adecuado para actividades de educación física. El (100%) de centros educativos se encarga de entregar los textos de estudio, pero no los útiles de aseo.

En relación a las condiciones sociales de trabajo el 38,2% de los profesores percibe que los problemas sociales de los alumnos son un obstáculo mayor para el trabajo docente, el abandono de padres (91,3%), la violencia intrafamiliar (87,6%) y la pobreza (79,5%). La violencia es un problema grave en la escuela en un 69,4%, si bien el abuso sexual es percibido como el penúltimo de los problemas, de acuerdo a la priorización de los profesores con un 13,7%, la violencia intrafamiliar se ubica en el segundo lugar. El 14,9% señala haber sufrido alguna amenaza a su integridad física, el 42,9% no considera seguro el entorno durante las horas de trabajo y el 51,4% no lo considera seguro a la entrada o salida del centro educativo. Finalmente, un 12,5% considera que existen formas de violencia organizada en la escuela.

Se constató que el 87,4% de profesores afirma establecer relaciones sociales con sus colegas de trabajo y el 85,7% afirma que éstas son adecuadas; el 88,7% sostiene que tiene amigos cercanos de confianza dentro de la escuela que los ayudan a sentirse bien, y el 73,4% menciona que se establecen relaciones de cooperación mutua; así mismo, el 77,6% manifiesta sentirse apoyado en situaciones difíciles y se siente libre de expresar su desacuerdo con los demás sin temor a la pérdida de aprobación o apoyo en un 76,3%. En cuanto a la autonomía y libertad en la toma de decisiones dentro del centro educativo, el 88,2% tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas al manejo de su trabajo, y el 95,5% dice tomar iniciativas sobre su trabajo; altos porcentajes de profesores sostienen que pueden crear procedimientos que hagan sus labores más efectivas (98,1%) y consideran que tienen posibilidades de realizar las mismas funciones en forma creativa (94,9%); el 84,1% menciona que la responsabilidad de la toma de decisión es compartida, y un 70,2% señala que es posible tomar decisiones sin presencia del director. Se observa, sin embargo, que sólo el 56,5% afirma ser considerado dentro de la toma de decisiones relacionadas a su centro educativo, y sólo un 54,4% siente que la escuela lo estimula a asumir responsabilidades.

Por otra parte, sólo el 55,4% considera que dispone de información necesaria y oportuna para realizar su trabajo, y el 66,2% menciona que existen facilidades para fomentar comunicación entre colegas, un 36,2% considera que el trámite para pedir ayuda de otras áreas técnicas es ágil y un 40,6% considera que hace tareas en desacuerdo con las funciones para su cargo. En cuanto a las relaciones establecidas con el director del centro educativo o superiores, el 87,2% afirma poder acceder sin dificultad a ellos, y el 79,7% señala que las relaciones establecidas son cordiales; sin embargo, menos de la mitad de los profesores (47,8%) considera que los superiores promueven un ambiente de trabajo

adecuado al establecimiento, sólo un 32,5% siente que los superiores aplican con equidad los estímulos y las sanciones y el 52,2% siente que la supervisión tiene un sentido de apoyo y asesoría. En cuanto a las actividades sociales que se organizan en la escuela se observa que el 90,6% participa en éstas y el 88,9% afirma disfrutar de ellas.

En relación al grado de exigencia del trabajo docente se observa que los perfiles de exigencia que se atribuyen a las características individuales de los estudiantes y de sus familias son diferentes a los perfiles de exigencia que se atribuyen a características del sistema educativo, si bien ambos alcanzan un porcentaje mínimo en menor grado de exigencia, se puede evidenciar una mayor tendencia en cuanto a grado de exigencia en las características atribuidas al sistema educativo, los docentes consideran en un mayor porcentaje (57,4%) que el trabajo con estudiantes es de una exigencia mediana, mientras que la mayoría de docentes (53,2%) considera las condiciones institucionales imponen una exigencia alta; sólo el 4,5% considera que el trabajo con estudiantes demanda una exigencia muy alta mientras que el 24,7% considera muy exigente el trabajo por factores institucionales.

Un 38,1% considera que el trabajo con estudiantes demanda una alta exigencia y por otro lado, un 21,5% considera que el sistema demanda una exigencia mediana, los factores que inciden principalmente en la exigencia de trabajo con los estudiantes se relacionan a la falta de cooperación de padres y tutores (42%), a las diferencias culturales (19%) y a problemas de aprendizaje (17,7%); se considera en menor proporción al comportamiento indisciplinado (17,4%), a la disparidad de edades (12,2%), movilidad y deserción escolar (10,6%), problemas de comunicación por lengua materna distinta (4%), estudiantes que trabajan (3,5%) y repitencia (2,6%). Los factores institucionales que más inciden en la exigencia del trabajo en la escuela comprenden la ausencia de apoyo pedagógico de

especialistas en la escuela (38,6%), las condiciones sociales y económicas de las familias de los estudiantes (38,2%) y el excesivo número de alumnos por aula (37,5%). Se considera en menor proporción el tipo de liderazgo del director (22,3%), la dinámica de trabajo entre colegas (12,5%) y las condiciones de infraestructura física (12,1%).

Los directores atribuyen que los factores de exigencia que afectan el trabajo docente y la salud se agrupan en tres grupos de factores: uno de tipo macro donde incluyen los problemas económicos y sociales del país así como la contaminación ambiental; un factor externo a la escuela que comprende los cambios en las directivas acerca de la carga de trabajo docente provenientes del Ministerio de Educación y dependencias descentralizadas de éste. Finalmente, señalan un factor interno que comprende el uso de materiales no adecuados como las tizas y exigencia física como estar parado durante la mayor parte de la jornada de trabajo.

En cuanto a la salud física se encuentra que son las enfermedades gástricas y respiratorias las que ocupan los primeros lugares, seguidas por malestares osteomusculares como dolores de espalda debido a la exigencia física que demanda la jornada docente como el estar parado durante mucho tiempo, el sentarse en muebles no adecuados, realizar esfuerzos físicos, mantener postura inadecuadas, malestares emocionales vinculados al estrés, entre otros.

En las investigaciones sobre la satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes realizados por Zubieta y Susinos (1992) el total de profesores manifestaron sentir mayor satisfacción por la materia que enseña, en segundo lugar las relaciones con los compañeros y por último la relación con los alumnos; por el contrario, le producen menor satisfacción el interés de los alumnos y el prestigio social de la profesión. El profesorado en general opina que el sueldo, el prestigio, las condiciones de trabajo y la posibilidad de

ascenso profesional son circunstancias en las que se encuentran en desventaja comparando con otros profesionales. Opinan que disfrutan de mejores condiciones en lo que respecta a vacaciones, relaciones con la dirección y relaciones con los compañeros.

2.2.1.8. Relación entre la Satisfacción y el Desempeño Docente.

Davis & Newstrom (2003) y Daft & Steers (1992) coincidieron en que la satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción en la vida. La naturaleza del ambiente del empleado fuera de su centro de trabajo, influye de manera indirecta en sus sentimientos en el trabajo; así pues se requiere que los gerentes no solo observen el trabajo y el ambiente laboral inmediato, sino también las actitudes de sus empleados hacia otros sectores de la vida. Dichos autores piensan que es importante, aplicar los conocimientos del comportamiento organizacional para mejorar la satisfacción en el trabajo y por tanto en las empresas. Por otra parte, los autores mencionados anteriormente indicaron que las variables como edad y el nivel ocupacional inciden de forma considerable en la satisfacción en el trabajo, además, reconocen la importancia de la dedicación al trabajo y la definen como el grado en que los empleados se sumergen en su trabajo, invierten tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida.

Según Newell (2002), las organizaciones demuestran su compromiso hacia los empleados cuando les facilitan un clima laboral de alta calidad, dicha calidad de vida laboral es un término utilizado en la teoría del comportamiento organizacional para describir a las organizaciones que han admitido como posible y deseable lograr una alta productividad además de la satisfacción de sus empleados y argumenta que solo es posible lograr una alta productividad si los empleados están satisfechos.

Gibson et al. (2001) establecieron lo que tradicionalmente han sido las tres posibilidades de relación entre satisfacción y desempeño:

1. La satisfacción produce rendimiento o desempeño.
2. El desempeño genera satisfacción.
3. Hay relación directa entre desempeño y satisfacción.

Las investigaciones se inclinaron a favor de la última aseveración, aunque la situación varía, dando apoyo a la segunda relación, cuando se toman en consideración las recompensas; así, un comportamiento productivo seguido de recompensas valoradas por el ejecutante aumenta la satisfacción. Las relaciones entre estos tres conceptos podrían concebirse como un juego circular de influencias, la motivación produce alto desempeño cuando la acompañan la capacidad, el conocimiento del papel, la disponibilidad de recursos y la identificación con la organización, el buen desempeño puede conducir a recompensas extrínsecas e intrínsecas que generan satisfacción. La satisfacción alcanzada alimenta las expectativas para el comportamiento futuro, incrementando la motivación para el nuevo desempeño. Las dos variables en si no tienen virtualmente ninguna relación, solo cuando las recompensas y las contingencias de la misma se consideran en forma conjunta surge una relación importante. Por tanto, de acuerdo con dicha teoría se reconoce que existe en forma indirecta una influencia de la satisfacción con el trabajo en la efectividad organizacional o desempeño en el trabajo. De hecho uno de los indicadores que con mayor frecuencia emplean los analistas e investigadores para evaluar la efectividad organizacional es la satisfacción con el trabajo.

En resumen, la satisfacción con el trabajo conduce a una gran variedad de consecuencias positivas tanto desde el punto de vista individual como desde la organización, sobre todo en la manera en que un empleado se identifica con la organización y contribuye a su deseo de mantener su permanencia en ella. La satisfacción en el trabajo puede influir significativamente en como las personas realizan su trabajo, sus

niveles de esfuerzos, compromisos y sus contribuciones al logro de las metas dentro de su ambiente de trabajo. Aunque la relación entre satisfacción y desempeño en el trabajo es tan compleja que no se entiende del todo, sin embargo parece claro que estas dos variables se relacionan en ciertas condiciones. Las recompensas como consecuencia del buen desempeño, y la forma en que se perciben como razonables, influyen en el grado en que la satisfacción resulta del desempeño y el grado en que el desempeño se ve influido por la satisfacción.

2.2.1.9. Dimensiones de la satisfacción laboral

2.2.1.9.1. Satisfacción por el trabajo

Weinert (1985) citada en Caballero (2002) destacó que:

(...) en el conjunto de las organizaciones, aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas despiertan en el seno de los mismos niveles de satisfacción e insatisfacción por el trabajo. En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo). (p.2)

Caballero (2002) considera a la satisfacción por el trabajo:

Como actitud que se distingue básicamente de la motivación para trabajar, referida a las disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se

concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. (p.2)

Robbins & Coulter (1996) coincidieron con Weinert a la hora de definir la satisfacción por el trabajo, concentrándose básicamente en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola como una actitud general de un individuo hacia su trabajo. Un trabajador con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; mientras que otro, que se encuentra insatisfecho con el puesto tiene actitudes negativas hacia él. También nos indicaron que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto de trabajo son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación.

Robbins (2004) concluyó que la satisfacción en el trabajo es una respuesta afectiva o emocional a diversos aspectos del trabajo que se desempeña, no es un concepto único, por lo tanto, una persona puede encontrarse relativamente satisfecha con un aspecto de su trabajo e insatisfecha con uno o más aspectos adicionales. Asimismo, manifiesta que es una actitud del individuo hacia su trabajo, además es importante que recordemos que el trabajo de una persona es más que las actividades obvias de ordenar documentos, esperar a clientes o realizar otra acción ordenada. Los trabajos requieren la interacción con los colegas y los jefes, seguir las reglas y las políticas organizacionales, cumplir con los estándares de desempeño, vivir con condiciones de trabajo favorables, entre otras situaciones.

Fernández (2002) coincidió con Robbins que la satisfacción laboral es la actitud general del individuo hacia su trabajo, en consecuencia debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y, por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral.

Para Robbins (2004) la satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales a las que los empleados están expuestos. Además, afirman que otros factores relacionados con la personalidad del empleado y con las características de la función que desempeña intervienen de igual manera en la percepción que el empleado tiene de su bienestar y complacencia en lo que hace, así en la medida en que la personalidad concuerde con la vocación elegida existirá una mayor posibilidad de tener unos trabajadores satisfechos.

2.2.1.9.2. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo

Según Alcover (2004) el ambiente físico representa para toda organización uno de los más importantes recursos que debe ser configurado y controlado para el logro de las metas. “Los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo.” (Salluca, 2010, p. 18). Wright (2006) señaló que la satisfacción laboral "representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben"(p.70). Asimismo García (2010) manifestó que las condiciones favorables de trabajo se refieren al hecho de que a los trabajadores les gusta realizar su labor en un ambiente placentero, diseñado en dependencia de las particularidades de la actividad y, por lo tanto, favorecedor de su

bienestar y de la calidad de su trabajo. Aquí también influye la cultura organizacional de la empresa: una organización donde las metas organizacionales y personales sean compatibles; será percibida de forma positiva y propiciará un mayor grado de satisfacción laboral.

2.2.1.9.3. Satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo

“El intercambio cultural con los colegas se integra normalmente entre los factores relacionados con el contexto que afectan la satisfacción laboral” (Galaz, 2003,p. 45).

Según investigaciones han demostrado que los profesores que manifiestan una motivación intrínseca hacia la profesión elegida evidencian una buena comunicación con sus estudiantes y por ende, satisfacción en este aspecto de su trabajo.

El término de calidad de vida laboral según los autores Poza & Prior (1988) citado en Gamero (2003, p.35) lo definieron como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive. Es pues un concepto multidimensional, ya que toma en cuenta los aspectos subjetivos y objetivos lo que permite que no exista un sesgo a lo que se refiere a la situación real del trabajo.

Bravo et al. (1996) entendieron la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Leal, Román, Alfaro y Rodríguez (1999) consideraron que un trabajador se encuentra satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo, experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad. Una definición más amplia considera que la satisfacción laboral está compuesta por el conjunto de comportamientos, sensaciones y sentimientos que los miembros de la

organización tienen hacia su trabajo, centrándose en la percepción individual, la valoración afectiva de las personas de una organización frente al trabajo y a las consecuencias que se derivan de él.

Andresen et al. (2007) hablaron de satisfacción como un estado emocional placentero o positivo, resultado de la experiencia del trabajo y que se produce cuando se satisfacen ciertos requerimientos individuales a través de este. Martínez (2007) afirmó que la principal fuente de satisfacción son los factores intrínsecos al trabajo y estos se derivan del contenido y contexto inmediato en que se desarrollan. Spector (2002) relacionó las diferentes investigaciones de la organización Gallup en las que establecen el término satisfacción laboral con base en el cuestionario Job satisfaction survey de Estados Unidos de América, el cual contiene cinco dimensiones –variedad, autonomía, identidad, significación y retroalimentación–, considerándolos como potentes motivadores que se correlacionan con la satisfacción y los considera atributos del puesto de trabajo.

Robbins (2004) encuentra que el grado de satisfacción en el puesto de trabajo debe ser considerada como importante en la gestión de las empresas y para justificar su posición presenta cuatro razones: en la primera, evidencia que los empleados insatisfechos faltan al trabajo más veces que el resto de los compañeros.

2.2.1.9.4. Satisfacción con las oportunidades de desarrollo

“Es referirse a una de las formas bajo las cuales el hombre se realiza a sí mismo y alcanza la experiencia de su posición en el mundo” (Sáenz y Lorenzo, 1993, p.99). Según los mencionados autores se compone de tres factores:

Auto - realización: Este factor es fuente de satisfacción laboral docente, la misma que es denominada por diversos autores de 21 distinta manera. Tales como: compromiso intelectual, realización personal y profesional crecimiento intelectual y compromiso

pedagógico .Adicionalmente, los autores señalan que una gran cantidad de docentes sienten que crecen personalmente en la misma medida en que lo hacen sus alumnos.

Autoconcepto y autoestima: La autoestima es la satisfacción personal del individuo consigo mismo, la eficacia de su propio funcionamiento y una evaluativa actitud de aprobación que siente hacia sí mismo. El hombre mira su propia imagen y al juzgar el grado de realización de su yo individual como persona, se evalúa positiva o negativamente. Del mismo modo, el concepto que el docente tiene de sí mismo dentro del constructo de realización del yo personal y profesional, es fuente de satisfacción o insatisfacción.

Necesidad de estimación: El sentirse valorado personalmente surge de la capacidad del hombre de mirarse a sí mismo, de evaluar su realización personal y de la necesidad de valorarse y estar conforme con el nivel de autoconstrucción logrado. Cabe señalar que, el sentimiento del propio valor tiene que ver con el respeto que cada persona se tiene así mismo y con el juicio de los otros. Sáenz y Lorenzo (1993) afirmaron que varios estudiosos concuerdan en que la estimación social influye en la satisfacción laboral docente. “El Tener un plan de trabajo claro o la posibilidad de actualización, junto con el asesoramiento y ayuda de expertos son otros de los factores más importantes a la hora de determinar su satisfacción laboral” (Salluca, 2010, p.18).

Locke (como se citó en Galaz, 2003) fue uno de los primeros autores en considerar que el nivel de satisfacción laboral es el sumatorio ponderado de una combinación de aspectos que el empleado valora en su trabajo. En concreto, clasifica las dimensiones específicas distinguiendo entre eventos o condiciones y agentes de satisfacción laboral. Dentro de los eventos o condiciones incluye los aspectos asociados a la satisfacción con el interés intrínseco del trabajo, la variedad y la cantidad del mismo, las oportunidades de aprendizaje, su dificultad, las posibilidades de éxito, el control sobre los procedimientos,

etc.; la retribución cuantitativa y la distribución de la misma en términos de equidad; las promociones a partir de las oportunidades de formación u otros aspectos en los que se apoye la promoción; el reconocimiento recibido por el desarrollo de las tareas a partir de los elogios o las críticas y el sentimiento de congruencia con la percepción propia; la retribución extra salarial como las pensiones, la seguridad, los servicios médicos, las vacaciones, etc.; las condiciones de trabajo tales como el diseño del puesto de trabajo, la luz, el horario, los ruidos, etc.

2.2.1.9.5. Satisfacción con la relación de los docentes con directivos

“Se ha identificado que las características específicas del supervisor influyen en la satisfacción laboral del trabajador, como por ejemplo, el ser considerado y amistoso” (Locke, citado por Galaz, 2003, p. 38). “El tener buenas relaciones con los superiores y que estos sean competentes y justos son factores a tener en cuenta en su grado de satisfacción laboral” (Salluca, 2010, p.19). Morillo (2006) introduce en cuanto al grado de concordancia entre expectativas con respecto al trabajo, las recompensas que éste les ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. De esta forma, también añade cuestiones formales e informales relacionadas con aspectos como la comunicación y la participación y los sistemas de dirección y gestión del personal.

2.2.1.9.6. Satisfacción con la remuneración

Sáenz, et. al. (1993) se refieren al salario como uno de los factores que inciden en la satisfacción del profesional docente. “El sueldo se percibe como el evento que puede impactar de manera más importante tanto la satisfacción como el descontento” (Locke, citado por Galaz, 2003, p. 36). “En relación con plantas académicas, normalmente se acepta que pasando un cierto nivel salarial, el sueldo no es un determinante importante de la satisfacción global con el trabajo” (Locke, citado por Galaz, 2003, p. 36).

“Los empleados quieren pagos y ascensos justos, y que respondan a sus expectativas.

Cuando el salario es equitativo y se basa en la exigencias del trabajo, las capacidades del individuo y los criterios salariales de la localidad, se sientes satisfechos” (Salluca, 2010, p.20).

Leal et al. (1999) destacaron entre las variables que inciden en la satisfacción de los empleados el salario, la relación con los superiores y compañeros y las oportunidades de promoción “La satisfacción con el salario como fuente de ingresos, indicador de nivel de vida y reconocimiento laboral, se suele dar con la asunción de responsabilidades”. De la misma manera, la insatisfacción se ve directamente asociada con comportamientos absentistas, apoyo a sindicatos y asunción de roles conflictivos. Complementado estos resultados se podría utilizar una teoría motivacional que explica esas actitudes.

Concretamente, la teoría de la discrepancia postularía que la satisfacción está mediatizada por la comparación que haga el trabajador de su salario con el de compañeros de niveles similares y la equidad que perciba en el sistema distributivo de recompensas empresariales, (Gil La Cruz, 2011).

2.2.2 Desempeño Docente

La variable desempeño profesional del docente es una temática de creciente interés e importancia para la “sociedad globalizada – sociedad del conocimiento” en la que se vive actualmente, las personas están inmersas en un mundo de competencias y ello exige buscar alternativas y estrategias para mejorar el desempeño docente y por consecuencia el aprovechamiento escolar. A este respecto, el rol del educador constituye un factor importante y requiere nuevos desafíos como exigencias. Su misión es contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes, es por ello, que debe cumplir los estándares de desempeño docente en el aula y ser un profesional de calidad que contribuya

al desarrollo económico. A través de la formación de sus estudiantes, le corresponde planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro de los estándares curriculares.

Hoy en día para asegurar la calidad educativa y lograr los resultados esperados, se requiere mejorar este cuerpo profesional contar con profesionales altamente preparados implementando programas de mejoramiento , renovando los métodos de enseñanza y apoyando su trabajo pedagógico ; sin embargo, hay la necesidad de brindar apoyo relacionado con un desgaste profesional, implementar mecanismos orientados a recuperar en los docentes la motivación por su trabajo, hacer más atractiva su carrera profesional , mejorar las condiciones laborales y las remuneraciones e incentivos.

Diversos autores han reconocido la fuerte incidencia del factor docente en la calidad educativa:

Para Falus y Goldberg (2011) consideraron que en el proceso de enseñanza – aprendizaje el profesional de la educación es un actor clave y su desempeño es relevante para construir un sistema educativo de calidad, dentro de este marco el rol del docente en la sociedad actual tiene que cambiar al dejar de ser las escuelas el lugar exclusivo de transmisión de la cultura, el surgimiento de las nuevas tecnologías de la información en la vida cotidiana aumentan los canales de acceso al conocimiento. Este fenómeno, percibido a veces como una amenaza al rol del docente, constituye una oportunidad de profesionalización y un desafío de asumir el desarrollo de procesos cognitivos que habiliten a los estudiantes para la comprensión y asimilación de nuevos saberes, valiéndose de las herramientas tecnológicas.

Desde el punto de vista de Marcelo y Vaillant (2009) manifestaron que:

El desarrollo profesional docente es una pieza clave en el complejo proceso de enseñar y aprender. Son muchos los factores intervinientes aunque estamos convencidos de que los sistemas educativos mejorarán cuando se cuente con docentes con excelente preparación para la tarea de enseñar, y cuando estos poseen la firme convicción de que sus estudiantes pueden efectivamente aprender (p.11)

La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión ante el reto de este tiempo. En coherencia con los planteamientos de estos autores es fundamental para incrementar los niveles de calidad del sistema educativo no solo contar con docentes de calidad, sino también es necesario ante estos retos y desafíos que ellos mantengan una alta motivación en el ejercicio de su carrera profesional, apoyarlos, valorar y reconocer su trabajo porque las inadecuadas condiciones laborales, la falta de apoyo y colaboración de los padres de familia, las limitaciones al acceso de las nuevas tecnologías y metodología, los problemas conductuales de los estudiantes y otros, dificultan el desempeño docente y hacen que el logro de estos retos y desafíos sea cada vez más complejo para los profesionales de la educación. Para respaldar el estudio de la variable desempeño docente es trascendental definir el concepto de desempeño profesional docente, a continuación se citan diversos autores que se enfocan en definir la misma y que dan sustento teórico al tema planteado.

2.2.2.1. Definición de desempeño docente

En la actualidad las organizaciones tratan de favorecer y poner énfasis en las diferencias individuales y el trato personalizado para aprovechar todas las características, habilidades y competencias de cada sujeto. Y están aprendiendo a relacionarse con las personas de manera más humana y participativa. En conclusión los seres humanos

representan sujetos activos que proveen a la organización de insumos que la hacen funcionar y la conducen al éxito.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1997) señaló que:

(...) el enfoque de competencia laboral surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo. Pero, ser más competitivo no sólo significa atender mecánicamente las necesidades del mercado de trabajo, sino las necesidades mismas del individuo, es decir, su formación integral.

Poseer los conocimientos fundamentales, las habilidades sociales y las actitudes que permitan al individuo resolver problemas y enfrentar situaciones de contingencia, así como transferir su saber, su saber-hacer y su saber-ser a distintos contextos. Este es el sentido de la competencia laboral (p.2).

Sobre las bases de las ideas expuestas es importante la relación entre el desempeño laboral y la organización del trabajo. El desempeño de los trabajadores está determinado por la forma de la organización y por las condiciones estructurales del trabajo. Por otra parte, se debe difundir las ventajas de la capacitación y lograr la participación de los sectores productivos para el desarrollo de una cultura de productividad y calidad entre los trabajadores y empresarios. Finalmente Los trabajadores deben contar con elementos suficientes para enfrentar los cambios en el entorno laboral y que se beneficien de éstos mediante el desarrollo de acciones que le permitan incrementar sus habilidades, su capacidad para desarrollar diversas tareas y asumir mayores responsabilidades y en consecuencia mejorar su productividad y remuneraciones. Actualmente las organizaciones consideran que un buen desempeño requiere de ciertas conductas como el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o

servicio. Existen muchas teorías que aportan conocimientos significativos a la comprensión del desempeño y su vinculación con el desarrollo de determinadas competencias laborales.

Al respecto Cerda (2000) sostuvo: “El desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal” (p.250). Para Chiavenato (2015) el desempeño es la forma en que los sujetos cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. Por lo tanto un buen desempeño individual, y grupal facilita la eficiencia y el éxito de la organización. Montenegro (2003) manifiesta que “desempeño es un conjunto de acciones concretas” (p.18). Por su parte Lusthaus et al (2002) manifestó que “existen cuatro niveles de desempeño: el empleado individual (evaluación de desempeño), el grupo (desempeño de equipo), el programa (desempeño programático), la organización (desempeño organizacional)” (p.115).

Asimismo, la expresión desempeño, como lo argumentó Remedio (2005)

Es una expresión de cualquier actividad, si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social que le permite transformar, conocer y valorar esta realidad que lo rodea. (p.5).

Las definiciones expuestas señalan que el capital humano desempeña un rol importante y representa el principal activo de una empresa porque posee habilidades, competencias y conocimientos que son imprescindibles para el éxito de la organización. En consecuencia en este nuevo enfoque del desempeño laboral el comportamiento del sujeto constituye la estrategia individual para el logro de las metas fijadas. Las

competencias laborales son elementos fundamentales para el buen desarrollo del trabajo y los procesos de evaluación tradicional del desempeño están relacionados con virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia. Los procesos contemporáneos han dado paso a la demanda por competencias como capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, etc. De esta forma, las transformaciones en el proceso de producción mismo han determinado un cambio en los indicadores más importantes a evaluar (competencias laborales), así como en la forma en cómo estos procesos se han cristalizado (desempeño laboral).

Sin embargo, dentro de este marco, para lograr una mejor comprensión de la variable en estudio es importante definir el concepto de desempeño profesional. Según Ledo (2007) sostuvo que “Es la capacidad para desarrollar competentemente las funciones relacionadas al puesto de trabajo y la actitud o comportamiento que mantiene el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” (p. 7).

De la misma forma, Peña (2002) definió el desempeño profesional como “(...) toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (p. 6). Esta citada conceptualización caracteriza al desempeño profesional como una acción vinculada a los procesos de cumplimiento y su evaluación está orientada al trabajo realizado, sin embargo no se pone énfasis en los resultados.

La profesión docente desde hace muchos años ha sido considerada como el “oficio de enseñar”, un proceso en el cual se transmite conocimientos, el profesional de la educación es el agente responsable de ayudar a sus estudiantes a aprender nuevos conocimientos y desarrollar nuevas formas de comportamiento. El sistema educativo

actual requiere maestros que dominen su especialidad, con conocimientos didácticos, investigadores, nivel ético, vocación docente, empatía y comprometido con los resultados educativos esperados.

De acuerdo con Anderson (citado en Hunt, 2009) señaló: "... un docente efectivo es aquel que con bastante consistencia logra objetivos enfocados sobre el aprendizaje de sus estudiantes, sea de forma directa o indirecta" (p. 18). Igualmente Bretel (2002) Concibió a los docentes como actores sociales de cambio y reconoce en ellos capacidades como intelectuales transformadores, investigadores ,conocedores de su materia y que cuentan con herramientas y estrategias didácticas que le permiten cumplir los objetivos educacionales , asimismo tienen la capacidad de construir instrumentos de evaluación y aplicarlos para medir los resultados de sus prácticas pedagógicas. En consecuencia la misión educativa del maestro es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas.

El desempeño docente es definido por varios autores que han aportado conocimientos significativos a la comprensión de esta variable en los siguientes términos:

Para Torres (2008) el desempeño docente es el conjunto de actividades que realiza el profesional de la educación en el contexto donde labora, demostrando, de esta manera, si está capacitado para ello. El desempeño docente se caracteriza porque presenta una naturaleza consciente, se revela a través del cumplimiento de determinadas funciones, tareas o responsabilidades que son inherentes al cargo que ejerce y se expresa a través de una determinada calidad. Por su parte Guerra López (2007), mencionó que "el desempeño es reflejado cuando el docente cumple con todas sus funciones y obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad es decir, dedicarse a una actividad satisfactoriamente"(p. 23).

De acuerdo a esta conceptualización el desempeño se basa en las acciones o comportamientos que se observan en los docentes y que se encuentran relacionadas con la mejora continua de la propia actuación, capacidades, conocimientos y habilidades. Estos elementos contribuyen al desarrollo de la ejecución de las actividades pedagógicas y funciones que le compete realizar al maestro según las normas educativas y que contribuyen a lograr los objetivos y metas de la escuela.

Asimismo Guerrero (2011) planteó con respecto al buen desempeño profesional:

(...) si el énfasis en la centralidad de la práctica como criterio de evaluación y formación docente era evidente... no había un consenso igualmente transparente respecto a qué tipo de práctica es la que esperábamos del maestro. Podíamos encontrarnos con enfoques minimalistas, que sesgaban el buen desempeño profesional al cumplimiento de responsabilidades laborales, transferibles a cualquier empleado público o trabajador de una fábrica; otros maximalistas, que planteaban expectativas importantes, pero sólo imaginables como producto maduro de la experiencia o la especialización; otros que podríamos llamar normativos, inclinados a especificar procedimientos y tareas muy acotadas en una serie de campos, al estilo de un reglamento; y otros más bien interesados en extender el concepto de práctica, competencia o buen desempeño al campo de la teoría, como empezó a aparecer después en los reglamentos de evaluación docente, en respuesta a las críticas y a modo de protección de sus opciones de evaluación". (p. 4)

De la fuente antes referida, el estudio reveló que las normas existentes creaban una percepción confusa o una idea errónea de lo que significaba el buen desempeño profesional docente, algunos consideraban criterios importantes de desempeño y otros

planteaban ideas imprecisas, lo que invitaba a diversas interpretaciones, que no se relacionaban con los principios y expectativas sobre el rol del docente para lograr que sus estudiantes aprendan. De ahí que se necesitaba implementar políticas que contribuyan al desarrollo de las capacidades fundamentales que los docentes demandaban para su práctica diaria en el aula.

A partir de las características de la docencia como una profesión, Guerrero (2011), indicó que existen cuatro premisas:

- **La docencia como profesión relacional donde el vínculo es esencial**, se refiere a la interacción continua, inevitablemente intensa e intersubjetiva, entre maestro y estudiantes.
- **El docente como profesional capaz de discernir y tomar decisiones**, el docente debe tener la capacidad de valorar, discernir y distinguir cada situación para poder tomar las decisiones más pertinentes.
- **El desempeño profesional como práctica y acción**, no se quiere ver cómo tiene que ser el docente si no que tiene que hacer.
- **Las funciones docentes asignadas por la ley y el Proyecto Educativo Nacional como marco**, según esto el docente debe contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano, además de asumir sus funciones propias dentro de un clima óptimo para el desarrollo de la clase (p.17).

En consecuencia, estas cuatro premisas describen las características deseables de la profesión docente. El compromiso con los aprendizajes de los estudiantes, la formación ético-moral del educador y los vínculos de interacción permanente con los alumnos y la comunidad educativa, la capacidad para tomar las mejores decisiones y su rol que debe

desempeñar basado en valores. Para concluir estas premisas señaladas reflejan una visión de la docencia comprometida con la formación humana de las personas, preocupada por los resultados de la escuela, donde se respeta los derechos fundamentales de los actores de la educación, y en una escuela de calidad.

Por su parte Montenegro (2003), expresó que el desempeño docente es:

El conjunto de actividades o acciones que desarrolla el educador, que va desde la programación y preparación de las clases, hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos y la gestión institucional de la escuela. Así también el dictado de clases, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica. Además se entiende como el cumplimiento de sus funciones, determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (p. 34).

Por lo planteado, se entiende que la percepción del desempeño docente está vinculada con las funciones que realiza el maestro en el aula, como planificar el trabajo pedagógico, desarrollar y evaluar las actividades didácticas que tienen como objetivo asegurar el aprendizaje de los estudiantes. Así como el trabajo con los padres de familia y la comunidad educativa en general y los procesos de evaluación y reflexión que tiene que realizar el propio docente con la labor que este realiza.

Según el estudio de Hunt (2009) manifestó, que la labor que realiza el docente, se emplea en un sentido más amplio y debe basarse en un conjunto de características, competencias y conductas de los docentes que permitan que los estudiantes alcancen los resultados esperados para que tengan mayor motivación en sus aprendizajes, puedan

desarrollar capacidades para la resolución de problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente, aprender a convivir, y transformarse en estudiantes efectivos.

Para Orellana (2003) el docente es un profesional cuya formación y especialización le permite enseñar a los estudiantes el conocimiento de un área. Así como facilitar técnicas o métodos de trabajo que deben desarrollar para el logro de su aprendizaje. De esta forma, el trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular aprobado por el Minedu, adecuar los contenidos a enseñar, plantear estrategias, medios y materiales, evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el estudiante. Así pues, en este contexto, el docente desarrolla aspectos como la planificación de la clase y aplica métodos para el logro del aprendizaje, en concordancia con la formación profesional recibida y la capacitación permanente con el fin de ejercer sus funciones adecuadamente con capacidad, conocimiento y destreza.

De igual modo, De la Cruz (citado en Muñoz, 2010), manifestó que el desempeño docente laboral: “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” (p.23).

El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes

aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

(Robalino, 2006, p.72)

En tal sentido, bajo este concepto la función del docente demanda una participación más activa en la escuela es él que garantiza el aprendizaje de los estudiantes, también participa en la toma de decisiones, se involucra en el logro de la calidad de la escuela y se relaciona con la comunidad y el desarrollo del país. Existen muchos factores que influyen en el desempeño docente como: formación profesional, desarrollo profesional, condiciones de trabajo, salarios, salud, compromiso profesional, clima institucional, valoración, estímulos, evaluación, etc. Estos factores se relacionan entre sí e inciden en el desempeño del maestro.

De este modo Bretel (2002) manifestó que el buen desempeño profesional de los docentes puede determinarse a partir de los conocimientos que posee sobre las disciplinas académicas y pedagógicas, sobre lo que debe lograr que los alumnos aprendan, de la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su práctica diaria. Es importante que el buen profesional de la educación tenga vocación y un compromiso afectivo con esta tarea social. En consecuencia, las habilidades y los desempeños son necesarios así como los conocimientos y aptitudes. Así pues, la eficiencia del docente está relacionada con las tareas que ejecuta como la planificación de las actividades de enseñanza, la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, autoevaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo. Finalmente compartir y aprender de y con sus colegas y establecer una comunicación eficaz con los padres de familia y otros miembros de la comunidad.

Así pues Remedios (2005) expuso que:

La actividad pedagógica es un tipo de actividad cognoscitiva que está dirigida a la educación 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 la escuela, en estrecha relación con la familia y la comunidad. Requiere de plena comunicación entre sus participantes y de una cuidadosa organización, planificación, ejecución y control para todas las acciones pedagógicas donde tiene un rol importante el nivel de desarrollo personal del educador para que ejecute de forma óptima las tareas y funciones que esta encierra desde posiciones creativas (p. 5).

El Consejo nacional de educación (2011), planteó los criterios siguientes para un buen ejercicio docente:

La vocación docente, mediante el compromiso con las tareas educativas y con los niños, en concordancia con las cualidades éticas y morales. Técnicos profesionales, didácticas, estrategias actualizadas, conocimiento y contenidos a desarrollar en la programación, dominio de programación curricular, dominio de nuevas tecnologías de la información. El buen maestro es aquel que planifica, domina el contenido, tiene una actitud reflexiva, para percibir el mundo desde el punto de vista del niño, para su enseñanza, teniendo capacidad de hacer entretenido e interesante los aprendizajes, tomando en cuenta que el juicio de valor del docente adulto difiere al juicio de valor de los niños, en cuanto a su maduración, es capaz de experimentar en hacer cosas nuevas, mostrar colaboración, actitud natural y asertiva, comprendiendo las diferencias y hacer que el rendimiento de los alumnos mejore. El docente atraviesa gran

parte de su vida, dedicado a mejorar su desempeño, lo que tendría que lograr es una mayor sistematización y mejorar el marco teórico de los docentes (p. 16).

En relación a lo indicado anteriormente se menciona que la vocación del docente y el compromiso que muestra con la escuela son factores relevantes en el desempeño profesional. La participación efectiva en el proceso enseñanza aprendizaje y el cumplimiento eficaz de las funciones pedagógicas son esenciales para el éxito educativo y son ellos los actores más importantes para lograr el cambio educativo. El profesional de la educación tiene que estar capacitado para ejercer su labor y practicar los valores porque el rol que juega las características personales del docente es trascendental para los estudiantes. En conclusión, el buen desempeño del maestro está en relación con el nivel de conocimiento que posee, y el que tiene de sus estudiantes, es también fundamental las buenas relaciones que tiene con ellos y la capacidad de motivación para construir los aprendizajes.

Igualmente, Fernández (2008) señaló que se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, clasificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en Programa de capacitación. Además planteó que este desempeño, si se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma como cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ellos. Asimismo, Chiroque (2006) consideró que “Los desempeños tienen que ver con la práctica docente y esto supone manejo cognitivo, manejo en las formas de operar y comportamientos actitudinales-valóricos singulares” (p. 6).

Además, la actuación del docente exige una actitud reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Una actitud dinámica relacional con los pares, con los estudiantes y con el conjunto de interacciones necesarios que medien el aprendizaje y el funcionamiento de la escuela. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica y una función éticamente comprometida (R.M. N° 547-2012 ED).

De igual modo Zabalza (2012) en relación al desempeño docente hizo referencia a ciertas competencias que el docente debe desarrollar para el buen ejercicio profesional, demostrando que sabe identificar los aprendizajes previos del alumno, establece una comunicación eficaz con sus estudiantes y maneja adecuadamente las condiciones y características que presenta el grupo con el que le toca trabajar. Ser un maestro competente incluye ser buena persona, afrontar los retos que la vida académica y la atención a los estudiantes le plantea. Son dos las características esenciales de los buenos profesores: el sentimiento de autoeficacia; quiere decir que el docente, debe sentir que lo que está haciendo tiene importancia para los estudiantes y es importante para su desarrollo personal y la resiliencia posee la capacidad de saber sobreponerse a las condiciones adversas. Los docentes eficientes logran conectarse con sus estudiantes y hacen de la tarea diaria actividades placenteras, creativas, retadoras y alegres.

Por su parte Estrada (2013) sostiene que el desempeño docente es fundamental para el desarrollo de las actividades pedagógicas en la escuela y es el que permite obtener resultados satisfactorios y concretizar los objetivos educativos si son realizados con responsabilidad, eficacia, ética y habilidad. El desempeño docente es el eje que moviliza

el proceso de formación dentro del sistema educativo, y es necesario la reflexión y la evaluación del desempeño docente permanentemente.

Las investigaciones presentadas de diversos autores acerca del desempeño docente revelan que el docente es el protagonista de la necesaria transformación del sistema educativo, de allí pues que, la excelencia del profesorado es el factor que incide más en la calidad de la escuela, además son varios los factores que contribuyen a obtener buenos resultados en la escuela pero de entre todos ellos, el factor que adquiere cada día más relevancia es la calidad del personal docente. De este modo, los estudios sobre eficiencia docente sugieren que los estudiantes asignados a docentes con alto desempeño lograrán avances tres veces más rápidos que los alumnos con docentes con bajo desempeño.

Por lo expuesto, las competencias profesionales de los docentes tienen que ser cada vez más amplias y diferentes, la docencia debe convertirse en una profesión con un nivel extraordinario de conocimientos y sabiduría práctica, en una profesión de élite, a la que habría que atraer a las personas más competentes y comprometidas. Se debe tener como objetivo la formación de profesores, un modelo de escuela con profesionales comprometidos, con deseos de alcanzar el éxito educativo de todos los alumnos. En síntesis, todos los países aspiran a tener docentes responsables, apasionados por su profesión, competentes, bien formados y dispuestos a actualizar esa formación.

2.2.2.2 Dimensiones del desempeño profesional del docente

En la presente investigación las dimensiones consideradas se basan en el Marco del Buen Desempeño Docente aprobado con Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED, determinadas como dimensiones compartidas de la profesión docente: dimensión reflexiva, dimensión colegiada, dimensión relacional, dimensión ética. Las diferentes profesiones evolucionan de acuerdo a las grandes transformaciones que se van dando en el mundo

actual. La nueva visión de la profesión docente exige cambios en las prácticas pedagógicas para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros. Por consiguiente, la profesión docente no es ajena a estas exigencias de la globalización y desarrollo tecnológico, También se hace necesario que el docente en su desempeño profesional asuman una actitud reflexiva dentro de una dinámica relacional con los estudiantes y la comunidad educativa, además demanda que se desarrolle entre maestros un trabajo pedagógico en equipo y éticamente comprometido con los resultados (Minedu, 2012).

1. Dimensión reflexiva

El docente, en el trabajo cotidiano articula los saberes disciplinares y curriculares, el conocimiento de los estudiantes y el contexto circundante. Es por esto que, reflexiona sobre los procesos y fines de la enseñanza; toma decisiones y juicios críticos sobre su desempeño laboral y la de sus colegas para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes y fortalecer sus competencias. Esta práctica reflexiva conlleva a una toma de conciencia crítica personal y grupal que conduce a un compromiso de mejora.

Con relación a la dimensión reflexiva Moral (2000) definió la reflexión como un proceso interno que se produce a través de la reflexión sobre la acción o en la acción, que puede desarrollarse en forma individual, sin embargo es importante que se le considere como una acción colectiva y contextual. Para lograr la práctica reflexiva los docentes deben ejercitar esta habilidad diariamente en su ejercicio profesional. Por otro lado Tallaferró (2006) manifestó que “Cuando el docente reflexiona se pregunta qué hace bien y qué puede hacer mejor y por qué” (p.269). Con esto quiere decir que la práctica reflexiva permite que el docente sea capaz de enfrentar la realidad del aula, y aplicar proyectos de mejora con criterios claros y profesionalismo porque vincular la teoría y la

práctica. Asimismo Gómez (2008) consideró el proceso de reflexión sobre la práctica docente “como una herramienta de autoevaluación, integrándola en un proceso de evaluación permanente, orientada a enriquecer el trabajo del profesorado actualmente en ejercicio” (p.274).

Por consiguiente, la reflexión es un proceso que consiste en evaluar el desarrollo de los aprendizajes en el aula y es un importante recurso para efectuar cambios pedagógicos y también ayuda al desarrollo profesional del profesor. Cabe señalar que el objetivo de la evaluación es retroalimentar el proceso de enseñanza aprendizaje y los resultados de esta permiten aplicar nuevas estrategias metodológicas para lograr las metas de aprendizajes y también el buen desempeño del docente. De ahí que consideramos la reflexión como una de las herramientas evaluativas de la práctica, igualmente un importante recurso para el cambio y el desarrollo profesional del profesor.

Por otro lado, Revilla (2010) señaló que el profesional de la educación al ejercer la reflexión sobre su práctica educativa, busca permanentemente nuevas estrategias didácticas y herramientas pedagógicas para enfrentar mejor la situación y obtener mejores resultados. Así pues un profesor reflexivo siempre tiene una mente abierta, es sincero, está en permanente revisión de lo que hace y ve hacer en otros docentes, es decir, se autoevalúa, por lo tanto él mismo es su mejor crítico.

Cuando el maestro aprende a reflexionar metodológicamente sobre su práctica se produce un aprendizaje reflexivo y a su vez situado. La competencia reflexiva subyace en este punto de aprender en y a través de la propia práctica como movilización de los conocimientos, habilidades, actitudes, intereses y motivación, siendo su activación holística y globalizadora al mismo tiempo

que transversal a todas las competencias que el docente debe activar en los procesos de enseñanza-aprendizaje (Gómez ,2011, p. 56).

De acuerdo a lo mencionado, la reflexión es un recurso fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje, favorece el desarrollo de un pensamiento crítico y creativo en el maestro y también en el alumno, en este espacio profesional, el docente, desarrolla la capacidad de autorreflexión; piensa acerca de las experiencias en el aula con el propósito de encontrar nuevas formas de realizar las actividades de aprendizaje para aplicarlas en nuevas situaciones. Así aprende de las experiencias y reconstruye conocimientos para fortalecer su trabajo y competencia profesional, en la práctica reflexiva observamos dos perspectivas, el enfoque reflexivo sobre el ejercicio de las funciones del docente en el aula que implica analizar cómo enfrenta las diversos y complejos situaciones en el aula. Es una reflexión para el actuar, sobre los elementos del proceso educativo y tomar medidas adecuadas para el trabajo en aula. Igualmente la reflexión se da en la práctica y se realiza a lo largo de todo el proceso de enseñanza – aprendizaje. (Rodríguez, Angulo, Fernández, 2013).

Todo docente debe asumir una práctica reflexiva, esto implica un compromiso personal donde se ponga en marcha la reflexión sobre lo que hará, lo que hace y lo que hizo. Un profesor reflexivo trabaja con convicción, dedicación, dinamismo, responsabilidad, sinceridad y en permanente movilización de los aprendizajes para transformar su práctica pedagógica y optimizar su desempeño. Es necesario conocerse a sí mismo, saber en qué circunstancias enseña y que influye en el actuar (Day, 2006).

Al respecto, en la R.M. N° 547 –ED (2012, p. 11) sobre el desempeño docente, sostuvo que: “La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor”. Al analizar las ideas presentadas en relación a

la dimensión reflexiva se evidencia la necesidad de la reflexión en el quehacer educativo. Es un elemento esencial para identificar y favorecer procesos de enseñanza aprendizaje eficaces. El profesorado realiza un trabajo emocional y no solo intelectual, por lo que debe renovarse profesionalmente y revisar las circunstancias en que ocurre la práctica docente asumiendo su compromiso, con motivación y responsabilidad. De ahí que un profesional de la educación que reflexiona, que se autoevalúa, que realiza la reflexión en equipo como parte de su trabajo diario; es un docente que genera aprendizajes significativo en los estudiantes y se encuentra comprometido con la mejora de la calidad educativa.

2. Dimensión relacional

El docente crea situaciones sociales y relaciones emocionales adecuadas que se experimentan en el proceso enseñanza aprendizaje; es decir promueve un ambiente positivo y comprensivo que facilita la interacción social en el aula y en la institución educativa, aplica variedad de estrategias para trabajar colaborativamente con otros colegas, establece canales de comunicación efectivos con los padres de familia y la comunidad involucrándolos en las actividades del aula y de la institución. En la práctica docente se da una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza.; de acuerdo con esa perspectiva los estudiantes son personas con iniciativa, creatividad, con necesidades personales, potencialidad para desarrollar actividades y solucionar problemas, los estudiantes no solamente participan cognitivamente demuestran también afectos, inquietudes, intereses y valores y se les debe considerar en su personalidad total. Es por ello que en el proceso educativo se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

Una buena relación entre el docente y los estudiantes es fundamental, por esto la manera de ser del profesor, como imparte la clase es importante para el aprendizaje. En conclusión la buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, desde esta perspectiva, la enseñanza se basa en interacciones concretas que se desarrollan en el aula y la institución educativa y se producen entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad. En estas relaciones, el docente aprende en la interacción con los estudiantes, valorando sus diferencias individuales y características socioculturales. En el Perú, muchos profesores aprecian muy especialmente estas características y propician un ambiente agradable generando una buena relación, sobre todo el conocimiento que llegan a tener de los estudiantes y las buenas relaciones que logran entablar con ellos, rasgo típico de los buenos desempeños docentes. La construcción de vínculos no solo surge y se desarrolla en el aula. Hay otros ámbitos en los que el docente requiere proceder de la misma manera, como el de sus relaciones con la familia y la comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia indispensable para lograr el éxito educativo (Minedu, 2012).

Con referencia a lo anterior Valdés (2004) identificó como una de las dimensiones del desempeño docente los vínculos que el profesor mantiene con los estudiantes, padres de familia, directivos, docentes y la comunidad; también considera la preocupación y comprensión de los problemas sociales y familiares de los estudiantes, así como la flexibilidad para considerar las diversas opiniones de los alumnos. En este sentido, se puede decir que en las escuelas además de las relaciones maestro – alumno otro aspecto importante es el trabajo en equipo entre colegas, cabe señalar que muchas veces surgen

problemas que afectan la interacción empática alterando la relación entre las personas como presencia de individualismo y distanciamiento entre sus integrantes.

En el quehacer pedagógico también se presentan diversas y complejas relaciones con los estudiantes. Cotera (2003), señaló que es difícil enseñar cuando no hay una buena relación entre docentes y estudiantes, ya que si esta no se da, el lograr el éxito en la enseñanza aprendizaje será muy difícil. Por ello es indispensable que la relación entre ellos debe darse con respeto, cordialidad, responsabilidad, compromiso, reconocimiento y con agrado de aprender y enseñar, por lo tanto se deben establecer acuerdos de compromiso.

También en cuanto a esta relación López (2007) encontró que el vínculo docente – alumno origina otras asociaciones con otras personas: los padres de familia, los demás maestros, las autoridades escolares, la comunidad. Estas se fortalecen no solo con el conocimiento por parte de estudiantes y docentes sino también con los diferentes aspectos de la vida humana que van conformando la marcha de la sociedad. De esta manera la escuela se configura como el escenario de formación continua de los docentes donde se articulan el marco normativo, la regulación administrativa del sistema, el afianzamiento del conjunto de valores personales, sociales e institucionales. Es necesario señalar que tras las prácticas pedagógicas, está el propósito establecer buenas relaciones entre los actores principales que intervienen en el proceso educativo: docentes estudiantes, directivos, padres de familia y formar un determinado tipo de hombre para la construcción de una nueva sociedad.

Cabe señalar también, que en la práctica cotidiana de los docentes se dan relaciones entre sujetos constituidas y sostenidas en los vínculos afectivos que desarrollan como es la relación docente-estudiante (núcleo del proceso de trabajo y de la subjetividad docente) constituyéndose como vínculo estableciendo un soporte afectivo reconocido – registrado-

tanto por los docentes como por los estudiantes. Asimismo se construye el vínculo de trabajo con los pares, que se manifiesta a través de las actividades de aprendizaje que se realizan entre compañeros; que son tan determinantes como la relación con los estudiantes, diferenciándose por el signo y contenido. Igualmente, se construye los vínculos entre docentes y su dimensión afectiva real estas se encuentran menos estudiadas que la de docente-estudiante; su registro individual y/o grupal es más difuso y a veces es sentido como una amenaza grupal e individual (Martínez, Collazo y Liss 2009).

Además Carda y Larrosa (2007) definieron a la dimensión relacional como:

“Relaciones interpersonales cotidianas, que marcan el clima del centro” (p. 47). En tal sentido el Consejo Nacional de Educación (2011) definió la citada dimensión como: “El desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como el uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro”. (p.31). Esta dimensión relacional del desempeño docente se basa en las buenas relaciones con los estudiantes, en la capacidad de conocer e involucrarse con los intereses y necesidades de los alumnos para ayudarlos en la construcción de los aprendizajes, en su relación social y desarrollo emocional. Es necesario crear espacios donde este pueda expresar sus ideas, sentimientos y experiencias, con el propósito de conocer las características del estudiantado. Así pues, son fundamentales los vínculos con los padres de familia, docentes y personal directivo. Sin embargo, el conocimiento del área curricular, el uso adecuado de estrategias didácticas en el aula y el trato respetuoso y cordial con los estudiantes serán más eficaces en cuanto los docentes sean líderes, poseen competencias comunicativas y se encuentren comprometidos con su buen desempeño.

Al respecto en la R.M. N° 547 – ED (2012) sobre el Marco del Buen Desempeño Docente se afirmó: “Son interacciones concretas en el aula y la institución educativa,

especialmente entre docentes y estudiantes y que incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad” (p.11). Para mejorar las relaciones en el aula se plantearon un conjunto de actitudes: consideración positiva hacia los estudiantes, crear confianza y muestra de altas expectativas sobre los estudiantes, escuchar a los estudiantes. También facilita que los estudiantes elijan, arriesguen, se responsabilicen en la implicancia del proceso educativo. Diseña diversas actividades académicas, estimula la espontaneidad, participación y modifica el sistema de evaluación tradicional.

Los diferentes estudios presentados sobre la dimensión relacional del desempeño docente analizan la especial atención que requiere la manera como se relacionan los docentes y su influencia en el sistema educativo. La efectividad de la relación de los docentes con la comunidad educativa asegura logros positivos en el aprendizaje y el funcionamiento de la escuela. El trato cotidiano a los estudiantes, conocerlos, asumir la responsabilidad por los aprendizajes evidencian el buen desempeño del docente. En conclusión El ambiente de una comunicación eficaz y la convivencia positiva de los diferentes miembros de la escuela favorece la formación de personas capaces para afrontar los retos de la sociedad y contribuir al desarrollo.

3. Dimensión colegiada

El docente realiza su labor dentro de una organización cuyo propósito es asegurar que los estudiantes aprendan y adquieran las competencias deseadas, en su práctica profesional interactúa con sus pares docentes y directivos y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos. Esta situación posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sobre las prácticas de enseñanza, su labor individual adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución.

La identidad profesional de los docentes se construye, en gran medida, en los espacios sociales y laborales que ella promueve.

En la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado, por ello se requiere que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, equipos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen. La escuela, para que logre concretar su misión institucional, necesita que los docentes comprendan que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada (Minedu, 2011).

El trabajo colegiado aumenta la coherencia de la actividad institucional, permite el desarrollo de actividades pedagógicamente enriquecedoras y favorece las actitudes de colaboración y apoyo mutuo para el cumplimiento de las responsabilidades individuales y colectivas. Es deseable que esta modalidad de trabajo se convierta en una práctica cotidiana de las instituciones, además de que es importante que se generalice para la toma de decisiones en otros ámbitos de la vida institucional. (Secretaría de Educación Pública (SEP), 2003, p. 11)

Como se ha expuesto la dimensión colegiada plantea la necesidad de que los docentes realicen un trabajo en equipo; es decir un trabajo colegiado para desarrollar el quehacer educativo y para la toma de decisiones de la gestión institucional. Esta estrategia favorece el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, se enriquece la práctica docente y se fortalece el trabajo en equipo con profesores y directivos. El trabajo

colegiado es un espacio donde los maestros pueden analizar la acción pedagógica, investigar y actualizarse para fortalecer sus competencias.

Por otra parte García y Zavala (2005) identificaron que los docentes definen al colegiado como un espacio donde se analiza, discute y dialoga; donde se reflexiona y evalúa el ejercicio de la docencia; se interactúa e intercambian puntos de vista; se organiza, planifica y se toman acuerdos; de esta manera se enriquecen y adquieren nuevos conocimientos; se gestiona su práctica y se realiza un trabajo en equipo con directivos y profesores. Así pues, Little (1998), citado por López (2007) sostuvo que:

La interacción colegial existe en los casos que los profesionales: Se implican fuerte y progresivamente en un diálogo sobre la práctica de la enseñanza. Se observan a menudo y se proporcionan críticas positivas sobre su trabajo docente. Plantean, diseñan, investigan, evalúan y preparan conjuntamente los materiales de la enseñanza. Aprenden de los demás sobre la práctica docente (p.22).

El trabajo colegiado como práctica profesional es muy significativo porque, es un espacio de actualización e intercambio académico de ideas que permiten el análisis y el diseño de estrategias para una mejor formación docente y de la práctica pedagógica para romper con las resistencias al cambio y las prácticas tradicionales en la escuela.

En este sentido Barraza (2012) manifestó que los profesores definen al trabajo colegiado como una estrategia que atraviesa a todas las áreas, acciones y actividades que se realizan en el centro escolar; como un espacio de profesionalización y como una posibilidad del ser. Asimismo, indica que los profesores advierten que el colegiado les ha permitido mejorar su práctica docente y la formación de los estudiantes.

Igualmente, Bracho (2009) explicó que el trabajo colegiado en las instituciones educativas involucra a todos los actores educativos, se sienten parte de las decisiones, tienen un alto grado de motivación al logro de metas; lo que hace que se fomente la corresponsabilidad en los resultados de la misma. Incluso, en la R.M. N° 547 – ED (2012, p. 13) definió la Dimensión Colegiada como:

(...) la forma en que se gestiona la marcha de la institución., al respecto refirió:

En la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado Sus órganos de gestión requieren asimismo una composición plural y que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen.

En relación con los estudios mencionados trabajar de manera colegiada en la escuela posibilita la comunicación, investigación y el desarrollo profesional entre los profesores. El trabajo en equipo tiene como propósito que los docentes puedan discutir, aportar sus experiencias y conocimientos y analizar sobre el proceso enseñanza aprendizaje; produciéndose así el intercambio académico y de esta manera se construye una escuela de calidad con resultados de aprendizajes relevantes. Además, el trabajo colegiado permite renovar la práctica docente; porque al compartir experiencias de la tarea diaria y de los aprendizajes, el maestro se actualiza y se refleja en su desempeño en el aula. Es una estrategia innovadora que se caracteriza por lograr objetivos comunes, del trabajo individualista que estaba acostumbrado el docente asume un trabajo colaborativo para lograr la misión y visión de la escuela, se compromete por propia iniciativa, está identificado con la institución y los directivos ejercen un modelo de gestión participativa y de apoyo al profesor.

4. Dimensión Ética

La ética, para que pueda atender a las necesidades del ser humano, ha de ser flexible y abierta para que se adecue a las situaciones complejas y cambiantes. Desaparecida la fe en la mano invisible, disipada la creencia en las leyes escatológicas de la historia, debemos abogar por éticas inteligentes y aplicadas que estén menos preocupadas por las intenciones puras que por los resultados benéficos para el hombre, menos idealistas que reformadoras y menos adeptas a lo absoluto que a los cambios realistas. (Lipovetsky, 2000, p. 20)

La dimensión ética se manifiesta en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana, también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados; el docente atiende a personas heterogéneas y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica en relación a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional. Incluye así mismo, el respeto de los derechos y de la dignidad de los estudiantes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda de medios y estrategias que promuevan los aprendizajes. El ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica y pensar en la manera cómo la escuela puede aportar a la construcción de sociedades más democráticas.

El docente presta un servicio público y los beneficiario son sus estudiantes. Una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. En esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y

terrorismo, y que más bien sea un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social (Minedu 2012).

Actualmente el reto como buenos profesionales y profesionales éticos que tienen los profesores consiste en aprender durante su formación inicial y perfeccionar durante su ejercicio profesional; los docentes deben organizar y animar situaciones de aprendizaje, implicar a los alumnos en su aprendizaje, trabajar en equipo, participar en la gestión de la escuela, informar e implicar a los padres y madres, afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión y organizar la propia formación continua. Por otra parte, comprometerse con su rol docente en formar ciudadanos críticos, autónomos, dialogantes, participativos, colaboradores, capaces de responsabilizarse de su vida, actualizarse constantemente y preocupándose para construir una sociedad tolerante o igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres.

El término ética es utilizado en el campo educativo muchas veces para hacer mención al desempeño docente, por lo tanto es necesario reflexionar y profundizar sobre su significado e importancia para la formación de los estudiantes. Con respecto a la dimensión ética del desempeño docente Cardona (1990), sostuvo que:

Lo primero que debe hacer el educador, como profesional de la enseñanza, es conseguir que su propia tarea sea un acto ético: debe actuar éticamente, como persona que se dirige a personas, y dar a esa relación recíproca que se establece un sentido moralmente bueno: ha de ser un acto personal bueno, en sí y en sus consecuencias. Ha de ser un buen profesor, siendo un profesor bueno (p.19).

Por otro lado, Castillo (2000) abordó el concepto de dimensión ética de la siguiente manera:

Es el conjunto de facultades, normas y obligaciones adquiridas por el hombre, o modo de conducta que descansa en el bienestar común, que permite la relación del profesor y del alumno dentro del aula para el logro de los productos de aprendizaje, el conjunto de principios morales que rigen los actos relacionados con la profesión, o conducta del trabajo o en el ejercicio de la profesión en alguna ciencia o arte (p.33).

En efecto, el profesional de la docencia para ejercer con calidad su especialidad necesita complementar su formación con principios éticos, tiene un rol muy importante en la sociedad y debe asumirlo con gran responsabilidad y compromiso. Esta le exige como debe comportarse con los demás, como debe hacerse cargo de los estudiantes y asumir las consecuencias de sus decisiones y acciones. Así mismo practicar la igualdad de trato a todos los alumnos, respetar a su alumnado y ayudarlo en su proceso de aprendizaje.

También López (2003) acotó que para lograr una identidad de la profesión académica, se pasa necesariamente por un debate de la dimensión ética y menciona dos ejes centrales principales: primero la naturaleza de la relación entre docentes y estudiantes supera el plano de lo técnico, incluso en aquellas disciplinas que por las características de sus contenidos pudiera pensarse que son excepcionales, sin serlo; segundo se trata de una profesión que posee una natural intencionalidad de intervenir entre seres humanos e influye en la constitución del humanismo de los integrantes del grupo escolar, dependiendo de sus convicciones y las prácticas en la institución educativa.

Al respecto Bunes (2005) concluyó que la educación en valores tiene que darse con el desarrollo moral y el desarrollo de estructuras de pensamiento que hacen posible el juicio moral. El modelo curricular preparado por la institución educativa debe hacer de los valores éticos-morales una clase de contenidos susceptibles de ser evaluados y sometidos

al formato y tratamiento académico tradicional. Afirma, que el objetivo de la acción educativa debe ser enseñar los valores de: libertad, solidaridad, respeto y, fundamentalmente, el diálogo como búsqueda y disposición a cambiar.

Así pues Letelier, Rodés, De los Ríos y Oliva (2007) manifestaron al respecto: “significa mantener una conducta íntegra en el quehacer académico; reflejada en la responsabilidad, en el cumplimiento de las tareas comprometidas, en las relaciones con los colegas, estudiantes y otras personas y en el cumplimiento de normas y reglamentos institucionales” (p. 167). Por otra parte las actitudes concretan los valores, son las líneas formadoras de la personalidad: formas habituales de pensar, sentir y actuar. Las actitudes son adquiridas y mediante la educación se desvelan, refuerzan y perfilan. Este es el verdadero ámbito de la formación en valores, educar y formar las actitudes.

Recogiendo lo más importante que consideran los autores citados sobre el tema, señalan que el docente es el actor fundamental en la tarea educativa, por lo tanto se necesita de él un compromiso ético. La ética profesional comprende el conjunto de principios morales, metas, valores y hábitos. Para lograr mejorar la educación es necesario potenciar y fortalecer la dimensión ética de la educación.

El Compromiso del docente con su labor, con la sociedad a la que representa, así como con su historia, cultura, conocimiento y sus valores lo que implica que debe ser consecuente con su dicho, ser abierto, honesto, amable, firme cuando tenga que serlo y actuar diferenciando en el espacio de la escuela el que corresponde a los colegas, directivos, alumnos y padres de familia. Dicha forma de actuar debe estar en congruencia con sus principios y valores personales, así como con los de la institución. (Ramírez, 2011, p. 5).

El objetivo principal del docente es promover el desarrollo de las capacidades mentales: cognitivas, afectivas, morales y sociales de los estudiantes para lograr una sociedad justa y solidaria para alcanzar estas metas demanda valores y actitudes personales en el profesor: satisfacción con su quehacer, equilibrio emocional, autonomía y compromiso moral. El compromiso del profesor, está en disponer y proporcionar a sus alumnos los recursos y oportunidades para que puedan asimilar los aprendizajes. Proporcionar las mejores condiciones y oportunidades; la disponibilidad para todos y cada uno de los alumnos: los que van bien con los aprendizajes, y aquellos que presentan dificultades y necesitan de apoyos especiales. Por otro lado, la formación ética profesional está vinculada con la calidad moral del trabajo, que implica: buen desempeño vocacional, responsabilidad, honestidad intelectual y práctica; es decir un compromiso del docente de hacer bien el trabajo educativo direccionando la enseñanza a la construcción de conocimientos y el desarrollo de actitudes éticas para lograr la convivencia (Celaya, 2013).

El docente tiene una responsabilidad ética y social que cumplir, debe ser una persona abierta al cambio y comprometida con su desarrollo profesional para mejorar su desempeño como docente y ser un modelo a seguir, las actitudes más importantes que debe cultivar son: empatía, la ayuda mutua, compromiso, receptividad, autenticidad, creatividad, auto-crítica, sensibilidad, constancia, auto-determinación, honestidad y equidad. La formación integral de este permitirá que los educandos desarrollen comportamientos basados en la reflexión, que sean críticos, tolerantes, sociables y que aprendan a dialogar para la convivencia en paz. Es importante que los docentes se preocupen por los estudiantes en su desarrollo cognitivo, físico, moral y espiritual, impartiendo una

educación donde se transmiten valores. De esta manera enfrentarán con éxito la vida y serán seres más humanos.

La integración entre maestros y alumnos manteniendo un ambiente de confianza, respeto, equidad, lealtad y justicia permitirá que los alumnos desarrollen a plenitud sus capacidades y habilidades, además la ética ayudará al mejoramiento de la institución, fortalecimiento del trabajo en equipo y a la formación académica del docente. Por lo tanto, la actitud y el comportamiento adecuado del profesor en la escuela y fuera de ella es relevante, manteniendo un comportamiento digno y promoviendo valores en sus estudiantes.

Con referencia a la , R.M.Nº 547 –ED (2012) estableció que:

El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas (p. 14).

De las evidencias mencionadas, se llega a la conclusión de que el profesional de la docencia para ejercer con calidad su especialidad necesita complementar en su formación principios éticos, como actor principal del sistema educativo tiene una gran responsabilidad y que exige de él actitudes y comportamientos basados en la práctica de valores. El desarrollo de la dimensión ética en la formación docente debe considerar ver al

docente como un ser moral, es decir como un ser “honesto” que actúa en función del bien social, reflexiona, plantea recomendaciones y sugerencias para mejorar lo que ocurre en el aula y en la institución educativa, no acepta sus obligaciones como impuestas sino que medita sobre ellas, se siente comprometido y él mismo es ejemplo de comportamiento. En síntesis la dimensión ética en un docente guía su desempeño en forma eficaz y eficiente para que las actividades produzcan los resultados deseados. La postura ética que asuma el docente, manifestada a través de sus actitudes, es trascendental. La función del docente se concreta en un compromiso ético que contribuye a los cambios que se vienen dando en la educación, a las demandas sociales y a las necesidades de los estudiantes.

2.2.2.3 Teorías que sustentan el desempeño profesional docente

A. Marco del Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente se elaboró, a partir de un proceso de diálogo, reflexión y concertación que se llevó a cabo entre el Consejo Nacional de Educación (CNE) y Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente. El objetivo fue establecer un consenso respecto a lo que la sociedad y el Estado requerían de los profesionales de la educación, asimismo definir los criterios acerca del desempeño profesional de los profesores de educación básica regular. Participaron ciudadanos y ciudadanas, docentes, especialistas, representantes del magisterio, las familias y las comunidades, así como diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales, instituciones académicas y agencias de cooperación técnica.

Este instrumento es una herramienta estratégica para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente, se basa en una visión de docencia para el país. En su estructura define los cuatro dominios, las nueve

competencias y los cuarenta desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente. Se caracteriza por ser un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Tiene entre sus propósitos específicos:

- Establecer un lenguaje común entre los docentes y los ciudadanos para referirse a los procesos de enseñanza.
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, y construyan una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes,
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Por otro lado, en este Marco, se propone cambios en el profesorado y reconoce el ejercicio de la docencia como una labor compleja que muestra un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones; el buen desempeño demanda una actuación reflexiva, esto es, tener la capacidad para decidir, actuar y criticar; Además se debe realizar la actividad pedagógica en una dinámica relacional con los estudiantes, colegas, padres de familia y los directivos. También exige realizar una actuación colegiada con sus pares para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos que comprende la enseñanza aprendizaje. Así mismo, es una función éticamente comprometida. En consecuencia, estas son las características que la docencia comparte con otras profesiones y que contribuyen a la conformación de sociedades más equitativas, democrática y con altos niveles de desarrollo humano.

Para el presente estudio se ha considerado como dimensiones de la variable desempeño docente las dimensiones compartidas, que expresan la nueva visión de la profesión docente. Estas dimensiones compartidas no solo se dan en la docencia sino también en otras profesiones. Dado que las transformaciones que se vienen dando en la sociedad exigen fortalecer la profesión docente la función de estas características es garantizar el logro de un desarrollo profesional permanente y de los aprendizajes fundamentales de los estudiantes. Por ello, se hace necesario que estén presentes en el quehacer de los docentes, las siguientes dimensiones compartidas:

- **Dimensión reflexiva:** La práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre su propia práctica y antecedentes evaluándose continuamente para mejorar su competencia profesional resultando su trabajo complejo y especializado.
- **Dimensión relacional:** La enseñanza se realiza mediante interacciones concretas en el aula, con la institución educativa, la familia y la comunidad. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y emocionales, de respeto, de tolerancia, flexibilidad, cuidado e interés por los estudiantes. En estas relaciones el docente aprende y valora las diferencias individuales.
- **Dimensión colegiada:** La función docente es social e institucional, socializa con sus colegas y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación posibilita el trabajo colectivo y reflexivo en la escuela sobre las prácticas de enseñanza. Promoviendo que los estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas.

- **Dimensión ética:** La ética de la profesión docente exige idoneidad profesional, comportamiento moral, respeto a los derechos de los estudiantes y búsqueda de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje. El docente tiene responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. Se hace responsable de los aprendizajes de cada uno de los estudiantes y de su formación humana a través de la escuela debe orientar su trabajo en relación a la misión de la escuela, a los fines de la educación y a la construcción de sociedades más democráticas (Minedu, 2012).

B. Los saberes de los Docentes

Los saberes son el conjunto de informaciones que dispone una sociedad, estos provienen de variadas fuentes y se encuentran disponibles; tienen la capacidad de ser renovados y producidos por la comunidad científica y movilizarse con diversos fines en las prácticas sociales, económicas, técnicas, culturales, etc. Por otra parte, un profesor es una persona que posee conocimiento de algo y tiene como función transmitir ese saber a otros, cabe señalar que, el vínculo de los docentes con los saberes no se limita solo a la función de transmitir conocimientos.

En el ejercicio de la docencia se integran distintos saberes, los cuales mantienen relación con el profesorado, de manera que, se puede definir el saber docente como un saber plural, heterogéneo, formado por un conjunto de saberes procedentes de la formación profesional y disciplinarios, curriculares, del ejercicio del trabajo y experienciales. Todo saber involucra un proceso de aprendizaje y de formación, y, cuando llega a cierto grado de desarrollo y sistematización, más largo y complejo se vuelve el proceso de aprendizaje. En consecuencia los saberes se integran en procesos de formación institucionalizados, coordinados por agentes educativos.

Por otro lado, la producción de nuevos conocimientos implica, un proceso de formación basado en los conocimientos actuales pero puede surgir de lo antiguo porque lo antiguo se reactualiza constantemente por medio de los procesos de aprendizaje. Las formaciones basadas en los saberes y la producción de saberes conforman dos extremos que se complementan y están integrados. El cuerpo docente ocupa una posición estratégica, aunque socialmente devaluada, entre los diferentes grupos que actúan, en el campo de los saberes. La relación que mantienen los docentes con los saberes es la de “transmisores”, “portadores” u “objetos” de saber, pero no de productores no controlan directamente, ni indirectamente el proceso de definición y selección de los saberes sociales que se transforman en saberes escolares, mediante los programas, materias y disciplinas que la institución educativa administra.

El saber específico del docente está relacionado con los procedimientos pedagógicos de transmisión de los saberes escolares. Como no puede de controlar los saberes disciplinarios, curriculares y de la formación profesional, produce saberes a través de los cuales comprende y domina su práctica. Estos saberes adquiridos mediante la experiencia profesional logran fortalecer su personalidad profesional, habilidad personal, así como su capacidad para afrontar diversas situaciones. En conclusión la escuela, es un medio social constituido por relaciones sociales, jerarquías, etc.; por lo tanto la actividad educativa es una red de interacciones que se da en un contexto de normas, obligaciones, programas, teorías, comportamientos y otras prescripciones que los maestros deben conocer y respetar.

La práctica cotidiana de la profesión es un proceso de aprendizaje porque permite al docente retroalimentar los saberes adquiridos durante su formación y adaptarlas a la profesión. Así los profesionales de la educación examinan sus conocimientos, reflexionan,

evalúan y objetiven un saber que se construyen por el conjunto de saberes constituidos por la experiencia diaria (Tardif, 2004).

C. Tipologías de los Saberes de los Docentes en su Trabajo

Las instituciones responsables de la formación del profesorado son los que transmiten los saberes profesionales, esos conocimientos se transforman en saberes destinados a la formación. El saber docente se compone de diversos saberes provenientes de varias fuentes y está basado en su origen social y en sus modalidades de integración en la educación. Según Tardif (2004) son los saberes disciplinarios, curriculares, profesionales y experienciales.

- 1. Saberes disciplinarios:** Son los saberes de la ciencia de la educación y la pedagogía que corresponden a diversos campos del conocimiento, estos son por ejemplo: matemática, comunicación, etc. y surgen de la tradición cultural y de los grupos sociales productores de saberes.
- 2. Saberes curriculares:** Son los saberes que corresponden a los objetivos, contenidos y métodos a partir de los cuales la institución escolar, categoriza y construye los saberes sociales que ellas misma define y selecciona como modelos de formación para esta cultura. Se presenta en forma de programas escolares (objetivo, contenidos, métodos) que los profesores deben aprender a aplicar.
- 3. Saberes experienciales:** Son el conjunto de saberes actualizados, adquiridos y necesarios en el ámbito de la práctica de la profesión y que no proviene de las instituciones de formación ni de los currículos. Es la cultura del docente en acción. Son saberes basados en el trabajo cotidiano y en el conocimiento de sus medio que brotan de la experiencia, que se encarga de validarlos y se incorpora a

la experiencia individual y colectiva en forma de hábitos y habilidades de saber hacer y saber ser.

4. Saberes profesionales: es el conjunto de saberes transmitidos por las instituciones de formación del profesorado. El profesor y la enseñanza constituyen objetos de saber para las ciencias humanas y para las ciencias de la educación. Estas ciencias no se limitan a producir conocimientos, sino que procuran también incorporarlos a la práctica del profesor. Esos conocimientos se transforman en saberes destinados a la formación científica o erudita de los profesores, y en caso de que sean incorporados a la práctica docente, esta puede transformarse en práctica científica.

D. Factores que determinan el Desempeño Docente

Según Montenegro (2003) el desempeño docente está determinado por un conjunto de relaciones e interrelaciones y se puede considerar tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto.

1. Factores asociados al docente: se considera la formación profesional, las condiciones de salud, la motivación y el compromiso. A través de la formación profesional, el docente, adquiere conocimientos y una formación de calidad que influyen en su buen desempeño. Igualmente gozar de buenas condiciones de salud física y mental permite lograr mayor eficiencia en el desarrollo de sus funciones. Es importante que el profesorado se sienta motivado y comprometido con su trabajo demostrando puntualidad, eficacia en sus funciones, una relación positiva con los estudiantes y compañeros de trabajo, ejercer sus actividades con organización, dedicación y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud,

motivación y compromiso se retroalimentan mutuamente y mantienen al docente en permanente satisfacción y contribuyen a la mejora en su desempeño.

2. **Factores de los estudiantes:** se consideran los mismos factores de los docentes: condiciones de salud, nivel de preparación, motivación y compromiso. Estos dependen del contexto familiar, social, cultural y ambiental del estudiante pero el docente puede influir positivamente en algunos de estos factores. Esto es induciendo la motivación y organizando experiencias de aprendizaje con un alto nivel de interacción que despierten el interés y compromiso del estudiante.
3. **Factores del entorno:** entorno institucional y contexto socio-cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos: el ambiente y el proyecto educativo. El ambiente presenta dos componentes: el físico y lo humano. La escuela demanda una infraestructura física en óptimas condiciones, equipada con buenos materiales educativos que aseguren el proceso enseñanza aprendizaje. Además es necesario un ambiente humano con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. A su vez un proyecto educativo que permita al docente lograr los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes. La estructura social, económica, cultural y política también influye en el desempeño docente. De ahí que, El sistema educativo debe contribuir al cambio de estos campos especialmente en las maneras de pensar y actuar.

En resumen todos estos factores están articulados dado que el trabajo docente influye en casi todos estos factores y contribuyen al buen desempeño del profesional de la educación y al logro de los aprendizajes en el aula, el factor docente es determinante para su propio desempeño laboral.

D. Competencias docentes

El Marco del Buen Desempeño Docente (2012) define una competencia como:

(...) la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella, si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica movilización de recursos tanto internos y externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición de hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. (p. 21)

Esta conceptualización muestra una serie de componentes que se articulan como: recursos (conjunto variado de destrezas, valores, conocimientos, habilidades); idoneidad (atención a mandatos de responsabilidad social); eficacia (que le permite avanzar y lograr un resultado previsto); finalidad (orientado a uno o varios propósitos generales o específicos); contexto (relacionado a un contexto y situación concreta de modo pertinente); movilizados (que el sujeto es capaz de actualizar). El sistema educativo emplea el término competencias docentes para describir habilidades, actitudes, conocimientos y destrezas específicas que son vitales en los profesores y que necesitan para resolver con éxito situaciones que se presentan en su tarea educativa. Estas exigen la interrelación entre los saberes adquiridos y su aplicación en el aula. Por tanto, estas competencias se van construyendo a través de la experiencia profesional .

Por otro lado, Perrenoud (2011) señaló una competencia como una capacidad para actuar de manera eficaz en una determinada situación, se apoya en conocimientos pero que no se reduce a ellos. El concepto de competencia representa una capacidad de movilizar conocimientos, capacidades, microcompetencias, valores, actitudes, esquemas de evaluación, habilidades o actitudes para realizar una acción. El docente moviliza diversas competencias específicas, para dar solución a un problema de la clase. De igual manera el autor señala diez competencias básicas que todo docente debería dominar en su práctica pedagógica:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
2. Manejar la progresión de los aprendizajes.
3. Concebir y hacer funcionar los dispositivos de diferenciación.
4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y trabajos escolares.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar en la gestión de la escuela.
7. Informar e implicar a los padres de familia en los aprendizajes del alumno.
8. Servirse de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
10. Administrar su propia formación continua.

Al respecto Aldalpe (2008) consideró que, el profesor, debe ser un profesional idóneo que desempeñe sus funciones con efectividad y eficiencia, por ello es necesario, que desarrolle ciertas competencias para que responda con éxito en el aula y así lograr los resultados de calidad que desea la escuela y la sociedad actual. Las competencias que requiere el docente y que le permiten ser capaz en su labor diaria son: académicas, administrativas y humano-sociales.

Tabla 3*Competencias que debe tener un docente del siglo XXI*

Competencias del docente	Descripción
Competencias Académicas	<ul style="list-style-type: none"> - Permiten al docente dominar los conocimientos y habilidades específicas para la enseñanza-aprendizaje. - Poseer una visión sistémica: para percibir la institución como un todo, identificar los problemas, comprender el impacto de sus acciones, tomar decisiones y elegir las alternativas adecuadas para la institución educativa. - Ser capaz de manejar grupos: en el sistema escolar como a través del uso de la tecnología para la educación a distancia.
Competencias Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Comprenden los conocimientos y habilidades que permiten a los docentes vincular las actividades pedagógicas con las demandas de la escuela y del entorno. - El docente actual debe saber: <ul style="list-style-type: none"> - Organizar su tiempo. - Generar estadística sobre el desempeño académico de los estudiantes. - Analizar la información que recopila. - Presentar reportes. - Planear los conocimientos que maneja - Diseñar las actividades didácticas para lograr el aprendizaje. - Evaluar los objetivos trazados. - Se consideran competencias administrativas que debe poseer un docente: <ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento estratégico - Creatividad - Planeación - Coordinación de acciones
Competencias Humano Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Engloba los conocimientos y habilidades específicas que se relacionan con la capacidad del docente para comunicarse eficazmente con los estudiantes, colegas, padres de familia y la comunidad. - Es importante para desempeñar sus roles: <ul style="list-style-type: none"> - El auto desarrollo personal - La comunicación - La seguridad - La fluidez al hablar - El manejo político - El poder de convocatoria - Flexibilidad en el comportamiento - La resistencia al estrés - Un docente debe poseer como competencias humano-sociales: <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Motivación - Liderazgo - Comunicación - Trabajo en equipo - Negociación

Fuente: (Aldape, 2008, pp.16-20)

Asimismo Cano et al. (2007) también consideraron que la competencia es un conjunto de atributos para una colección de conocimientos , habilidades, actitudes, tareas y resultados. Es una capacidad para actuar y que ha de conducir a resolver en forma eficaz una situación problemática. El perfil del nuevo docente conlleva a desarrollar competencias que permitan al maestro enfrentar los problemas educativos con autonomía y profesionalismo. Desde esta perspectiva los autores consideran siete competencias:

1. Competencia de planificación y organización del propio trabajo.
2. Competencia de comunicación
3. Competencia de trabajar en equipo
4. Competencia de establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver los conflictos
5. Competencia de utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación
6. Competencia de disponer de un autoconcepto positivo
7. Competencia de autoevaluación constante de nuestras acciones para mejorar la calidad

Tabla 4*Principales competencias docentes*

Competencias del docente	Descripción
Competencia de planificación y organización del propio trabajo	Las nuevas situaciones sociales y educativas exigen transformar la organización escolar, planificar el tiempo, su distribución y empleo priorizando las tareas. Para ello es importante establecer pautas y hábitos de trabajo en función a una permanente reflexión de la práctica docente para actuar de forma proactiva, siguiendo metas viables y dando preferencia a lo importante.
Competencia de comunicación	Los procesos de enseñanza – aprendizaje son actos comunicativos, el docente debe ser modelo de comunicación y desarrollar mecanismos de escucha activa, empática y respetuosa. Por lo tanto, es importante escoger y combinar adecuadamente habilidades y recursos comunicativos para ser eficaces en este proceso.
Competencia de trabajar en equipo	La educación es una tarea compartida que requiere de un trabajo en equipo para resultados más exitosos. Ser competente supone combinar los conocimientos para saber decidir cuándo optar por el trabajo en equipo y cuándo por el trabajo individual trabajar.
Competencia de establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver conflictos	La inteligencia emocional es saber dirigir nuestra propia vida de manera satisfactoria; la inteligencia intrapersonal es la que nos permite entendernos nosotros mismos y la interpersonal nos permite entender a los demás así como actitudes de respeto, tolerancia, solidaridad y civismo. Es necesario desarrollar la competencia de establecer relaciones interpersonales satisfactorias y esto permitirá a los docente adaptarse a nuevas situaciones, resolver problemas y negociar.
Competencia de utilizar las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación	Ser competente en el uso didáctico de las tecnologías articulando el currículo educativo e interdisciplinar y que aporte al logro de mejores resultados que los otros recursos. Se requiere que los docentes participen en la creación de recursos educativos más que limitarse solo su uso.
Competencia de disponer de un autoconcepto positivo	La necesidad de una imagen equilibrada y positiva de sí mismo, a través de: <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer sus fortalezas y debilidades. • Confiando en sí mismo • Analizando sus logros. • Corrigiendo sus debilidades • Afán de superación
Competencia de autoevaluación constante para mejorar la calidad	Para mejorar la calidad educativa se requiere de una evaluación permanente, esta permite recoger información relevante, ayuda a la tarea de reflexionar sobre el quehacer educativo y tomar decisiones oportunas con rigurosidad y credibilidad

Fuente: (Cano et al. ,2007, pp. 46-55)

2.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje

Proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

Autonomía

Se refiere a la libertad que tiene el empleado para realizar su trabajo.

Calidad educativa

En el sistema educativo peruano, la calidad de la educación es definida como el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.

Capacidades

Recursos y actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido.

Competencias Docentes

Las competencias docentes son el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes, que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional.

Compromiso institucional

Es el estado psicológico del(a) docente, descrito durante su relación con la IEA donde labora, con consecuencias sobre la decisión de continuar en la institución, por sentimientos de afecto, por interés o por lealtad.

Desarrollo personal

Se refiere al sentimiento de progreso, logros y bienestar que ha tenido en su vida personal desde que desempeña este cargo.

Desempeño

Acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.

Desempeño docente

Cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente que debe cumplir el docente en el aula con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de los estudiantes y el logro de objetivos en la escuela; así mismo implica, la participación activa en eventos de carácter institucional, apoyo en la solución de problemas institucionales y propuesta de innovación pedagógicas.

Desempeño profesional

Cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente.

Desempeño profesional docente

Es la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia, con una visión integrada, reflexiva y renovada, con disposición personal comprometida y de responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de las estudiantes.

Dimensión colegiada

Es una forma de gestionar que dinamiza una institución educativa; desarrollando el diálogo, la concertación; permitiendo compartir experiencias, problemas y que todos sus miembros se comprometan por el alto grado de motivación de logros.

Dimensión ética

Significa mantener una conducta íntegra en el quehacer académico; reflejada en la responsabilidad, cumplimiento de las tareas comprometidas, en las relaciones con las personas y en el cumplimiento de normas y reglamentos institucionales.

Dimensión reflexiva

La reflexión es la herramienta de autoevaluación permanente sobre la acción educativa que puede ser individual o colectiva para tomar decisiones de mejora y trabajar con convicción, dedicación, dinamismo y responsabilidad en toda circunstancia educativa.

Dimensión relacional

Es el desarrollo de capacidades de interacción del uno con el otro que incluye el desarrollo del proceso afectivo y emocional de tolerancia y flexibilidad.

Docente

Profesional que posee un dominio de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, conduce el proceso de enseñanza para el aprendizaje, participa en las gestiones de la comunidad de una manera acertada y busca el desarrollo de su profesionalidad y la identidad de su praxis.

Efectividad

Capacidad de lograr el efecto que se desea.

Enseñanza

Conjunto de acciones que realiza el docente, que consiste en crear condiciones para que los alumnos aprendan.

Gestión

La gestión es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos o medios para lograr los propósitos establecidos (fines) por la Institución.

Habilidades sociales

Conjunto de características del docente en relación a su comportamiento ético-social con sus alumnos y con los demás miembros de la comunidad educativa.

Liderazgo docente

Es una característica de los docentes para dirigir, guiar, orientar y liderar a los estudiantes, además de poseer las competencias para desarrollar en el transcurso de su trabajo expectativas de logro e infundir en los estudiantes un deseo constante de mejora y desarrollo personal.

Motivación

Es un proceso dinámico de impulsos que orientan la conducta de los seres humanos y lo dirige hacia la elección de determinadas metas, como un energizador que se deriva de una necesidad interna insatisfecha, que impulsa al organismo a la actividad.

Motivación Laboral

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Pedagogía

Conocimiento destinado a instruir los modos de acción que constituyen un sistema de educación.

Satisfacción

Es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen.

Satisfacción con el desarrollo personal laboral

Complacencia del(a) docente al realizar actividades significativas de autorrealización: parte de la tarea educativa que desempeña en la institución educativa donde labora.

Satisfacción con la gestión de la autoridad

La complacencia del(a) docente frente a la relación con su superior(es) directo(s), durante la realización de sus actividades cotidianas en la escuela donde labora.

Satisfacción con la tarea docente

La complacencia que asocia el(a) docente con sus tareas educativas cotidianas en la institución donde labora.

Satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales

El grado de complacencia del(a) docente, con la infraestructura y los elementos materiales de la Institución Educativa donde se desenvuelve la labor educativa y se constituyen como facilitador de la misma.

Satisfacción con las relaciones sociales laborales

El grado de complacencia del(a) docente, frente a la interrelación con otros miembros de la escuela donde trabaja y con quienes comparte las actividades laborales cotidianas.

Satisfacción con las remuneraciones laborales

Demuestra la sensación de bienestar y complacencia que presenta el empleado con el pago o remuneración que genera actualmente en su empleo. Entendido ese pago como lo constitutivo del salario, prestaciones sociales, seguridad social, recargos, horas extras, auxilios, bonificaciones y demás.

Satisfacción en el trabajo

La actitud de mayor interés para el comportamiento organizacional sea la actitud general hacia el trabajo o hacia un empleo, lo que suele denominarse satisfacción en el trabajo.

Satisfacción laboral

Perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo y que se expresa a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Sistema Educativo

Estructura general mediante la cual se organiza la enseñanza en un país. Normalmente el sistema que rige la educación en una nación se encuentra plasmado en una ley general que desarrolla y explicita todos los elementos que intervienen en el ámbito académico.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis: General y específicas

3.1.1. Hipótesis general

HG: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

HE2: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

HE3: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

HE4: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la

Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

HE5: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con directivos de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

HE 6: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la remuneración de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

3.2. Variables

Una variable es una propiedad que puede darse en grados o modalidades diferentes, permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición (Briones, 2002).

3.2.1. Definición conceptual

Variable (1): Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud o percepción de los seres humanos que refleja cómo se sienten en su actividad laboral y que se basa en factores relacionados con el entorno que son determinantes como : el ambiente de trabajo, el estilo de liderazgo, las políticas y procedimientos de la organización, la interacción con los jefes y los compañeros de trabajo, las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo, la supervisión y el salario que percibe.

Variable (2): Desempeño docente

El desempeño docente es la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al

ejercicio de la docencia, con una visión integrada, reflexiva y renovada, con disposición personal comprometida y de responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de las estudiantes.

3.2.2. Definición operacional

Variable (1): Satisfacción laboral

La variable Satisfacción Laboral se operacionalizó con la elaboración de un instrumento de tipo Likert de acuerdo con los indicadores de cada dimensión establecida, y luego fue aplicada a la muestra de estudio para su medición respectiva.

Dimensiones:

- (a) Satisfacción por el trabajo
- (b) Satisfacción con el ambiente físico del trabajo
- (c) Satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo
- (d) Satisfacción con las oportunidades de desarrollo
- (e) Satisfacción con la relación de los docentes con los directivos
- (f) Satisfacción de los docentes con las remuneraciones

Variable (2): Desempeño docente

La variable Desempeño Docente se operacionalizó con la elaboración de un instrumento de tipo Likert de acuerdo con los indicadores de cada dimensión establecida, y luego fue aplicada a la muestra de estudio para su medición respectiva.

- (a) Dimensiones:
- (b) Reflexiva
- (c) Relacional
- (d) Colegiada
- (e) Ética

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 5

Operacionalización de la variable 1: Satisfacción laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Satisfacción por el trabajo	- Características del trabajo - Puesto de trabajo - Motivación y reconocimiento - Desempeño de tareas	1 - 9		
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	- Ambiente de trabajo	10 - 12		
Satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo	- Condiciones de trabajo - Supervisión - Relaciones personales e interpersonales	13-20	Likert Siempre (5)	Satisfecho
Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	- Implicación en la mejora - Oportunidades de progreso - Promoción y reconocimiento - Desarrollo personal	21- 34	Casi siempre (4) Algunas veces (3)	Poco satisfecho Insatisfecho
Satisfacción con la relación de los docentes con directivos	- Comunicación y coordinación - Formación - Relación con las autoridades	35 - 44	Casi nunca (2) Nunca (1)	
Satisfacción con la remuneración	- Remuneraciones e incentivos - Beneficios laborales	45 - 50		

Tabla 6*Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Reflexiva	- Identidad profesional - Autorreflexión - Manejo de los saberes pedagógicos y disciplinarios	1 - 18	Likert Siempre (5)	
Relacional	- Conoce a sus estudiantes. - Trato cotidiano	19 - 27	Casi siempre (4)	Bueno
Colegiada	- Intercambio de experiencias - Planificación de los procesos pedagógicos - Participación en equipos de trabajo	28 - 41	Algunas veces (3)	Regular Malo
Ética	- Identidad profesional - Responsabilidad social	42 - 50	Casi nunca (2) Nunca (1)	

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

Se entiende por investigación a un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema, Hernández, Fernández y Baptista (2014) hacen referencia a dos enfoques de la investigación: cualitativo y cuantitativo. En el presente estudio de investigación se siguió el enfoque metodológico cuantitativo, según los autores mencionados el “Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). Además el estudio reúne las características del enfoque cuantitativo porque es objetivo, secuencial y probatorio, se ha planteado un problema de investigación existente en la institución educativa pública General Prado, se construyó el marco teórico, luego se formularon las hipótesis antes del proceso de recolección de datos y el análisis del mismo. A través de la recolección de los datos se han medido y analizado las variables utilizando métodos estadísticos para finalmente formular y demostrar la teoría.

4.2. Tipo de investigación

De acuerdo al propósito de la investigación y la naturaleza del problema identificado, el tipo de investigación que se uso es la investigación básica o sustantiva. La investigación básica llamada también pura o fundamental está orientada a desarrollar nuevas teorías de un determinado aspecto de la realidad objetiva a través del descubrimiento de principios y leyes, ya que se trata aquí de recoger información de la realidad objetiva para potenciar las teorías existentes. El objetivo del investigador es

profundizar sus conocimientos y comprender mejor el problema, no se preocupa por la aplicación práctica del nuevo conocimiento.

Tal como lo señalaron Sánchez y Reyes (2006) “La investigación básica busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, persigue la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico basado en principios y leyes” (p.36). Asimismo estos autores indicaron que la investigación sustantiva es:

Aquella que trata de responder los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido está orientado, a describir, explicar y predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permite organizar una teoría científica. En este sentido, podemos afirmar que la investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura. (p. 38)

4.3. Diseño de la investigación

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la investigación fue no experimental, no se manipuló las variables y el investigador se limitó solo a observar los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Se consideran estudios descriptivos según Hernández et al. (2014) cuando se realiza una descripción de los fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; especificando sus propiedades y características. La investigación descriptiva es útil para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus dimensiones. Asimismo los autores consideraron que el diseño de investigación correlacional o descriptiva:

(...) tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto

particular (...) Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de estas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones (...)

La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas. (p p.93-94)

La investigación descriptiva es uno de los procedimientos investigativos más utilizados en la actividad investigativa. Este estudio se guía por las preguntas de investigación, las hipótesis son planteadas a nivel descriptivo y deben ser probadas. Se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental. Los diseños de investigación transeccional o transversal tienen como objetivo describir y analizar la interrelación de las variables en un tiempo o momento único.

El esquema del diseño utilizado, siguiendo a Hernández et al. (2014), es:

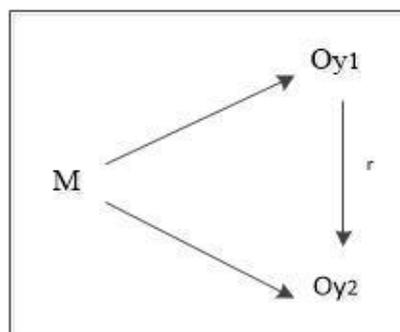


Figura 5. Diseño de la Investigación

Donde:

Ov₁ = Satisfacción laboral

Ov₂ = Desempeño docente

r = Relación de las variables

M= Docentes de la institución educativa pública General Prado. Bellavista.

Por lo tanto, la presente investigación es un estudio no-experimental de carácter descriptivo correlacional de corte transversal; es un Diseño no Experimental porque se llevó a cabo sin manipular las variables de estudio satisfacción laboral y desempeño docente. Se ha procedido a observar una situación que ya existe en la Institución Educativa Pública General Prado, para después analizarla. Es correlacional porque el estudio permitió conocer el grado de relación que existe entre las variables mencionadas, a través de las mediciones realizadas. Se considera descriptiva por la razón de que está orientada a identificar, describir y analizar las variables tal como se presentan, ya que describiremos la autopercepción de los docentes que laboran en la Institución en relación al nivel de satisfacción laboral y desempeño docente. Es de corte transversal dado que la recolección de datos se realizó en su contexto natural una sola vez y en un momento determinado, lo que permitió conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente a través de la medición que se realizó una sola vez que fue a fines de octubre del 2016.

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población

Según Hernández et al. (2014) al desarrollar una investigación el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones constituye lo que se llama población o universo, las poblaciones deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo con el propósito de delimitar cuáles serán los parámetros muestrales. La población objeto de estudio en esta investigación, estuvo conformada por 134 docentes que trabajan en la Institución Educativa Pública General Prado, situada en el distrito de Bellavista, de la Región Callao, durante el año 2015. A continuación se

presenta la siguiente tabla que presenta la población total de docentes que labora en esta institución estatal.

Tabla 7

Población docente de la Institución Educativa Pública General Prado

Docentes	Cantidad
I.E.P. General Prado	134
Total docentes	134

Fuente: Tomado de Cuadro de Asignación de Personal (2015).

4.4.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014) una muestra “(...) es, en esencia, un subgrupo de la población” (p. 175). Para determinar el tamaño de la muestra representativa de la población se utilizó el programa STATS, un programa para análisis estadísticos que calcula de manera automática el tamaño de la muestra, dentro de parámetros aceptables y con un nivel adecuado de confianza. La fórmula para calcular la muestra cuando se tiene una muestra finita como en este caso y con un nivel deseado de confianza de 95%

$$\text{es: } n = \frac{Z_c^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + Z_c^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

Z_c^2 = Valor Z curva normal (1,96).

p y q = proporciones complementarias (0,50 cada una).

e^2 = error de muestreo (0,05)

N = Tamaño de la población.

Luego de aplicar la fórmula se determinó que el tamaño de la muestra de investigación es: 100 docentes de la Institución Educativa Pública General Prado.

Tabla 8

Tamaño de la muestra de investigación

Docentes representativos	100
Total docentes	100

De acuerdo a los procedimientos técnicos del muestreo, se puede decir que, es un muestreo probabilístico. Asimismo Hernández et al. (2014) definen:

(...)”En las muestras probabilísticas, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis.

(...). Las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación transeccionales, tanto descriptivos como correlacionales - causales (las encuestas de opinión o sondeos, por ejemplo), donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población. Estas variables se miden y se analizan con pruebas estadísticas en una muestra, de la que se presupone que esta es probabilística y que todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. (pp. 175-177).

En conclusión la selección de la Muestra Estadística representativa de docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015; en el presente estudio fue de 100 docentes.

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.5.1 Técnicas de recolección de información

La técnica de recolección de información utilizada para recoger los datos de la realidad en función de los objetivos de la investigación es:

4.5.1.1 La encuesta.

Es una técnica de recopilación de información, que tiene como propósito averiguar datos específicos de las variables en estudio, en la cual se procede a seleccionar una muestra representativa de personas que dan respuesta a un número de preguntas que conforman un cuestionario. Los instrumentos de recogida de datos empleados en este trabajo fueron dos cuestionarios uno para la variable satisfacción laboral y otro para la variable desempeño laboral de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. “La encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas (...) Se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas”

(Bernal, 2006, p. 194)

4.5.1.2. El fichaje y análisis de documentos

Es la técnica que permite recoger y analizar material impreso que tiene relación con las variables que se están estudiando. Emplea como instrumentos las fichas textuales, de resumen, de comentario, etc. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio.

(Bernal, 2006)

4.5.2. Los instrumentos de recolección de información

En un proceso de investigación los instrumentos de recolección de datos son las herramientas que se emplean para medir las variables o recoger la información. Estos se seleccionan en relación con la técnica elegida y deben medir las variables. Los

instrumentos aplicados en la investigación son del tipo escala Likert: Cuestionario: “Satisfacción Laboral”, que consta de 50 ítems, y Cuestionario: “Desempeño docente” que contiene 50 ítem.

4.5.2.1 Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre Satisfacción laboral para docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

Autor: Minedu (adaptado)

Ref. Marco de Buen desempeño docente, Perú, 2012.

Administración: Individual y grupal

Tiempo de administración: De 30 a 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Sujetos de 35 años adelante

Significación: Percepción sobre la satisfacción laboral que poseen los docentes que laboran en la institución.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través del método escalamiento de Likert de cinco valores categoriales (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Para medir la variable 1 (Satisfacción laboral), se construyó un cuestionario dirigido a docentes, el cual presenta las siguientes características

Objetivo: El Cuestionario construido está relacionado con el planteamiento del problema y las hipótesis formuladas, se ha utilizado con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción laboral docente según la percepción de los docentes de la institución educativa pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

Carácter de aplicación: El Cuestionario es un instrumento que contiene un conjunto de preguntas acerca de la variable a medir para recolectar los datos, utiliza la técnica de la

encuesta, es de carácter confidencial y anónimo, por lo cual se solicita a los encuestados responder con la mayor sinceridad posible.

Descripción: El cuestionario diseñado está formado de 50 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco opciones de respuesta: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi Siempre (4); Siempre (5). Los participantes pueden marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se procede a invalidar el ítem.

Estructura: Las dimensiones son las siguientes:

- (a) Satisfacción por el trabajo
- (b) Satisfacción con el ambiente físico del trabajo
- (c) Satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo
- (d) Satisfacción con las oportunidades de desarrollo
- (e) Satisfacción con la relación de los docentes con directivos
- (f) Satisfacción de los docentes con las remuneraciones

Tabla 9*Especificaciones para el cuestionario de satisfacción laboral*

Estructura del Cuestionario			
Dimensiones	Ítems	Total	Porcentaje
Dimensión: Satisfacción por el trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9	18%
Dimensión: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	10, 11, 12,	3	6%
Dimensión: Satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo	13,14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	8	16%
Dimensión: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34	14	28%
Dimensión: Satisfacción con la relación de los docentes con directivos	35,36,37,38,39,40,41,42,43,44	10	20%
Dimensión: Satisfacción de los docentes con las remuneraciones	45,46,47,48,49,50	6	12%
Total ítems		50	100%

Tabla 10*Niveles y rangos del cuestionario satisfacción laboral docente*

Niveles	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho
Dimensión: satisfacción por el trabajo	9 - 21	22- 34	35 - 45
Dimensión: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	3 - 7	8 - 12	13 - 15
Dimensión: Satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo	8 - 18	19- 29	30 - 40
Dimensión: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	14- 32	33- 51	52 - 70
Dimensión: Satisfacción con la relación de los docentes con directivos	10- 23	24- 37	38 - 50
Dimensión: Satisfacción de los docentes con las remuneraciones	6 - 14	15- 23	24 -30

4.5.2.2. Cuestionario para medir el desempeño docente

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre desempeño docente para docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

Autor: Minedu (adaptado)

Ref. *Marco de Buen Desempeño Docente*, Perú, 2012.

Administración: Individual y grupal

Tiempo de administración: De 30 a 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Sujetos de 35 años adelante

Significación: Percepción del profesional de la educación sobre el desempeño docente

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través del método escalamiento de Likert de cinco valores categoriales (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Para medir la variable 2 (desempeño docente), se construyó un cuestionario dirigido a docentes, el cual presenta las siguientes características.

Objetivo: El Cuestionario construido está relacionado con el planteamiento del problema y las hipótesis formuladas, se ha utilizado con el objetivo de conocer el nivel de desempeño docente según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

Carácter de aplicación: El Cuestionario, es un instrumento que contiene un conjunto de preguntas acerca de la variable a medir para recolectar los datos, utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter confidencial y anónimo, por lo cual se solicita a los encuestados responder con la mayor sinceridad posible.

Descripción: El cuestionario diseñado está formado de 50 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco opciones de respuesta: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi Siempre (4); Siempre (5). Los participantes pueden marcar una alternativa, con un aspa (X). Si

marca más de una alternativa, se procede a invalidar el ítem

Estructura: Las dimensiones que miden desempeño docente son las siguientes:

- (a) Dimensión Reflexiva
- (b) Dimensión Relacional
- (c) Dimensión Colegiada
- (d) Dimensión Ética

Tabla 11

Especificaciones para el cuestionario de desempeño docente

Estructura			
Dimensiones	Ítems	Total	Porcentaje
Dimensión Reflexiva	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17, 18	18	36%
Dimensión Relacional	19,20,21,22,23,24,25,26,27	9	18%
Dimensión Colegiada	28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41	14	28%
Dimensión Ética	42,43,44,45,46,47,48,49,50	9	18%
Total ítems		50	100%

Tabla 12*Niveles y rangos del cuestionario desempeño docente*

Niveles	Malo	Regular	Bueno
Dimensión Reflexiva	18 - 42	43 - 67	68 - 90
Dimensión Relacional	9 - 21	22 - 34	35 - 45
Dimensión Colegiada	14 - 32	33 - 51	52 - 70
Dimensión Ética	9 - 21	22 - 34	35 - 45

4.6. Tratamiento estadístico

El análisis de datos se realizó revisando la consistencia de la información. Según Valderrama (2013) “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis” (p. 142). Igualmente se realizó la clasificación de la información con la finalidad de procesar y agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

4.6.1. Procedimiento

El tratamiento estadístico que se llevó a cabo con los resultados encontrados se efectuó siguiendo las fases que se describen a continuación:

- (a) Fase 1: Una vez recolectados los datos, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos.

Según Hernández et al. (2014)

Una vez recolectados los datos, deben de codificarse... las categorías de un ítem, indicador o pregunta requieren codificarse con símbolos o números; y esto debe hacerse, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis o sólo se contaría el número de respuestas o casos en cada categoría. (p. 254)

De esta manera se prepararon para el análisis los datos y se procesaron de forma ordenada.

- (b) Fase 2: Se procedió a realizar el análisis de estadística descriptiva para las variables en estudio. Según Hernández et al. (2014) “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable... esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 282). Por consiguiente para el análisis e interpretación de datos se realizó en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones.
- (c) Fase 3: se efectuó la estadística inferencial para analizar las hipótesis. Según Hernández et al. (2014) “La estadística inferencial se utiliza fundamentalmente para dos procedimientos vinculados: probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 299). En la presente investigación académica, se realizó la prueba de hipótesis y se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen a una distribución no normal.

Capítulo V

Resultados

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Todo instrumento de recolección de datos debe cumplir con dos características básicas: validez y confiabilidad; para Hernández et al. (2014) un instrumento de medición debe contar con tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad.

5.1.1. Validez de los instrumentos

Según Hernández et al. (2014) “La validez (...) se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200). Un instrumento tiene validez de contenido si los ítems que conforman su estructura constituyen una muestra representativa de la variable que mide.

(a) Análisis de validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre satisfacción laboral.

Para demostrar que el cuestionario que se aplicó para medir las dimensiones de la variable satisfacción laboral es válido de acuerdo con lo que se pretende medir en el estudio, según la opinión de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado, se examinó desde la perspectiva de la validez de contenido. Este procedimiento permitió probar el grado de dominio que tiene el instrumento acerca de la variable satisfacción laboral; es decir del contenido de lo que se va a medir.

También se realizaron investigaciones teóricas y análisis acerca del tema y se evaluó a través de un juicio de expertos, se recogieron las opiniones y recomendaciones de docentes conocedores del tema con grados académicos de magíster o doctor. Cada uno de ellos emitió un juicio valorativo de un conjunto de aspectos referidos al

cuestionario sobre satisfacción laboral como la relevancia, la suficiencia y pertinencia de los ítems.

El rango de los valores osciló de 0 a 100%. Considerando que las puntuaciones promedio de los juicios emitidos por cada uno de ellos es de 83,00%, se concluyó que el calificativo superior a 83,00%.; demuestra que los valores logrados por el instrumento, reflejan una muy buena evaluación de los jueces y un alto índice de concordancia significativa, que se encuentra entre los rangos asignados por los expertos como categoría de adecuado en el aspecto evaluado.

Tabla 13

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario satisfacción laboral

Expertos	Satisfacción laboral
1. Dr. Guillermo, Morales Romero	83,00%
2. Dr. Juan Carlos Huamán Hurtado	82,00%
3. Mg. Aurelio Gámez Torres	84,00%
Promedio de validez	83,00%

b) Análisis de validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre desempeño docente.

Para demostrar que el cuestionario que se aplicó para medir las dimensiones de la variable desempeño docente es válido de acuerdo con lo que se pretende medir en el estudio, según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado, se examinó desde la perspectiva de la validez de contenido. Este procedimiento permitió probar el grado de dominio que tiene el instrumento acerca de la variable desempeño docente; es decir del contenido de lo que se va a medir. Se realizaron investigaciones teóricas y análisis acerca del tema y se evaluó a través de

un juicio de expertos, se recogieron las opiniones y recomendaciones de docentes especialistas en el tema con grados académicos de magíster o doctor. Cada uno de ellos emitió un juicio valorativo de un conjunto de aspectos referidos al cuestionario sobre desempeño docente como la relevancia, la suficiencia y pertinencia de los ítems.

El rango de los valores osciló de 0 a 100%, Considerando que las puntuaciones promedio de los juicios emitidos por cada experto es de 83,00% se concluye que el calificativo superior a 83,00%; demuestra que los valores logrados por el instrumento, reflejan una muy buena evaluación de los jueces y un alto índice de concordancia significativa, que se encuentra entre los rangos asignados por los expertos como categoría de adecuado en el aspecto evaluado.

Tabla 14

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre desempeño docente

Expertos	Desempeño docente
1. Dr. Guillermo, Morales Romero	83,00%
2. Dr. Juan Carlos Huamán Hurtado	82,00%
3. Mg. Aurelio Gámez Torres	84,00%
Promedio de validez	83,00%

Las puntuaciones obtenidas por los instrumentos de cada variable a través de las opiniones de los expertos fueron tabuladas y se procedió a analizar el nivel de validez tomando en cuenta la siguiente tabla.

Tabla 15*Valores de los niveles de validez*

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

Fuente: (Cabanillas, 2004 p.76).

Obtenida la validez de los instrumentos mediante juicio de expertos, donde el Cuestionario sobre satisfacción laboral y el cuestionario de desempeño docente tuvieron como resultado el valor de 83,00%, se concluye que ambos instrumentos de medición tienen un nivel de Validez de Muy bueno.

5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de un cuestionario se refiere al grado en que su aplicación una y otra vez al mismo individuo u objeto, se obtiene los mismos resultados, para determinar la confiabilidad de cada uno de los instrumentos de medición aplicados a la muestra se calculó y evaluó la confiabilidad del cuestionario que midió las variables satisfacción laboral y desempeño docente. Este procedimiento se estimó mediante el método de medidas de coherencia o consistencia interna, como el instrumento aplicado contiene ítems con cinco alternativas de respuesta, se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alfa De Cronbach, que permite estimar la confiabilidad de un instrumento a través del conjunto de ítems. Para la medición de la confiabilidad se siguieron las siguientes actividades:

- (a) Para establecer el grado de confiabilidad de los instrumentos, mediante el método de consistencia interna basado en el coeficiente de Alfa De Cronbach se aplicó

primeramente el cuestionario a una muestra piloto conformada por 20 encuestados.

- (b) Administrado el instrumento de medición, se calculó el coeficiente de confiabilidad empleando El Método De Consistencia Interna, para estimar la fiabilidad del cuestionario que depende del número de ítems y de la proporción de la varianza entre sus ítems, en el presente estudio se analizó las varianzas de los ítems.
- (c) Obtenidos los datos se sumaron las puntuaciones, se halló la varianza total y se analizó las correlaciones entre las preguntas para evidenciar el nivel de confiabilidad existente. Para poder realizar el análisis se utilizó el coeficiente de Alfa De Cronbach.

Su fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de preguntas

S_i^2 = Varianza de cada pregunta

S_t^2 = Varianza total

- (d) A partir de las puntuaciones se hallaron los cálculos del nivel de confiabilidad, aplicando la fórmula de Alfa De Cronbach y cuyos datos se observan en la siguiente tabla.

Tabla 16

Nivel de confiabilidad según el método de consistencia interna

Encuesta	Nº de ítems	Nº de Casos	Alfa de Cronbach
Satisfacción laboral	50	20	0,924
Desempeño docente	50	20	0,911

Los resultados obtenidos para las dos variables mediante la aplicación de los cuestionarios a la muestra piloto, para estimar el coeficiente de confiabilidad, son interpretados mediante la siguiente tabla:

Tabla 17

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, pp. 438 – 439)

En el procedimiento de análisis de la confiabilidad en la aplicación del Cuestionario de Satisfacción laboral se obtuvo el valor de 0,924 y en la aplicación del cuestionario de Desempeño docente se obtuvo el valor de 0,911, podemos concluir que ambos instrumentos tienen una excelente confiabilidad.

5. 2 Presentación y análisis de los resultados

En el proceso de investigación iniciado para determinar el nivel de relación significativa que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables, con los cuales se obtuvieron los principales resultados. Estos datos recolectados de la muestra fueron analizados empleando un programa estadístico para relacionar las variables y se realizó el análisis estadístico descriptivo de cada una de las variables, asimismo se llevó a cabo el análisis estadístico inferencial, según los objetivos y las hipótesis formuladas. En el nivel descriptivo, se describieron la distribución de las frecuencias y porcentajes para determinar los niveles

predominantes de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015; en el nivel inferencial, se utilizó el método de los coeficientes de correlación estadístico de Spearman.

5.2.1 Nivel Descriptivo

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción por el trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	5,0
Poco satisfecho	59	59,0
Satisfecho	36	36,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

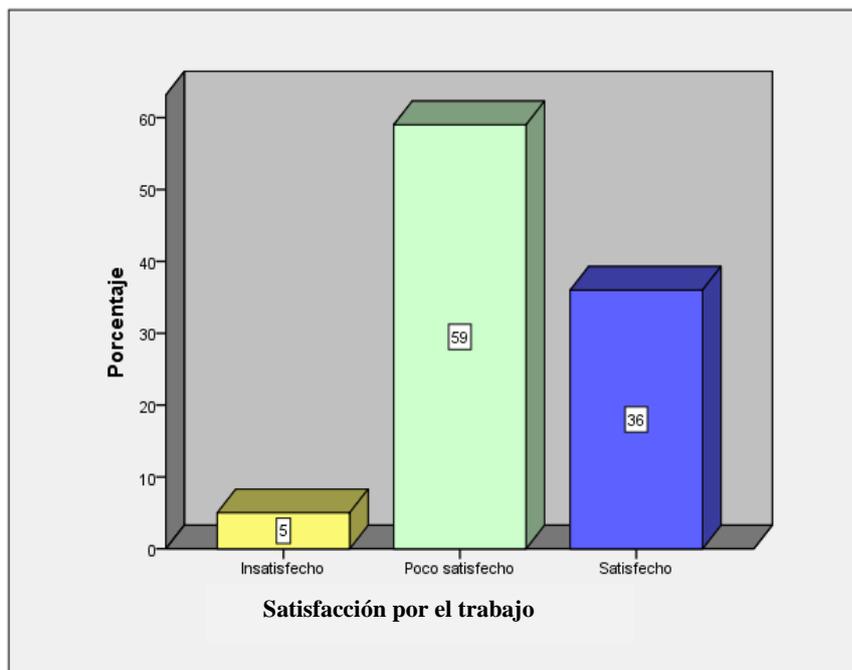


Figura 6. Dimensión satisfacción por el trabajo

Comentario.- En la tabla 18 y figura 6, se puede apreciar que de los 100 docentes encuestados el 5% están insatisfechos por el trabajo, el 59% tiene un nivel poco satisfecho por el trabajo y el 36% están en un nivel satisfecho por el trabajo que realizan.

Tabla 19

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	12	12,0
Poco satisfecho	75	75,0
Satisfecho	13	13,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

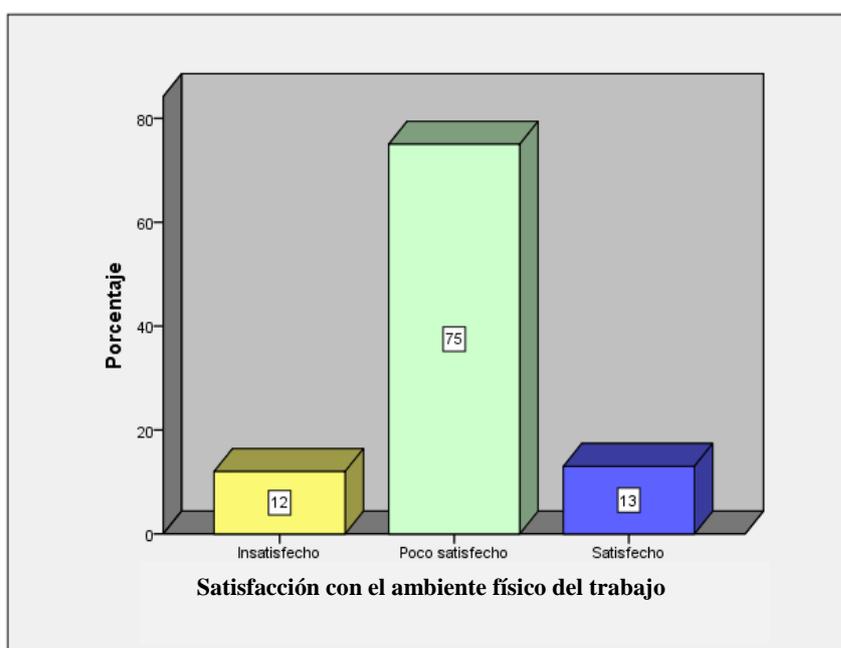


Figura 7. Dimensión con el ambiente físico del trabajo

Comentario.- En la tabla 19 y figura 7, se observa que del total de docentes encuestados, el 75% se encuentran poco satisfechos en la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo en la Institución Educativa General Prado, el 13% se considera satisfecho y el 12% manifiesta encontrarse insatisfecho.

Tabla 20

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con la forma como realiza su trabajo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	10	10,0
Poco satisfecho	68	68,0
Satisfecho	22	22,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

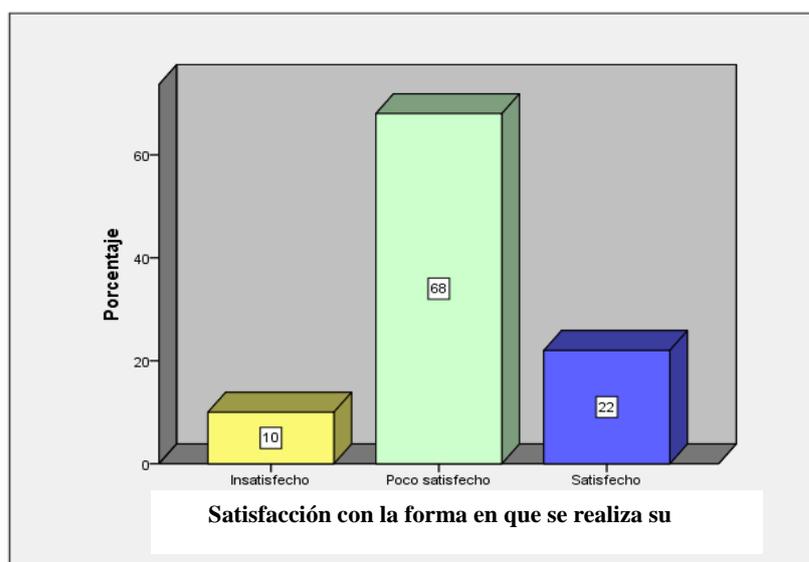


Figura 8. Dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo

Comentario.-La tabla 20 y figura 8, el 68% se encuentra poco satisfecho en la dimensión satisfacción con la forma como realiza su trabajo en la Institución Educativa General Prado y solo el 22% se considera satisfecho.

Tabla 21

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	7	7,0
Poco satisfecho	80	80,0
Satisfecho	13	13,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

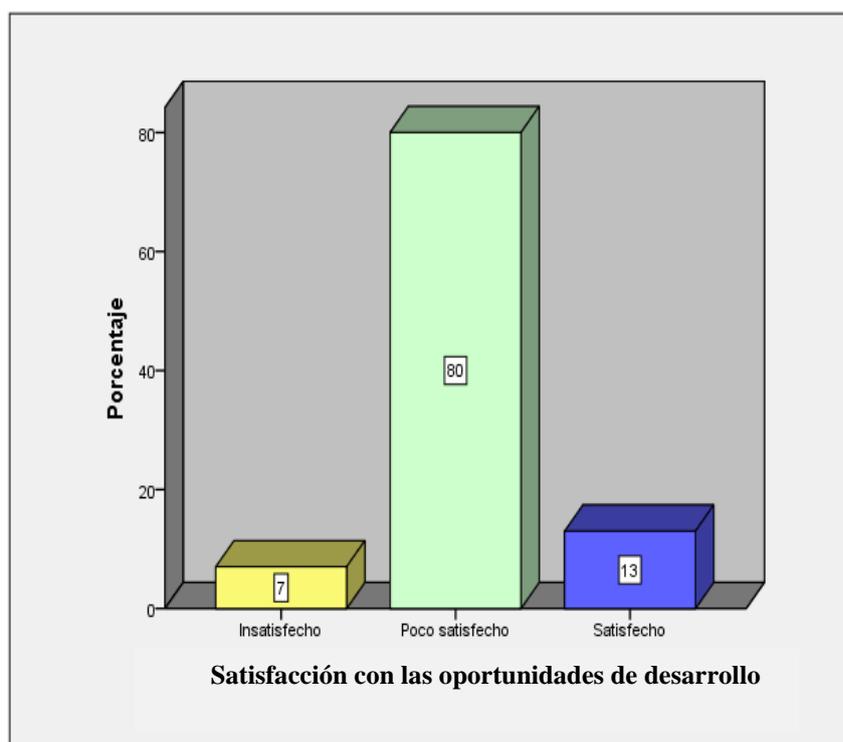


Figura 9. Dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo

Comentario.- En la tabla 21 y figura 9, según la percepción de los docentes, el 80% se encuentra poco satisfecho en la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo, el 7% se considera insatisfecho y el 13% manifiesta encontrarse satisfecho.

Tabla 22

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con la relación de los directivos según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	1	1,0
Poco satisfecho	68	68,0
Satisfecho	31	31,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

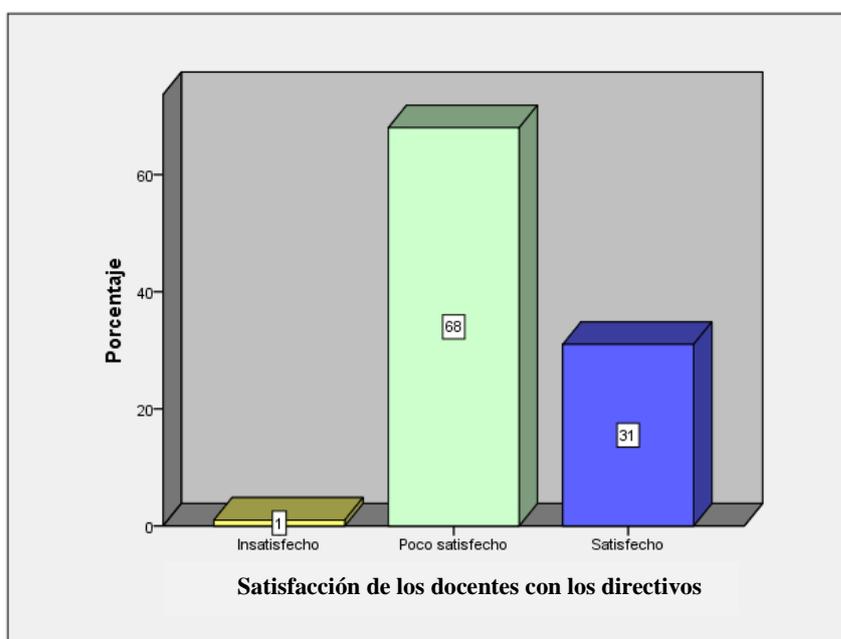


Figura 10. Dimensión satisfacción con la relación de los directivos

Comentario.- En la tabla 22 y figura 10, se observa que en los docentes encuestados, destaca el nivel poco satisfecho 68% en la dimensión satisfacción con la relación de los directivos de la variable satisfacción laboral en la Institución Educativa Pública General Prado, el nivel insatisfecho 1% y satisfecho el 31%.

Tabla 23

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con la remuneración según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	28	28,0
Poco satisfecho	63	63,0
Satisfecho	9	9,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

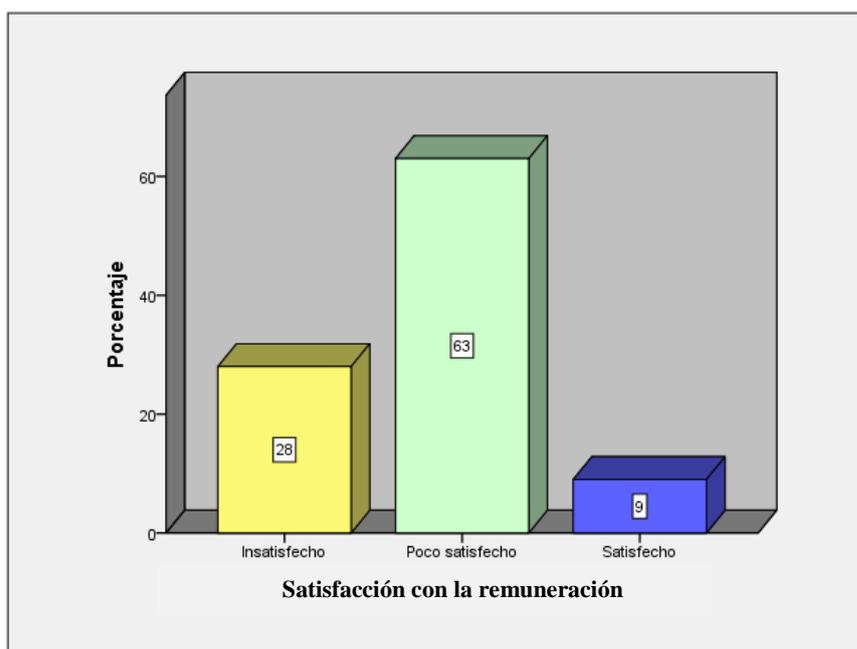


Figura 11. Dimensión satisfacción con la remuneración

Comentario.- En la tabla 23 y figura 11, se observa que del total de respuestas, el 28% se encuentra insatisfecho en la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo en la Institución Educativa General Prado, el 63% se considera poco satisfecho y el 9% manifiesta encontrarse satisfecho.

Tabla 24

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	2	2,0
Poco satisfecho	79	79,0
Satisfecho	19	19,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

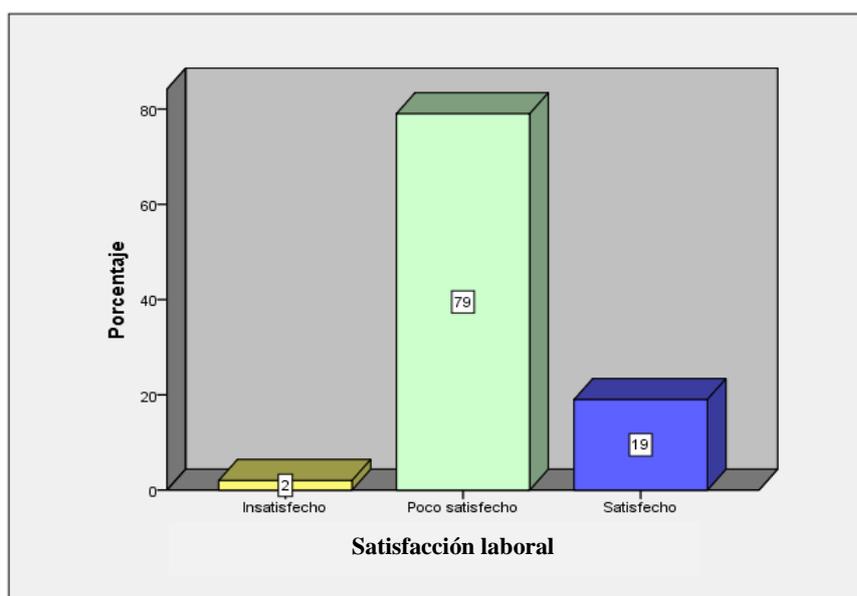


Figura 12. Variable satisfacción laboral

Comentario.- En la tabla 24 y figura 12, de una muestra de 100 docentes encuestados, el 79% se encuentra poco satisfecho en la variable satisfacción laboral en la Institución Educativa General Prado, el 2% se considera insatisfecho y el 19% satisfecho.

Tabla 25

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión reflexiva según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,0
Regular	77	77,0
Bueno	22	22,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

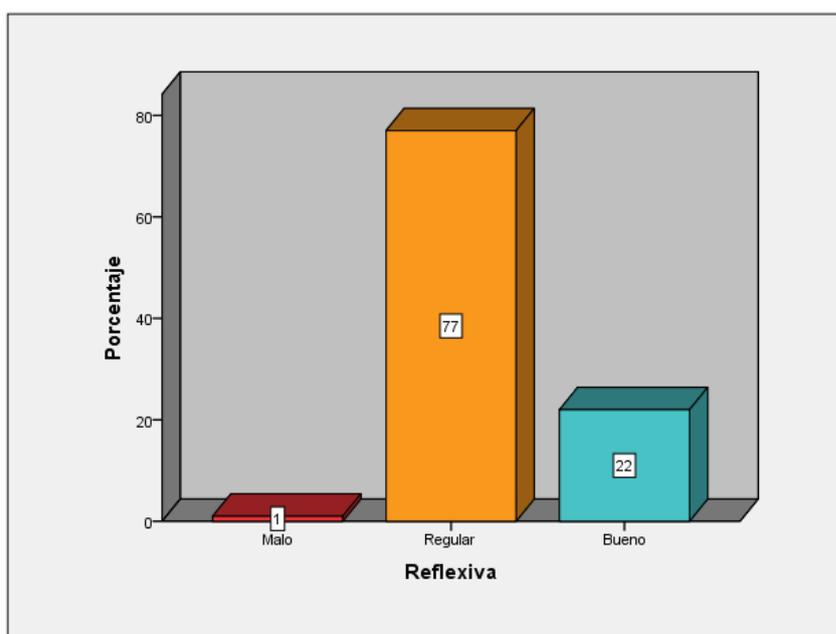


Figura 13. Dimensión reflexiva

Comentario.- Según la tabla 25 y figura 13, el 77% de los docentes encuestados considera regular el desempeño docente en la dimensión reflexiva en la Institución Educativa General Prado, el 22% bueno y el 1% malo.

Tabla 26

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión relacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	15,0
Regular	73	73,0
Bueno	12	12,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

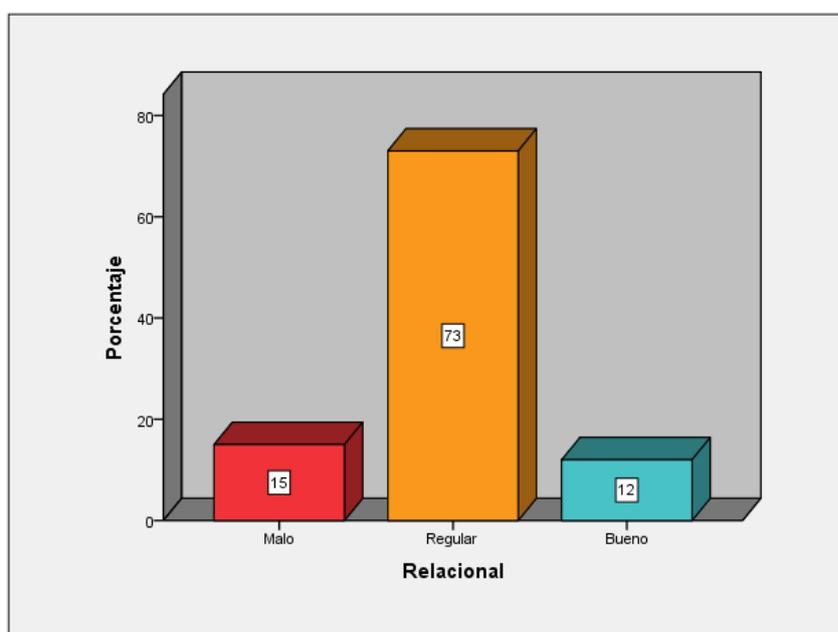


Figura 14. Dimensión relacional

Comentario.- En la tabla 26 y figura 14, se observa que el 73% de los docentes encuestados manifiestan que el desempeño docente en la dimensión relacional es regular en la Institución Educativa General Prado, el 12% considera que es bueno y el 15% malo.

Tabla 27

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión colegiada según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,0
Regular	83	83,0
Bueno	16	16,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

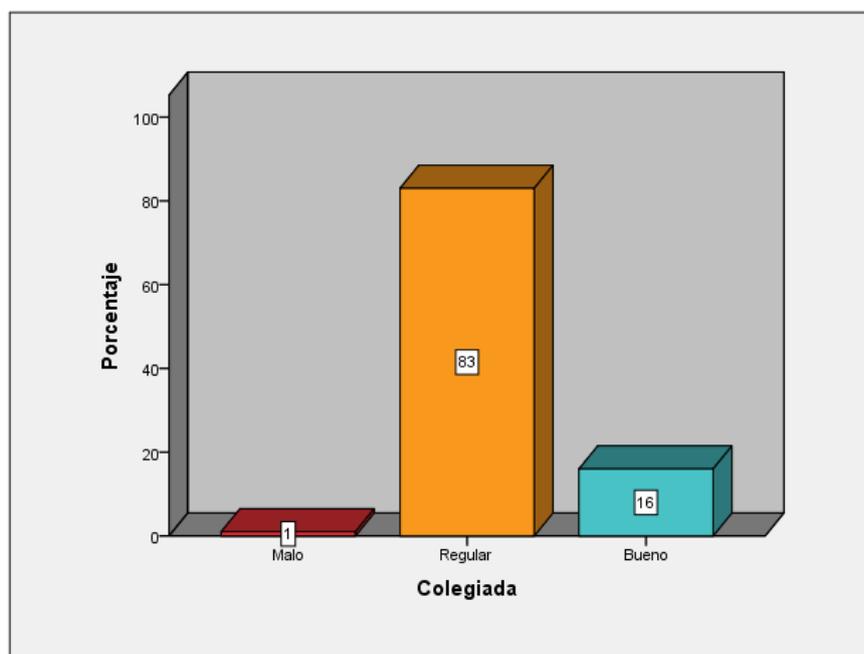


Figura 15. Dimensión colegiada

Comentario.- En la tabla 27 y figura 15, destaca que de los 100 docentes encuestados el 83% según su percepción con respecto a la dimensión colegiada de la variable desempeño docente es regular, un 16% percibe que es bueno y el 1% manifiesta que es malo.

Tabla 28

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión ética según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Regular	63	63,0
Bueno	37	37,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

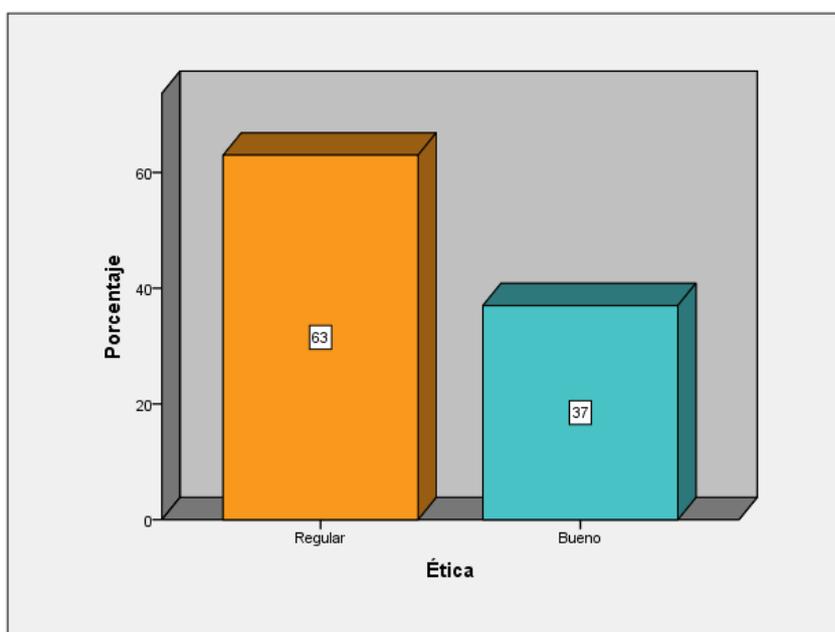


Figura 16. Dimensión ética

Comentario.- En la tabla 28 y figura 16, destaca según la percepción de los docentes el 63% se desempeñan en forma regular en la dimensión ética y el 37% considera que es bueno.

Tabla 29

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Regular	82	82,0
Bueno	18	18,0
Total	100	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS

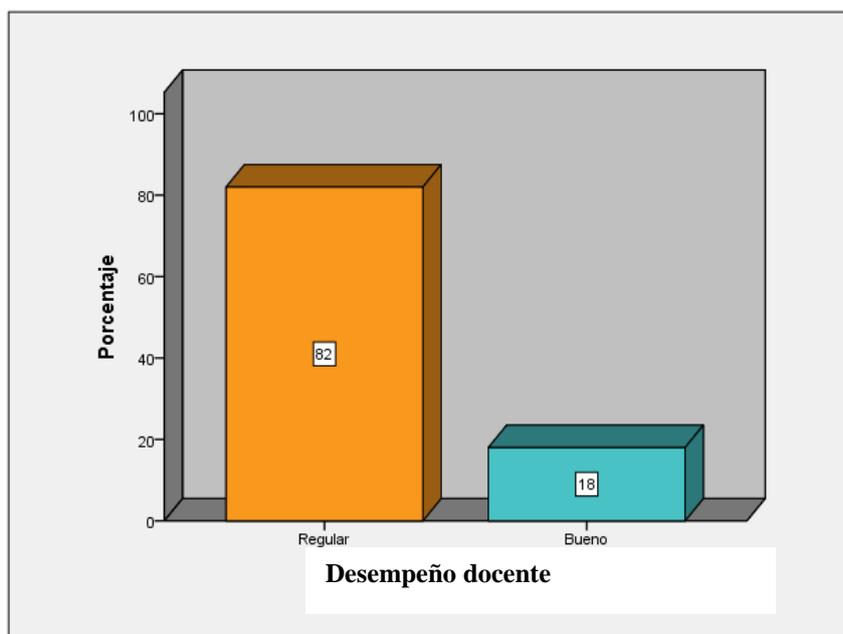


Figura 17. Variable desempeño docente

Comentario.- En la tabla 29 y figura 17, se nota la mayor frecuencia 82% en el nivel regular de la variable desempeño docente y bueno 18% con respecto a la variable en estudio.

5.2.2. Nivel inferencial

Según Gallardo y Moreno (1999) la estadística inferencial permite estimar la confiabilidad de la inferencia de que los fenómenos que se observan en una parte de la población sucederán también en la totalidad del grupo de donde se eligió la muestra. En el empleo de la estadística inferencial se tiene dos tipos de técnicas: las técnicas paramétricas y las técnicas no paramétricas.

El análisis estadístico inferencial que se realizó proporcionó información acerca de la confiabilidad de la hipótesis de investigación que afirma la relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente y asimismo demostrar que lo que se observó en la muestra también se observará en toda la población. Uno de los procedimientos que se utilizó para estas estimaciones es la prueba de hipótesis aplicando técnicas estadísticas que permitieron demostrar la relación existente entre ambas variables.

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

Para verificar la hipótesis se realizaron los siguientes pasos:

1. Se planteó la hipótesis alterna (H_a)

H_a : Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

2. Se creó la hipótesis nula (H_0)

H_0 : No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la institución educativa pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

3. Se eligió el nivel de significancia que consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores utilizan el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

4. Se formuló la regla de decisión que es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la Hipótesis nula, determinándose el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si $\rho < \alpha = 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Si $\rho > \alpha = 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

5. Se eligió el valor estadístico de la prueba

Para estimar el grado relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente se utilizó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 30*Correlaciones entre la satisfacción laboral y el desempeño docente*

			Satisfacción laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,811**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Interpretación de la tabla de correlación

En la tabla 30, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,811** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una correlación muy buena entre las variables, con un Sig. = 0,00 (sig. < 0,05), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Se concluyó que a mayor satisfacción laboral será mayor el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Para verificar la hipótesis específica 1 se realizaron los siguientes pasos:

1. Se planteó la hipótesis alterna (H_a)

H_a : Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

2. Se creó la hipótesis nula (H_0)

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

3. Se eligió el nivel de significancia que consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores utilizan el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

5. Se eligió el valor estadístico de la prueba

Para estimar el grado relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente se utilizó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 31*Correlaciones entre la dimensión satisfacción por el trabajo y el desempeño docente*

			Satisfacción por el trabajo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción por el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,606**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Interpretación de la tabla de correlación

En la tabla 31, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,606** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una correlación buena entre las variables, con un sig. = 0,000 (sig. < 0,05), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Se concluyó que a mayor satisfacción por el trabajo será mayor el desempeño docente.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Para verificar la hipótesis específica 2 se realizaron los siguientes pasos:

1. Se planteó la hipótesis alterna (H_a)

H_a : Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

2. Se creó la hipótesis nula (H_0)

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

3. Se eligió el nivel de significancia que consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores utilizan el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

4. Se eligió el valor estadístico de la prueba

Para estimar el grado relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente se utilizó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 32

Correlaciones entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el desempeño docente

			Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	0,640**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Interpretación de la tabla de correlación

En la tabla 32, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “General Prado” del distrito de Bellavista-Callao, 2015; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,640** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación buena entre las variables, con un sig. = 0,000 (sig. < 0,05), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Se concluyó que a mayor satisfacción con el ambiente físico del trabajo será mayor el desempeño docente.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

Para verificar la hipótesis específica 3 se realizaron los siguientes pasos:

1. Se planteó la hipótesis alterna (H_a)

H_a : Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

2. Se creó la hipótesis nula (H_0)

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

3. Se eligió el nivel de significancia que consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores utilizan el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

4. Se eligió el valor estadístico de la prueba

Para estimar el grado relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente se utilizó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 33

Correlaciones entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo y el desempeño docente

			Satisfacción con la forma en que se realiza el trabajo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción con la forma en que se realiza el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,636**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desempeño docente	N	100	100
		Coefficiente de correlación	0,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Interpretación de la tabla de correlación

En la tabla 33, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,636** lo que se interpreta al 99% a dos colas, que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación buena entre las variables, con un sig. = 0,000 (sig. < 0,05), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Se concluyó que a mayor satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo será mayor el desempeño docente.

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

Para verificar la hipótesis específica 4 se realizaron los siguientes pasos:

1. Se planteó la hipótesis alterna (H_a)

H_a : Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

2. Se creó la hipótesis nula (H_0)

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

3. Se eligió el nivel de significancia que consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores utilizan el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

4. Se eligió el valor estadístico de la prueba

Para estimar el grado relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente se utilizó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 34

Correlaciones entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo y el desempeño docente

			Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	0,732** 0,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,732** 0,000	1,000 .
		N	100	100

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

Interpretación de la tabla de correlación

En la tabla 34, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 4: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,732** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación buena entre las variables, con un sig. = 0,00 (sig. < 0,05), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Se concluyó que a mayor satisfacción con las oportunidades de desarrollo será mayor el desempeño docente.

Hipótesis específica 5

Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con directivos de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

Para verificar la hipótesis específica 5 se realizaron los siguientes pasos:

1. Se planteó la hipótesis alterna (H_a)

H_a : Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con directivos de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

2. Se creó la hipótesis nula (H_0)

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con directivos de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

3. Se eligió el nivel de significancia que consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores utilizan el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

4. Se eligió el valor estadístico de la prueba

Para estimar el grado relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente se utilizó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 35

Correlaciones entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con los directivos y el desempeño docente

			Satisfacción de los docentes con los directivos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción de los docentes con los directivos	Coefficiente de correlación	1,000	0,703**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Interpretación de la tabla de correlación

En la tabla 35, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 5: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con los directivos de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,703** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación buena entre las variables, con un sig. = 0,000 (sig. < 0,05), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Se concluyó que a mayor satisfacción con la relación de los docentes con los directivos será mayor el desempeño docente.

Hipótesis específica 6

Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción de los docentes con las remuneraciones de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

Para verificar la hipótesis específica 6 se realizaron los siguientes pasos:

1. Se planteó la hipótesis alterna (H_a)

H_a : Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las remuneraciones de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

2. Se creó la hipótesis nula (H_0)

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las remuneraciones de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.

3. Se eligió el nivel de significancia que consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores utilizan el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

4. Se eligió el valor estadístico de la prueba

Para estimar el grado relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente se utilizó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 36

Correlaciones entre la dimensión satisfacción con las remuneraciones y el desempeño docente

			Satisfacción con la remuneración	Desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción con la remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	0,610**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Interpretación de la tabla de correlación

En la tabla 36, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 6: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las remuneraciones de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “General Prado” del distrito de Bellavista-Callao, 2015; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,610** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación buena entre las variables, con un Sig. $\rho = 0,00$ ($\rho < \alpha = 0,05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Se concluyó que a mayor satisfacción con las remuneraciones será mayor el desempeño docente.

5.3 Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado. El estudio reunió las características del enfoque cuantitativo, con una investigación básica o sustantiva, con un estudio no-experimental, de carácter descriptivo correlacional y de corte transversal. Las variables en estudio fueron: satisfacción laboral y desempeño docente.

Respecto a los resultados a nivel descriptivo para la variable satisfacción laboral se encontró que, de una muestra de 100 docentes encuestados, el 79% se encuentra poco satisfecho en la Institución Educativa, el 2% se considera insatisfecho y el 19% satisfecho; analizando e interpretando estos resultados se concluyó que, el nivel de satisfacción laboral de los docentes tuvo una tendencia al nivel de poco satisfecho, esto indicó que los docentes presentan dificultades en cuanto a esta variable. En lo que se refiere a los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable satisfacción laboral de los docentes se puede apreciar que de los 100 docentes encuestados: el 59% por el trabajo, el 75% con el ambiente físico del trabajo, el 68% con la forma como realiza su trabajo, el 80% con las oportunidades de desarrollo, 68% con la relación de los directivos y con el ambiente físico del trabajo un 63% se consideran poco satisfecho; tomando en cuenta los resultados en el nivel de poco satisfechos, entonces se pudo concluir que: la dimensión por el trabajo de la satisfacción laboral fue la dimensión con mejores resultados en comparación con las otras cinco dimensiones.

Comparando estos resultados con los autores de los antecedentes, se tiene a Rivas (2009) quien realizó la investigación: satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral

de El Salvador, cuyo objetivo fue descubrir si la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Adventista, empleando dos instrumentos, el primero compuesto por 24 declaraciones para medir la satisfacción laboral y el segundo por 34 declaraciones para medir el nivel de desempeño, con valores de confiabilidad de 0,923 y 0,938 respectivamente, los resultados mostraron que para el grado de satisfacción los docentes tuvieron una auto percepción entre satisfecho a muy satisfecho.

Así mismo, Salluca (2010) investigó la “Relacion entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del cercado Callao” en la Universidad San Ignacio de Loyola, cuyo propósito fue investigar la relación existente entre los niveles de satisfacción laboral obteniendo como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones a excepción de la dimensión de “condición del trabajo” que resultó alto, por lo que se concluye que en ambas variables son regulares. El sustento teórico de la satisfacción laboral lo manifestaron Davis & Newstrom (2003), al indicar que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables, con los que los empleados ven su trabajo. Al respecto los autores conceptualizan la satisfacción laboral como una actitud afectiva, que en algunas situaciones puede ser un sentimiento de agrado resultando una satisfacción o en otros casos puede provocar desagrado derivando una insatisfacción.

Del mismo modo Locke (1968) sostuvo que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero que es el resultado de la percepción del potencial del trabajo propio para llenar o propiciar el logro de importantes valores cuya realización es congruente con las necesidades del mismo individuo, por ello que es de gran importancia

contar con docentes de nivel secundaria debidamente satisfechos y capacitados para poder desarrollar en los estudiantes una satisfacción por sus estudios.

Como la dimensión predominante fue la satisfacción por el trabajo, el sustento teórico lo tiene Caballero (2002) considera a la satisfacción por el trabajo como actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar, referida a las disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. Del mismo modo, Robbins (2004) la satisfacción en el trabajo es una respuesta afectiva o emocional a diversos aspectos del trabajo que se desempeña, no es un concepto unitario, pues una persona puede estar relativamente satisfecha con un aspecto de su trabajo e insatisfecha con uno o más aspectos adicionales. Asimismo, manifiesta que es una actitud del individuo hacia su trabajo, es importante que recordemos que el trabajo de una persona es más que las actividades obvias de ordenar documentos, esperar a clientes o realizar otra acción ordenada. Los trabajos requieren la interacción con los colegas y los jefes, seguir las reglas y las políticas organizacionales, cumplir con los estándares de desempeño, vivir con condiciones de trabajo, entre otras situaciones.

Sobre los resultados descriptivos de la variable desempeño docente se determinó que, el 82% presentó en el nivel de regular, el 18% en buen desempeño; interpretando estos resultados se concluyó que, el nivel de desempeño docente de los profesores, tuvo una tendencia al nivel de regular. Estos resultados preocupan puesto que indica que, los docentes no alcanzan un nivel de buen desempeño docente y por lo tanto existe la posibilidad que los resultados académicos de sus estudiantes no sea el óptimo y no alcanzan el nivel esperado en las evaluaciones nacionales e internacionales. Igualmente, en

cuanto a los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable desempeño docente se encontró en el nivel de regular, el 77% en la dimensión reflexiva, 73% en la dimensión relacional, 83% en la dimensión colegiada y un 63% en la dimensión ética; se pudo concluir que, la dimensión ética fue la dimensión con mejores resultados en comparación con las otras tres dimensiones.

Comparando con la investigación de Appleton (2013) quien estudio la satisfacción y desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la Unión de Iglesias Adventistas de Belice, en donde se concluyó que según la percepción de los docentes el nivel de desempeño estuvo entre casi siempre y siempre. Del mismo modo, Pérez (2012) en su investigación titulada: Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N°1 Pachacutec – Ventanilla, concluyó que el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 1 de Ventanilla tienen una percepción regular. Este estudio fue importante porque permitió conocer las características del desempeño docente; es decir el sistema organizacional genera un determinado clima que repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento.

El sustento teórico del desempeño docente, lo establece Torres (2008), el desempeño docente es el conjunto de actividades que realiza el profesional de la educación en el contexto donde labora, demostrando, de esta manera, si está capacitado para ello. El desempeño docente se caracteriza porque presenta una naturaleza consciente, se revela a través del cumplimiento de determinadas funciones, tareas o responsabilidades que son inherentes al cargo que ejerce y se expresa a través de una determinada calidad. La dimensión que predomina es la ética, por ello que, el sustento teórico lo tienen Letelier, Rodés, De los Ríos, Oliva (2007) quienes señalaron que la ética significa mantener una

conducta íntegra en el quehacer académico; reflejada en la responsabilidad, en el cumplimiento de las tareas comprometidas, en las relaciones con los colegas, estudiantes y otras personas y en el cumplimiento de normas y reglamentos institucionales. Asimismo, la ética profesional está vinculada con la calidad moral del trabajo, que implica: entrega vocacional, responsabilidad, honestidad intelectual y práctica; es decir un compromiso con nosotros mismos de hacer bien nuestro trabajo educativo (Celaya, 2013).

En este sentido, corresponde a los docentes considerar que los estudiantes son personas que merecen el mayor de los respetos; asumir el compromiso que pueden crecer y mejorar como personas; pero también asumir la responsabilidad profesional de construir una sociedad más justa y equitativa. Esto significa, que la ética ayuda a que la institución educativa se convierta en un agente de cambio y de mejora y no que se agudice las diferencias individuales. Otro elemento que debe considerarse dentro de la ética del docente es la formación académica, en el caso del profesorado, base fundamental para un desenvolvimiento como guía, facilitador y promovedor de actitudes adecuadas en los estudiantes.

Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis general, se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r = 0,811$, además, de una significancia $\text{Sig.}=0,000$ interpretándose como una correlación muy buena y una relación significativa entre las variables; el grado de relación permitió argumentar que, a un nivel muy bueno de satisfacción laboral le corresponde un nivel muy bueno de desempeño docente.

Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis específica 1, se encontró que, existió un Rho de Spearman de $r = 0,606$, además de un $\text{Sig.}=0,000$ interpretándose como una correlación buena y una relación significativa entre las

variables; el grado de relación permitió argumentar que, a un nivel bueno de satisfacción por el trabajo le corresponde un nivel de desarrollo bueno de desempeño docente.

Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis específica 2, se encontró que, existió un Rho de Spearman de $r = 0,640$, además de un $\text{Sig.}=0,000$ interpretándose como una magnitud de correlación buena y una relación significativa entre las variables; el grado de relación permitió argumentar que, a un nivel bueno de satisfacción con el ambiente físico del trabajo le corresponde un nivel bueno de desempeño docente. Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis específica 3, se encontró que, existió un Rho de Spearman de $r = 0,636$, además de un $\text{Sig.}=0,000$ interpretándose como una correlación buena y una relación significativa entre las variables; el grado de relación permitió argumentar que, a un nivel bueno de satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo le corresponde un nivel bueno de desempeño docente.

Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis específica 4, se encontró que, existió un Rho de Spearman de $r = 0,732$, además de un $\text{Sig.}=0,000$ interpretándose como una correlación buena y una relación significativa entre las variables; el grado de relación permitió argumentar que, a un nivel bueno de satisfacción con las oportunidades de desarrollo le corresponde un nivel bueno de desempeño docente.

Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis específica 5, se encontró que, existió un Rho de Spearman de $r = 0,703$, además de un $\text{Sig.}=0,000$ interpretándose como una correlación buena y una relación significativa entre las variables; el grado de relación permitió argumentar que, a un nivel bueno de satisfacción con la relación de los docentes con los directivos le corresponde un nivel bueno de desempeño docente.

Sobre los resultados inferenciales para la prueba de hipótesis específica 6, se encontró que, existió un Rho de Spearman de $r = 0,610$, además de un $\text{Sig.} = 0,000$ interpretándose como una correlación buena y una relación significativa entre las variables; el grado de relación permitió argumentar que, a un nivel bueno de satisfacción con las remuneraciones le corresponde un nivel bueno de desempeño docente.

Estos resultados de las correlaciones entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente, son compatibles con Lazo (2009) quien demostró que existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de satisfacción laboral y del nivel de desempeño. Del mismo modo, Morán (2012) concluyó que los docentes poseen un nivel positivo de satisfacción y que el desempeño en sus funciones es favorable, es decir que, la satisfacción laboral se corresponde positivamente con el desempeño. Igualmente, Pérez (2012) concluyó en que existe correlación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas. De la misma manera, Saucó (2014) demostraron que, la relación entre las variables de estudio es positiva y significativa, lo cual indica que a mayor satisfacción laboral en los docentes, se incrementa el compromiso organizacional. Por lo tanto la satisfacción laboral estará relacionada con la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, entre otros.

Por ser una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable en responder consistentemente al trabajo que desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo. (Flórez, 1994: 176). De igual modo Zabalza, M. (2012), en relación al desempeño docente hizo referencia a ciertas competencias que el docente debe desarrollar para el buen ejercicio profesional,

demostrando que sabe identificar los aprendizajes previos del alumno, establece una comunicación eficaz con sus estudiantes y maneja adecuadamente las condiciones y características que presenta el grupo con el que le toca trabajar.

Ser un maestro competente incluye ser buena persona, afrontar los retos que la vida académica y la atención a los estudiantes le plantea. Son dos las características esenciales de los buenos profesores: el sentimiento de autoeficacia; quiere decir que, el docente, debe sentir que lo que está haciendo tiene importancia para los estudiantes y es importante para su desarrollo personal y la resiliencia posee la capacidad de saber sobreponerse a las condiciones adversas. Los docentes eficientes logran conectarse con sus estudiantes y hacen de la tarea diaria actividades placenteras, creativas, retadoras y alegres.

Conclusiones

Primera:

En relación al objetivo general: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 puesto que según la correlación Rho de Spearman es 0,811 a un nivel de significación 0,000.

Segunda:

En relación al objetivo específico 1: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción por el trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 puesto que el Rho de Spearman es 0,606 a un nivel de significación 0,000.

Tercera:

En relación al objetivo específico 2: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 dado que el Rho de Spearman es 0,640 a un nivel de significación 0,000.

Cuarta:

En relación al objetivo específico 3: Existe una relación significativa entre la dimensión la satisfacción como realiza su trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 porque el Rho de Spearman es 0,636 a un nivel de significación 0,000.

Quinta:

En relación al objetivo específico 4: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 pues el Rho de Spearman es 0,732 a un nivel de significación 0,000.

Sexta:

En relación al objetivo específico 5: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con los directivos y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 pues el Rho de Spearman es 0,703 a un nivel de significación 0,000.

Séptima:

En relación al objetivo específico 6: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las remuneraciones y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015 puesto que el Rho de Spearman es 0,610 a un nivel de significación 0,000.

Recomendaciones

Primera

Se sugiere a los investigadores determinar este grado de relación pero en otros contextos, como por ejemplo en otras Instituciones Educativas de la Región Callao, donde probablemente los resultados descriptivos e inferenciales podrían ser distintos a los encontrados.

Segunda

A los investigadores, se sugiere ampliar el tamaño de la población en otras redes educativas o a nivel de la Dirección Regional de Educación del Callao, así como evaluar con otras dimensiones que sustenten otros teóricos sobre las variables satisfacción laboral y desempeño docente.

Tercera

A los investigadores, se sugiere evaluar con otros instrumentos las variables satisfacción laboral y desempeño docente, priorizando la objetividad al momento de encontrar los resultados y ampliando el tamaño de la población.

Cuarta

A los docentes de la institución educativa en estudio, en coordinación con el equipo directivo, se sugiere realizar talleres o conversatorios sobre satisfacción laboral y como esta repercute en el desempeño de sus funciones como docentes, con la finalidad de elevar el 79% que se encuentra poco satisfecho y el 82% en el nivel regular de la variable desempeño docente y proponerse alcanzar el nivel superior en ambas variables.

Quinta

A los docentes se les sugiere buscar mecanismos para seguir mejorando siempre el grado de responsabilidad personal en las tareas que realizan, utilizando las herramientas informáticas que actualmente se emplean en el proceso enseñanza aprendizaje y adaptarlas siempre a las necesidades de su propio trabajo; es necesario que tengan los objetivos institucionales bien claros como prioridad en la mejora de la calidad de los servicios que prestan, manteniendo siempre una adecuada coordinación con los directivos.

Sexta

Se les sugiere a los docentes que sigan asumiendo la autovaloración de su desempeño docente con responsabilidad y sinceridad, para que sea más efectiva y pertinente, manifestando altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes y demostrando el interés permanente en seguir promoviendo el desarrollo integral de cada uno de ellos, propiciando en todo momento un clima de trabajo que permita la comunicación y el compromiso generando identidad, confianza y compañerismo entre toda la comunidad educativa en una constante reflexión de su práctica pedagógica.

Referencias

- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid, España : McGraw-Hill.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Demanda de la aldea global siglo XXI. España: Editorial Libros En Red.
- Anaya, D. y Suárez, J. (2004, 20 de octubre). La Escala de Satisfacción Laboral Versión para Orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la Satisfacción Laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 519-534.
- Anaya, D. y Suárez, J. M. (2007 Septiembre/Diciembre). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional, en *Revista de Educación*, 344, 217-243. Recuperado de <http://www.revistaeducacion.mec.es>.
- Andresen, M.; Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). *Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots*, *Journal of Labor Research*, vol. 28, (pp. 714-73).
- Appleton, C. (2013). *Satisfacción y Desempeño de los Docentes de las Instituciones Educativas de la Unión de Iglesias Adventistas de Belice*. (Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/378/Tesis%20de%20Mtr%C3%ADa.%20en%20Administraci%C3%B3n%20de%20Appleton%20Jay%20Carr%20Henry.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Aranaz, J., & Mira, J. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. En J. Aranaz & J. Mira (Eds.). *Todo hospital* (pp. 63-66).
- Arteaga, F. (2015). *¿Por qué Educación descuida lo sustantivo?*, Lima, Perú: Juan Gutemberg
- Barraza, B. L. (2012). *El trabajo colegiado una estrategia de mejora para la práctica docente*. En *La gestión de los Centros educativos*. Durango, México: Redie.
- Barraza, L. Casanova, O y García, J. (2004). *Ser profesor y dirigir Profesores en tiempos de cambio*. Madrid, España: Narcea.
- Barraza, M. A. y Ortega, M. F. (2009, 22 de julio). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294739>.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2ª ed). Naucalpan, México: Pearson Educación.
- Bravo, M. I., Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (1996) La actividad laboral en su contexto. En PEIRÓ, J. M. y PRIETO, F. (eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo*. (pp. 343-394). Madrid: Síntesis
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente. En el marco de una redefinición de la Carrera Magisterial*. Lima, Perú: MINEDU.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: ARFO

- Bunes, M. (2005, julio). *Educación en Valores*. Documento en línea. Recuperado de <http://www.educaweb.com/noticia/2005/07/18/educacion-valores-596/>.
- Burnes, B., y Luque, J. (2015). *Profesores excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y El Caribe*. Washington, DC: Grupo Banco Mundial.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, (1–2). Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cabanillas, G. (2004). *Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la satisfacción académica de los encuestados de Ciencias de la Educación UNSCH* (Tesis doctoral). Universidad de San Marcos. Lima.
- Cano, E., Blanco, F. Abelló, L., Cabero, J., Carbonell, J. Essombra, M., Lòpez, A., y Murillo, P. (2007). *El desarrollo de competencias docentes en la formación del profesorado*. España: Secretaría General Técnica.
- Carda, R. y Larrosa. F. (2007). *La organización del centro educativo. Manual para maestros*. (2da ed.). Alicante, España: Club Universitario.
- Cardona, C. (1990). *Ética del quehacer educativo*, Madrid, España: Rialp.
- Castillo, M. (2000). *La Ética Profesional del Docente en el Nivel Medio del Departamento de Jutiapa* (Tesis de pregrado, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala). Recuperado de http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_1163.pdf
- Celaya, R. (2013). *Educación realmente superior*. Obregón, México: Gestión
- Cerda, H. (2000). *La evaluación como experiencia total. Logros-objetivos-procesos-competencias y desempeño*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Cooperativa Magisterio.

- Chiang, M. M., Salazar, C. M., Huerta, P. C., & Nuñez, A. (2008). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento*. *Universum*, 23(2), 66-85. doi: 10.4067/S0718-23762008000200004
- Chiang, M., Rodrigo, M. y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad de Comillas.
- Chiavenato, I (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ra. Edición). Mexico D. F., México: McGraw-Hill Interamericana
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes*. Lima, Perú: Instituto de Pedagogía Popular.
- Consejo Nacional de Educación (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buenos desempeños docentes. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Lima, Perú: Fundación SM.
- Cotera, C. (2003). *La disciplina*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos14/disciplina>
- Cuenca, R. (2012). *¿Mejores maestros?: balance de políticas docentes 2010- 2011*. Lima, Perú: Family Health International.
- Daft, R. L. & Steers, R (1999). *Organizaciones: el comportamiento del individuo y de los grupos humanos* (2ª ed.). México: Limusa.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11 ed.). México: McGraw- Hill.
- Day, C. (2006). *Pasión por Enseñar: La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid, España: Narcea

- Díaz, M. (1990). *Necesidad de Logro, Autoestima y satisfacción laboral de los docentes*.
(Tesis de maestría, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez,
Barquisimeto, Venezuela)
- Estrada, L (2013). *El desempeño docente*. Carabobo, Venezuela: Universidad de
Carabobo.
- Falus, L. y Goldberg, M. (2011, junio). Perfil de los Docentes en América Latina.
Cuaderno 9 Sistema de Información de Tendencias Educativas en América
Latina, IPE –UNESCO, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de
[http://mapas.eafit.edu.co/rid=1JMT785JK-4NBD66-
6/siteal_cuaderno09_20110624.pdf](http://mapas.eafit.edu.co/rid=1JMT785JK-4NBD66-6/siteal_cuaderno09_20110624.pdf)
- Fernández, J.M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la
meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria
de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 385-401. Recuperado de
<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/385/447>
- Fernández, M. (2002). *Realidad Psicosocial del maestro de Primaria*. Lima, Perú: Fondo
de Desarrollo Universidad de Lima
- Fernández Ríos, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*.
Madrid, España: Díaz de Santos.
- Galaz, J. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una Universidad Estatal
Pública: La realidad institucional bajo la lente del Profesorado*. Deleg. Benito
Juárez, México, D.F.: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de
Educación Superior.

- Gamero, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral* (Tesis doctoral, Universidad de Málaga, Málaga, España). Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/cgb/index.htm>
- García, D. (2010). *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica*. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- García, Z. M. y Zavala, Á. (2005). *El trabajo colegiado como espacio de observación al seguimiento curricular en la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de San Luis Potosí*. Recuperado de <http://ens.edu.mx>
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Santiago de Chile, Chile: McGraw-Hill Interamericana
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2003). *Las organizaciones. Comportamiento, Estructura, Procesos*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Gil La Cruz, M. (2011) Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral (Área de Psicología Social, Universidad de Zaragoza). Recuperado de: <http://www.unizar.es/cuadernos/n04/n04a04.html>.
- Gómez, V. (2008, 13 de noviembre). La Práctica Reflexiva como estrategia de Autoevaluación de las Prácticas de Enseñanza en los Profesores en Servicio. *Pensamiento Educativo*, 43,271-283.
- Gómez, M. (2011). *Desarrollo profesional del maestro: La competencia reflexiva*. (Tesis Doctoral, Universidad de Lleida, Lleida, España). Recuperado de. <http://www.tesisenred.net/handle/10803/77742>
- Gordillo M^a. V. (1988). La satisfacción profesional del profesor: Consecuencias para la

- orientación educativa. En M^a. V. Gordillo (Ed.) *Perspectivas y problemas de la función docente* (pp. 259- 266). Madrid, España: Narcea.
- Guerra López, I (2007) *Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas Para la Medición y Mejora Continua del Desempeño*. Bloomington, Indiana: Authorhouse.
- Guerrero, L. (2011). *Marco de buen desempeño docente. Mesa interinstitucional del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Hernández, Fernández, y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. (6a.ed.). México D. F., México: Mc Graw-Hill Interamericana editores
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2a ed.). Nueva York: John Wiley & Son
- Hunt, B (2009, marzo). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Documento de trabajo presentado para el Grupo de Trabajo sobre Desarrollo de la Profesión Docente (GTD) del PREAL, Santiago, Chile.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recurso Humanos* (9th ed). México D.F., México, Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Ivancevich, J. y Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F., México: Mac Graw- Hill Interamericana.
- Lazo, M. (2009). *Grado de satisfacción y nivel de desempeño de los maestros adventistas de la asociación metropolitana y La Misión Central de El Salvador*. (Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/318/Tesis%20Manuel%20Antonio%20Lazo%20Melgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Leal, A., Román, M., Alfaro, A. y Rodríguez, L. (2001). *El Factor Humano en las Relaciones Laborales*. España: Pirámide.
- Ledo Royo, C. T. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica* (Tesis doctoral) ISP Frank País García, Santiago de Cuba, Cuba.
- Letelier, M., Rodés, D., De los Ríos, D., Olivos, C. (2007). Propuesta de un modelo para evaluación del desempeño docente. En M. Letelier, D. Rodés, D. de los Ríos y C. Olivos. Autores (eds.). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria* (pp.157-177). Santiago de Chile, Chile: CINDA
- Ley General De Educación N° 28044 -2003 Ministerio de Educación. Presidencia de la República del Perú (2003)
- Ley 29944. Reforma Magisterial. Congreso de la República del Perú (2012)
- Lipovetsky, G. (2000, 19 de junio) Instaurar una ética del tercer tipo permite reactivar la moral. En la Jornada de en medio Reseña de la conferencia dictada en la Universidad Iberoamericana, México D.F.
- 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
- Locke, E.A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction in M.D. Dunnette (ed.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 1.297-1.349. Chicago: Rand McNally College Publishing Co.

- Loitegui, J. R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de Navarra*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid. Servicio de Reprografía.
- López, R.(2003) *Ética de la profesión académica en la época global*. En Hirsch, A. & López Zavala, R. (coord.), *Ética profesional e identidad institucional* (p.11) Universidad Autónoma de Sinaloa, México
- López, A (2007). *14 ideas clave: El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona, España: Editorial Grao.
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. y Montalván, G (2002). *Evaluación organizacional. Marco para mejorar el desempeño*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigación.
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid, España: NARCEA
- Martínez, D., Collazo M. y Liss, M. (2009, agosto). Dimensiones del trabajo docente: Una propuesta de abordaje del malestar y el sufrimiento psíquico de los docentes en Argentina: Instituto de Investigaciones Marina Vilte. *Educación y sociedad*, 30(107), Recuperado de http://www2.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/varios_autores_dimensiones_trabajo_docente.pdf
- Martínez, N. (2007). *Recursos Humanos y Management Empresarial. El caso de la satisfacción laboral*. Cuadernos de CC.EE. y EE. Recuperado de <http://cuadernos.uma.es/pdfs/pdf632.pdf>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (3ra ed.). Madrid, España: Díaz de Santos.
- Matud,.P., García, A.y Matud,.J. (2002,5 de junio). Estrés laboral y salud en el

profesorado: Un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza.

Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud, 2(3), 451-465.

Recuperado de http://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-50.pdf

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la Satisfacción Laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.

Recuperado de http://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Ministerio Nacional de Educación del Perú. (2012) *Marco del Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima, Perú: Autor

Montenegro, I.(2003). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Magisterio.

Moral, C. (2000). Formación para la profesión docente. *Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Recuperado de

<https://scholar.google.com/citations?user=pfBh7KIAAAAJ&hl=es>

Morales, G., (2008) *Relación entre el Liderazgo en los Directores y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla-2006*. (Tesis de Maestría).Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Morales, K. (2011). *Estilos de vida y satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Central de Honduras de los Adventistas del Séptimo Día* (Tesis de Maestría Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/223/Tesis%20Morales%20Quezada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morán, Y. (2012). *La satisfacción laboral como elemento estratégico en el desempeño del gerente de aula de la escuela técnica nacional Enrique Delgado Palacios*. (Tesis

- de Maestría, Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela). Recuperado de <http://studylib.es/doc/1203666/ymoran.pdf>
- Morillo, I. (2006,): Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Universitaria de Investigación*. 7(1), 43-58.
- Muchinsky, P.M.(2002).*Psicología aplicada al trabajo*. Estados Unidos: Thomson Learning
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Muñoz, B. (2010, 30 de enero).Re: Desempeño docente versus rendimiento escolar [Web blog messages]. Recuperado de <http://evaluadores acreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>.
- Murillo, J. y Román M. (2012). Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú. *Peruana de Investigación Educativa*. (4), 7-42.
- Navarro, C. (2010). *Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA, bajo un enfoque prospectivo* (Tesis doctoral, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela) Recuperado de <https://es.scribd.com/document/316646415/07-Satisfaccion-Laboral-de-Los-Docentes-Del-Decanato-2010-u-c-l-a>
- Newell, S. (2002). *Creando organizaciones*. Madrid, España: International Thompson.

Oficina Regional de Educación de la UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay.*

Recuperado de

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2004, agosto). *Un trayecto regional hacia la educación para todos. Panorama socioeducativo: Cinco visiones sugerentes sobre América Latina y el Caribe. PRELAC, 1(0).* Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001372/137293s.pdf>

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe UNESCO Santiago (2007, 29-30 de marzo). *Educación de calidad para todos: Un asunto de derechos humanos.* Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/ PRELAC). Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150272s.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2007). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. Un Estudio Comparado entre 50 países de América y Europa.* Santiago, Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2007). *La educación en América Latina y el Caribe.* Recuperado de <http://www.unesco/laeducaciónenaméricayelcaribe>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2009). *SERCE Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo. Los aprendizajes de*

- los estudiantes de América Latina y el Caribe*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001902/190297s.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *El desarrollo sostenible comienza por la educación*. Cómo puede contribuir la educación a los objetivos propuestos para después de 2015. Paris, Francia: Autor.
- Organización Internacional Del Trabajo (1997). *Formación basada en competencia laboral: Situación actual y perspectivas*. Montevideo, Uruguay: Autor
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2009). *Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes*. Recuperado de <http://www.waece.org/enciclopedia/2/los%20docentes%20son%20importantes.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2013). Guía del profesorado TALIS (2013): Estudio internacional sobre enseñanza y aprendizaje (TALIS) Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/talis2013/oecd2.pdf?documentId=0901e72b819e2b27>
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje: mediación constructivista*. Lima, Perú: San Marcos.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: 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*. Recuperado de <http://www.oei.es/>

- Pérez, Y. (2012) Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la RED N° 1 Pachacutec – Ventanilla (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Perrenoud, Ph. (2011). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Bogota, Colombia: Magisterio.
- Poza, J. y Prior, J. (1988,23-26 de marzo). Calidad de vida en el trabajo: un estudio empírico. En Libro de simposios, *I Congreso Iberoamericano y III Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Simposio llevado a cabo en el Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones del Colegio Oficial de Psicólogos, Madrid, España.
- Quispe, M. (2012). *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cañete*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima Perú
- Ramírez, D. (2011). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas de primaria del distrito de Independencia* (Tesis de Maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Lima , Perú.
- Ramírez, I. (2011) El compromiso ético del docente. *Iberoamericana de Educación*, 55 (2) ,1-5.
- Redolfo, L.(2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja – departamento de Junín*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). (Acceso el 5 de mayo de 2017)

- Remedios, J. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. La Habana, Cuba: Pedagogía.
- Resolución Ministerial N° 547 -2012 –ED. Lineamientos denominados Marco de Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular. Ministerio de Educación del Perú (2012)
- Revilla, D. (2010, 13-15 de septiembre). La práctica reflexiva durante el desarrollo de la práctica pre- profesional docente. *Un congreso para que pensemos entre todos la educación que queremos* Argentina: Congreso Iberoamericano de Educación desarrollado en Buenos Aires, República Argentina.
- Rivas, M. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador* (Tesis de maestría Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/316/Tesis%20Maria%20Jes%C3%BAs%20Rivas%20Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robalino, M. y Komer, A. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Un estudio comparado entre 50 países de América Latina y Europa. Santiago de Chile, Chile: OREALC/UNESCO.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.).Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación de México.
- Rodríguez, Lozano y otros (1993). *Ética I. Ética y Moral Personal*. España: Alambra Longman.

- Rodríguez, R (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona, España: Uoc.
- Rivas, M. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador* (Tesis de maestría Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/316/Tesis%20Maria%20Jes%C3%BAs%20Rivas%20Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robalino, M. (2006, agosto). Carrera y evaluación docente en América Latina. Una mirada desde una perspectiva renovada de la profesión docente. *Docencia*, (29) Recuperado de http://www.opech.cl/_doc/carrera_y_evaluacion_docente_en_america_latina_robalino.pdf
- Robalino, M. y Körner, A. (2005). *Condiciones de Trabajo y salud docente*. Santiago de Chile, Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/UNESCO
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996). *Administración* (5ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. & Coulter, M (2005). *Administración* (8ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Education.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15th ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2004). *Organizaciones para la Modernización*. México, D.F., México: Universidad Iberoamericana.
- Rodríguez, M., Angulo, J., Fernández, J. y Fernández, S. (2013). *Evaluación de centros y profesores*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Granada: Servicio De Publicaciones De La Universidad De Granada.
- Schermerhorn, John R.(2004).Comportamiento organizacional.México, D.F. : LimusaWiley, <http://es.slideshare.net/kindofff/administracion-de-recursos-humanos-11-ed-dessler>.
- Salluca, L. (2010) *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú.
- Sánchez H. y Reyes C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Sauco, F. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Sur, 2014* (Tesis de maestría) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Secretaría de Educación Pública (1998). *Consideraciones para el trabajo en academias*. Presentación de documento de trabajo para la Dirección General de Bachillerato, México D.F., México.
- Spector P., (2002). *Psicología Industrial y Organizacional. Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional*. México: El Manual Moderno.

- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *Medición de la satisfacción en el trabajo y la jubilación . Una estrategia para el estudio de las actitudes*. Chicago, Illinois: Rand McNally psychology series.
- Tallaferro, D. (2006, abril-junio). La formación para la práctica reflexiva en las prácticas profesionales docentes. *EDUCERE, 10 (33)* Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35603309.pdf>
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid, España: Narcea.
- Torres, J. (2008, enero). Desempeño profesional del tutor y su mejoramiento en Cuba. *Luz, 70(2)* Recuperado de <http://luz.uho.edu.cu/index.php/por-materias/281-tutoria/2519-el-desempeno-profesional-del-tutor-y-su-mejoramiento564>
- Vaillant, D. y Rossel, C. (2006) *Maestros de escuelas básicas en América Latina: Hacia una radiografía de la profesión*. Santiago de Chile, Chile: San Marino.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G. & Lofquist, L. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Universidad de Minnesota. Recuperado de http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf
- Zabalza, M. (2012, mayo-agosto). La universidad de las competencias. Editorial. *Docencia Universitaria, 10(2)*. Recuperado de http://red-u.net/redu/documentos/vol10_n2_completo.pdf

Zubieta, J. y Susinos, T. (1992) Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes.

España Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia

Apéndices

Apéndice A

Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores	Metodología
¿Existe alguna relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?	Establecer si existe alguna relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.	Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.	Variable 1: Satisfacción laboral Variable 2: Desempeño docente	Tipo Tipo no experimental Método El enfoque en el que se realiza este estudio es el cuantitativo El método de investigación utilizado es el hipotético – deductivo Diseño de investigación Diseños no experimentales transversales correlacionales Población La población está compuesta por 117 docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. Muestra: La muestra está compuesta por 100 docentes.
Problemas Específicos	Objetivo Específico	Hipótesis específicas		
-¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?	-Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.	-Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.		
-¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?	- Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.	-Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.		
-¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?	- Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.	-Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.		

Bellavista, Callao, 2015?

<p>-¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?</p>	<p>-Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.</p>	<p>-Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.</p>
<p>-¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con directivos de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015?</p>	<p>-Determinar si existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con directivos de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la relación de los docentes con directivos de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.</p>
<p>-¿Existe alguna relación entre la dimensión satisfacción con la remuneración de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista-Callao, 2015?</p>	<p>-Determinar si existe alguna relación entre la dimensión Satisfacción con la remuneración de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción con la remuneración de la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.</p>

Apéndice B

Cuestionario para medir la satisfacción laboral a docentes de la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Instrucciones:

Estimado (a) colega a continuación te presentamos un cuestionario relacionado a la satisfacción laboral en la institución educativa donde labora. Para nuestra investigación, tu respuesta es sumamente importante; por ello debes leer cada ítem y, luego, marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
01	02	03	04	05	
Dimensión: Satisfacción por el trabajo					
Nro.					Valoración
1	A los docentes les resulta a veces la enseñanza aburrida y muy agotadora.				1 2 3 4 5
2	Los docentes sienten que el trabajo que realizan es el adecuado para ellos.				1 2 3 4 5
3	Los docentes tienen autonomía suficiente para trabajar como ellos desean.				1 2 3 4 5
4	Los docentes tienen un alto grado de responsabilidad personal en las tareas que realizan.				1 2 3 4 5
5	A los docentes la imposición de normas y los sistemas de monitoreo les dificulta el trabajo y por ello lo hacen poco agradable.				1 2 3 4 5
6	Los docentes encuentran motivador el trabajo que realizan.				1 2 3 4 5
7	Los docentes reciben reconocimiento profesional por parte de los alumnos y/o de sus padres.				1 2 3 4 5
8	Los docentes se sienten complacidos con las actividades que realizan.				1 2 3 4 5
9	Los docentes están de acuerdo con los resultados de las supervisiones en cuenta a su desempeño.				1 2 3 4 5
Dimensión: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo					
10	Los docentes cuentan con las adecuadas condiciones de trabajo seguridad e higiene.				1 2 3 4 5
11	A los docentes les facilitan las instalaciones de la institución educativa (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) y los servicios prestados a los usuarios.				1 2 3 4 5
12	Las herramientas informáticas que utilizan los docentes están adaptadas a las necesidades de su trabajo.				1 2 3 4 5
Dimensión: Satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo					

13	Los docentes se sienten satisfechos con su horario de trabajo.	1	2	3	4	5
14	Los docentes creen que existen riesgos físicos y psicológicos en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
15	Los docentes cuentan con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar su trabajo.	1	2	3	4	5
16	Los docentes perciben que el personal directivo sabe cómo dirigir el trabajo para que sean eficaces.	1	2	3	4	5
17	Los docentes perciben que existe una comunicación fluida con todo el personal.	1	2	3	4	5
18	Entre los docentes existe una fuerte competencia laboral.	1	2	3	4	5
19	Entre los docentes y el personal que labora en la institución educativa existen buenas relaciones.	1	2	3	4	5
20	El ambiente entre los docentes es el ideal para desempeñar sus funciones.	1	2	3	4	5
	Dimensión: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo					
21	Los docentes tienen claro los objetivos institucionales como prioridad en la mejora de la calidad del servicio que prestan.	1	2	3	4	5
22	Los docentes identifican en su actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	1	2	3	4	5
23	Los docentes se sienten copartícipes de los éxitos y fracasos de la Institución.	1	2	3	4	5
24	Los docentes perciben que en los últimos años existe una tendencia a mejorar la institución educativa	1	2	3	4	5
25	Los docentes tienen suficiente oportunidad para recibir capacitaciones para mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
26	Los docentes encuentran suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita su desarrollo personal y autorrealización.	1	2	3	4	5
27	Los docentes obtienen reconocimiento por parte de los demás, cuando realizan bien su trabajo.	1	2	3	4	5
28	El desempeño profesional que ejercen los docentes les brinda prestigio ante la comunidad.	1	2	3	4	5
29	Los docentes sienten que el trabajo que realizan les ayuda a lograr sus necesidades y metas.	1	2	3	4	5
30	Los docentes disfrutan de cada labor que realizan con los estudiantes.	1	2	3	4	5
31	Los docentes se sienten felices por los resultados que logran en su labor diaria.	1	2	3	4	5
32	Los docentes se sienten realizados con su trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
33	Los docentes sienten que su trabajo le proporciona muchas posibilidades para desarrollar sus capacidades personales.	1	2	3	4	5
34	Los docentes están satisfechos con la calidad de trabajo que realizan.	1	2	3	4	5
	Dimensión: Satisfacción de los docentes con los directivos					
35	Los docentes demuestran un estilo comunicativo con los directivos.	1	2	3	4	5
36	Los docentes mantienen una adecuada coordinación con los directivos.	1	2	3	4	5

37	En la Institución educativa existe un plan de formación para los docentes.	1	2	3	4	5
38	Los Directivos solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y la mejora de los docentes.	1	2	3	4	5
39	Los Directivos demuestran dominio técnico y conocimiento de sus funciones.	1	2	3	4	5
40	Los docentes son conscientes que llevarse bien con los directivos beneficia la calidad de su trabajo.	1	2	3	4	5
41	Los docentes sienten que la relación que tienen con sus directivos es cordial.	1	2	3	4	5
42	Los docentes se sienten a gusto con sus directivos.	1	2	3	4	5
43	Los docentes sienten que sus directivos valoran el esfuerzo que hacen en su trabajo.	1	2	3	4	5
44	Los docentes obtienen de la institución educativa, reconocimiento de los directivos por su trabajo.	1	2	3	4	5
Dimensión: Satisfacción con la remuneración						
45	Los docentes consideran que el sueldo o remuneración es adecuado en relación al trabajo que realizan.	1	2	3	4	5
46	Los docentes consideran que en relación con otras profesiones están mal pagados.	1	2	3	4	5
47	Los docentes están conformes con el salario que ganan.	1	2	3	4	5
48	Los docentes consideran que en esta profesión cada uno gana lo que se merece por su trabajo.	1	2	3	4	5
49	Los docentes disponen de una buena seguridad social que contribuye a su motivación personal.	1	2	3	4	5
50	Los docentes consideran que las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.	1	2	3	4	5

Muchas gracias.

Cuestionario para medir el desempeño docente en la Institución Educativa Pública

General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015

Instrucciones:

Estimado(a), colega a continuación te presentamos un cuestionario relacionado con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa donde labora. Para nuestra investigación, tu respuesta es sumamente importante; por ello, debes leer cada ítem y, luego, encerrar con un círculo o marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	02	03	04	05

Dimensión: Reflexiva						
Nro.		Valoración				
1	Los docentes cumplen sus funciones.	1	2	3	4	5
2	Los docentes demuestran manejo de sus emociones, saben motivarse y son capaces de evitar su ansiedad o impulso.	1	2	3	4	5
3	Los docentes demuestran interés en su trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
4	Los docentes tienen confianza en su desempeño profesional.	1	2	3	4	5
5	Los docentes disfrutan de su rol, aún en circunstancias adversas.	1	2	3	4	5
6	Los docentes de la institución educativa están dispuestos a interactuar con los estudiantes.	1	2	3	4	5
7	Los docentes evalúan de manera continua y crítica el desempeño de sus funciones	1	2	3	4	5
8	Los docentes asumen la autovaloración de su desempeño docente con responsabilidad y sinceridad, para que sea más efectiva y pertinente.	1	2	3	4	5
9	Los docentes tienen apertura a las diferentes corrientes de pensamiento.	1	2	3	4	5
10	Los docentes se identifican con lo que hacen, en su contexto y comprometiéndose con el proceso de enseñanza.	1	2	3	4	5
11	Los docentes muestran motivación al cambio y a la búsqueda de buenas soluciones a los problemas educativos y comunitarios.	1	2	3	4	5
12	Los docentes demuestran en su comportamiento los principios de honestidad, integridad, responsabilidad y justicia.	1	2	3	4	5
13	Los docentes estimulan a los estudiantes en analizar situaciones que los llevan a construir su propio aprendizaje.	1	2	3	4	5
14	Los docentes tienen control sobre la clase, creando un clima de respeto y empatía con sus alumnos.	1	2	3	4	5

15	Los docentes dominan los contenidos de las áreas curriculares que enseñan.	1	2	3	4	5
16	Los docentes conocen las características, conocimientos y las maneras de aprender de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
17	Los docentes utilizan recursos coherentes con las actividades de aprendizaje.	1	2	3	4	5
18	Los docentes promueven un clima de respeto por las diferencias de género, culturales , étnicas y socio económicas	1	2	3	4	5
	Dimensión: Relacional					
19	Los docentes conocen los intereses, experiencias, creencias y saberes de los estudiantes.	1	2	3	4	5
20	Los docentes identifican los estilos de aprendizaje, intereses, motivaciones, necesidades educativas y talentos específicos de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
21	Los docentes manifiestan altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes y demuestran estar interesado para promover y lograr el desarrollo integral de cada uno de ellos.	1	2	3	4	5
22	Los docentes demuestran conocimiento y una visión integral de las características, estilos e identidad generacional, basada en una comprensión amplia y actualizada del desarrollo humano en sus diferentes fases y dimensiones.	1	2	3	4	5
23	Los docentes de la institución educativa propician un clima de respeto con sus estudiantes.	1	2	3	4	5
24	Los docentes propician relaciones de colaboración y respeto con los padres de familia.	1	2	3	4	5
25	Construyen Los docentes construyen relaciones profesionales y de respeto con sus colegas.	1	2	3	4	5
26	Los docentes generan un clima de respeto en la institución educativa.	1	2	3	4	5
27	Los docentes demuestran actitudes de interés para que la permanencia de sus estudiantes en la Institución Educativa sea agradable.	1	2	3	4	5
	Dimensión: Colegiada					
28	Los docentes promueven el diálogo con los estudiantes en torno a sus inquietudes y problemas.	1	2	3	4	5
29	Los docentes demuestran actitudes que favorecen la confianza y la humildad de reconocer que todos tienen algo importante que aportar y que tanto la experiencia como su actualización y desarrollo profesional son indispensables a la hora de buscar soluciones.	1	2	3	4	5
30	Los docentes promueven un clima de trabajo que permita la comunicación y el compromiso generando identidad, confianza y compañerismo entre toda la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
31	Los docentes contribuyen a la eficacia de la escuela, ejerciendo liderazgo, trabajando en forma colaborativa y estableciendo canales de comunicación y redes de apoyo entre colegas.	1	2	3	4	5
32	Los docentes manifiestan altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.	1	2	3	4	5
33	Los docentes fomentan en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza – aprendizaje.	1	2	3	4	5
34	Los docentes utilizan los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.	1	2	3	4	5
35	Los docentes monitorean sistemáticamente el grado de aprendizaje alcanzado por los estudiantes durante las actividades de aprendizaje.	1	2	3	4	5

36	Los docentes utilizan estrategias pertinentes para evaluar el logro de los objetivos de aprendizaje definidos para una clase.	1	2	3	4	5
37	Los docentes promueven y participan activamente en actividades de reflexión para evaluar el avance institucional, contribuyendo a asegurar la calidad de la enseñanza.	1	2	3	4	5
38	Los docentes participan activamente colaborando con proyectos y actividades, aportando su trabajo, su experiencia para mejorar su práctica pedagógica.	1	2	3	4	5
39	Los docentes conocen el sistema educativo, las políticas nacionales y cumplen los acuerdos y normas.	1	2	3	4	5
40	Los docentes dialogan sobre su labor pedagógica compartiendo y analizando información, mostrándose abierto a reconocer el desempeño de los demás y valorando la experiencia y aportaciones.	1	2	3	4	5
41	Los docentes resuelven adecuadamente los conflictos aportando soluciones efectivas y oportunas de manera respetuosa y concertada.	1	2	3	4	5
	Dimensión: Ética					
42	Los docentes realizan adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.	1	2	3	4	5
43	Los docentes se mantienen actualizados respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área y en temas que tienen relación con la realidad de su entorno y la de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
44	Los docentes establecen canales de comunicación efectivos para potenciar su práctica docente.	1	2	3	4	5
45	Los docentes promueven el cambio y contribuyen a la materialización de las ideas creadoras e innovadoras para lograr los objetivos de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
46	Poseen los docentes de la institución educativa mecanismos de autocontrol para enfrentar situaciones inciertas e inesperadas	1	2	3	4	5
47	Los docentes se preocupan por la formación de sus estudiantes y promueven en ellos el pensamiento crítico y reflexivo.	1	2	3	4	5
48	Los docentes reflexionan sobre sus prácticas pedagógicas.	1	2	3	4	5
49	Los docentes participan en las actividades institucionales, contribuyendo a la eficacia de la institución.	1	2	3	4	5
50	Los docentes son eficaces con altas expectativas y transmiten una motivación positiva para que sus alumnos se esfuercen cada vez más.	1	2	3	4	5

Muchas gracias