



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE POSGRADO**

**INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL SOBRE
EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA BERTOLT BRECHT, 2021**

**PRESENTADA POR
ELIZABETH NATALY NARREA ALVARADO**

**ASESOR
JOSÉ ENRIQUE LAOS LÓPEZ**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE POSGRADO**

**TESIS
INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL SOBRE EL DESEMPEÑO DE
LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BERTOLT BRECHT, 2021**

**PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA**

**PRESENTADO POR:
ELIZABETH NATALY NARREA ALVARADO**

**ASESOR:
DR. JOSÉ ENRIQUE LAOS LÓPEZ**

LIMA-PERÚ

2023

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por bendecirme todos los días y hacer posible la culminación de este objetivo profesional tan anhelado.

A mi esposo e hijo por acompañarme y ser mi soporte a lo largo de este proceso tan importante en mi vida.

A los directivos y docentes del colegio Bertolt Brecht por confiar en mí y permitirme desarrollar el trabajo de campo en sus instalaciones.

A mi asesor el Dr. José Laos por sus consejos y por sus valiosas críticas que permitieron enriquecer y culminar con este trabajo de investigación.

DEDICATORIA

A mi amor más grande de este mundo,
mi hijo Thiago.

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1 Antecedentes de la investigación	6
1.1.1 Antecedentes Nacionales.....	6
1.1.2 Antecedentes Internacionales	8
1.2 Bases teóricas	9
1.2.1 Satisfacción laboral	9
1.2.2 Satisfacción laboral docente.....	10
1.2.3 Factores que determinan la satisfacción laboral	12
1.2.4 Dimensiones de la satisfacción laboral docente.....	15
1.2.5 Medición de la satisfacción laboral docente	24
1.2.6 Instrumentos para medir la satisfacción laboral docente.....	25
1.2.7 Definición del desempeño docente	27
1.2.8 Dimensiones del desempeño docente.....	27
1.2.9 Evaluación del desempeño docente.....	29
1.3 Definición de términos básicos	32
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas	35
2.2 Variables y definición operacional	35
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.1 Diseño metodológico	38
3.2 Diseño muestral	38
3.3 Técnicas de recolección de datos	41
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	46
3.5 Aspectos éticos	47
CAPÍTULO IV RESULTADOS	48
4.1. Análisis descriptivo	48

4.2. Análisis Inferencial	51
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	58
ANEXO 1: Matriz de consistencia	73
ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables	75
ANEXO 3: Instrumento de recopilación de datos	76
ANEXO 4: Tabla de tabulación de datos	80
ANEXO 5: Validación de expertos.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores que determinan la satisfacción laboral en la profesión docente propuesto por algunos autores	15
Tabla 2. Instrumentos de medida estandarizados de satisfacción laboral docente internacional	26
Tabla 3. Distribución de la población de docentes de la IE Bertolt Brecht 2021 ..	39
Tabla 4. Distribución de la muestra de docentes de la IE Bertolt Brecht 2021	40
Tabla 5. Precisión obtenida según el valor del ERM	41
Tabla 6. Índices de validez de contenido a través del V de Aiken para el instrumento de satisfacción laboral.....	43
Tabla 7. Índices de validez de contenido a través del V de Aiken para el instrumento de desempeño docente.....	44
Tabla 8. Confiabilidad de los instrumentos a nivel general	45
Tabla 9. Confiabilidad de los instrumentos de medición por dimensiones	46
Tabla 10. Grado de relación según el coeficiente de correlación de Spearman ..	47
Tabla 11. Resultados de la satisfacción laboral a Nivel Global y por dimensión..	48
Tabla 12. Resultados de la satisfacción laboral a Nivel de Faceta.....	49
Tabla 13. Resultado general del desempeño docente	50
Tabla 14. Resultados del desempeño docente a Nivel de Faceta.....	51
Tabla 15. Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente	52
Tabla 16. Correlación entre el diseño del trabajo y el desempeño docente	53
Tabla 17. Correlación entre condiciones de vida asociadas al trabajo y el desempeño docente	54
Tabla 18. Correlación entre la realización personal y el desempeño docente	55
Tabla 19. Correlación entre la promoción y el desempeño docente.....	56
Tabla 20. Correlación entre el salario y el desempeño docente.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores de satisfacción laboral en docentes	14
Figura 2. Modelos de Evaluación del Desempeño Docente	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la Satisfacción Laboral sobre el Desempeño de los docentes de la Institución Educativa Bertolt Brecht. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo básico y se enmarca dentro del diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 68 docentes, y la técnica aplicada fue la encuesta. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la estadística no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados han permitido comprobar que la satisfacción laboral influye de forma relevante en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Bertol Brencht, logrando identificar factores de satisfacción laboral tales como el diseño del trabajo, las condiciones de vida asociadas al trabajo, la realización personal, la promoción y el salario las que guardan relación directa con el desempeño docente al interior de la referida Institución Educativa; haciendo resaltar el hecho de que estos resultados expuestos en la investigación, han sido corroborados mediante demostración estadística lo que permite afirmar que, al ser aplicadas en la práctica, proporcionan herramientas útiles para los directivos a fin de facilitarles el diseño de política de gestión orientadas al mejoramiento de la situación actual que afrontan los docentes en su diaria labor.

Palabras clave: Satisfacción laboral, desempeño docente, diseño, condiciones, realización personal, promoción y salario.

ABSTRACT

This research had as main objective to determine the influence of the job satisfaction on the performance of the teachers of the Bertolt Brecht school. The study had a quantitative, basic focus and was a non experimental design of transversal cut. The sample was composed by 68 teachers and the technique that was applied was the survey. Moreover, Spearman's Rho was used for contrasting the hypotheses. This recently research was be able to determinate that the job satisfaction affects significantly on the performance of the teachers from "Bertolt Brecht" Private School, identifying job satisfaction such as job design, living conditions related with work, realization of a personal goal, development and salary, which are directly associated to the teaching performance in the mentioned private institution; making a big emphasis to these results shown in the research. In the same way they were checked through estatistical demonstration which allows to affirm that when they are applied in real life, they provide useful tools for the directors in order to facilitate the design managment policy aimed at improvement of the recently situation that teachers face in their daily Jobs.

Key words: Job satisfaction, performance teacher, design, conditions, personal fulfillment, promotion and salary.

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS ELIZABETH NARREA FINAL PARA
TURNITIN 2.docx

RECUENTO DE
PALABRAS

22494 Words

RECUENTO DE CARACTERES

107914 Characters

RECUENTO DE
PAGINAS

91 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

700.3KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 12, 2022 3:51 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 12, 2022 4:07 PM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos. Base de datos

- datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



USMP
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y RECURSOS HUMANOS

OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE	CORREO DEL DOCENTE
15/09/2022	DR. JOSÉ ENRIQUE LAOS LÓPEZ	JLAOSL@USMP.PE

NOMBRE DE LA TESIS
INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BERTOLT BRECHT, 2021

NOMBRE DEL ASESORADO(A)	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
ELIZABETH NATALY NARREA ALVARADO		

RESULTADO:

16% (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA)

CONCLUSIÓN:

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE.

DR. JOSÉ ENRIQUE LAOS LÓPEZ

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR

DNI: 42281091

ELIZABETH NATALY NARREA ALVARADO

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO

DNI 44905415

REVISADO POR: MG. CARLOS ANTONIO ESCUDERO CIPRIANI

INTRODUCCIÓN

A través de la historia, el maestro ha convivido con una serie de exigencias que implican el desarrollo de ciertas cualidades, conocimientos, y sobre todo el rol que compromete su contribución hacia la formación integral del individuo; en un contexto pobre dichas exigencias han sido aún más perjudicadas, tanto en su reconocimiento económico y social como en su formación. Asimismo, las circunstancias en las que ejecuta su trabajo, el rol social que desempeña, las condiciones de vida que el ejercicio de la profesión le admita asumir y el prestigio social que posee es indudablemente la satisfacción que ha logrado sentir el maestro en el transcurso de la historia. (Güell, 2014).

Según Bruns y Luque (2014), en América Latina y el Caribe, la calidad y el desempeño de los docentes se ven comprometidas por un débil manejo de los contenidos académicos y por prácticas que no producen el efecto esperado en el aula. Por otra parte, los cambios en las instituciones educativas debido al surgimiento de nuevas necesidades, involucra que en el nuevo contexto social los docentes deben estar preparados ante este entorno, que se encuentra distinguido por la disolución con esquemas tradicionales de enseñanza y aprendizaje hacia una mayor articulación escuela-sociedad (PNUD, 2002).

La actuación y vocación del docente ha ejercido un cambio de gran impacto en la educación actual, pues su actuar cumple una función importante dentro del proceso educativo. Así también, la revalorización de un proceso social como la educación, que ha permitido el cambio de sociedades de estructuras modernas a otras donde prima el conocimiento, es considerada como uno de los eventos más significativos relacionado a la teoría educativa y la educación, según La Conferencia Mundial de la Educación para Todos (1990). Por ello se debe tener en cuenta, inclusive, al desarrollo de nuevas competencias docentes que permitan consolidar el desempeño apropiado en aula, en la institución educativa y en la comunidad de pertenencia (OEI, 1990).

Según Oliveira y Melo (2004) en los últimos años, la constatación de que las reformas educativas han conducido en los docentes a una serie de exigencias profesionales, sin la adecuación de las condiciones materiales de trabajo; es un aspecto significativo de reflexionar respecto de las transformaciones en instituciones educativas. Dichas reformas educativas han causado en los docentes a desarrollar una serie de exigencias profesionales, lo que repercute directamente en las condiciones laborales de éstos, al generar un deterioro de su desempeño dentro del aula, provocando una serie de paradigmas de aprendizajes de los estudiantes, lo cual ha involucrado un incremento en la dedicación del docente para atender estos casos.

En el caso peruano, la docencia atraviesa y ha atravesado a lo largo de la historia, por una grave crisis que se refleja en el deterioro de la calidad de la enseñanza que, a su vez, tiene que ver con la crisis del sistema educativo, con la centralización y falta de autonomía en la gestión escolar. A ello se suma la falta de incentivos sociales, económicos, la falta de un control eficaz de resultados en la escuela pública y al deterioro de la situación profesional del docente (Sandoval, 2003). Asimismo, el docente persiste en su puesto de trabajo solo por vocación, debido a los mezquinos y míseros salarios. A pesar de que la brecha salarial entre maestros y otras ocupaciones actualmente se ha reducido, muchos de los docentes han tenido que dedicarse a otras actividades para complementar sus ingresos (Benavides y Mena, 2010).

Enfrentar la realización de sus actividades pedagógicas en escenarios precarios donde se visualiza una mala infraestructura, servicios y condiciones inadecuadas de salubridad; han provocado un gran despliegue de energía por parte de los docentes que puede afectar directamente su desempeño laboral y su equilibrio emocional. A esto se suma la crisis económica y sanitaria por la que venimos afrontando a consecuencia de la pandemia del COVID-19. Según Becerra (2020), la calidad de vida en tiempos de pandemia se ve afectada por el nivel de estrés laboral que perciben los docentes, debido a las dificultades que encuentran actualmente para la realización de sus funciones y el cumplimiento con lo requerido, repercutiendo en su bienestar anímico, físico y mental, así como en el entorno social y familiar a los cuales estos seres humanos pertenecen. Así

también la etapa de confinamiento de la pandemia estuvo marcada por la incertidumbre, la preocupación y el desborde de la carga laboral. (Terre des Hommes Suisse, 2020).

Situaciones como las mencionadas han convertido a la satisfacción docente en uno de los temas de debate social y foco de diversas investigaciones en la actualidad. Asimismo, una contribución útil para evitar los desgastes de la propia persona del profesorado y la vida profesional son la identificación de los principales factores de satisfacción o insatisfacción que conlleva el trabajo docente, así como también el conocimiento del pensamiento y las vivencias del docente sobre el ejercicio de la profesión y la vida en las aulas.(Subaldo, 2012). Así también como lo señala Rojas (2019), incentivar a los docentes a tener un crecimiento profesional permanente a partir de sus méritos y dedicación personal, es un adeudo prorrogado con los maestros y con la sociedad ya que en la medida que el maestro goce de mayor motivación y se le atribuya confianza y reconocimiento, críticas y elogios por el trabajo realizado devendrán en grandes cambios.

Como lo señalan Zambrano et al. (2015), “sin conocer qué es lo que hace un docente no es posible dar cuenta del proceso de enseñanza, y esto lleva a que se desconozca cómo se aprende en un contexto específico, asumiendo de manera general el rol docente e ignorando muchas variables del proceso transformador que permite la enseñanza”. A la vez, los centros educativos requieren contar con docentes proactivos y comprometidos que garanticen un buen rendimiento dentro de la Institución para la cual laboran (Amador, 2015). Deben velar por que sus educadores sean personas laboralmente satisfechas, ya que los beneficios que esto comporta tanto para los individuos como para ellas mismas devienen en calidad de la educación proporcionada a los educandos y en reputación a las propias instituciones educativas, cuestiones que constituyen hoy en día objetivos prioritarios de cualquier sistema educativo (Anaya y Suárez, 2007). Es necesario reconocer que los factores internos generan satisfacción laboral en el docente siempre y cuando se estén cumpliendo en condiciones óptimas. Cuando estos factores se dan de manera inadecuada, insuficiente o simplemente están ausentes, el docente no experimenta satisfacción laboral, pero, tampoco

insatisfacción laboral (no satisfacción). Es decir, la satisfacción laboral del docente no está en su máxima expresión, sino, lo suficiente para motivarle a seguir ejerciendo su rol (Escudero, 2021).

Cabe destacar que, de continuar esta situación, pudieran generarse condiciones más críticas como, por ejemplo: desmejoramiento del clima organizacional, inasistencias de algunos trabajadores, alto índice de rotación, apatía para involucrarse en las actividades extracurriculares, entre otras (Rojas, 2014). Por ello, es necesario implementar estrategias de intervención que permitan orientar a los directivos a mejorar la situación que vienen afrontando.

Desde esta perspectiva la presente investigación nace como necesidad de realizar un diagnóstico organizacional dentro de la Institución Educativa Bertolt Brecht, con el fin de conocer de qué manera la satisfacción laboral está influyendo en el desempeño de sus docentes. Asimismo, se espera que los resultados aporten información relevante sobre estas dos variables lo cual permitirá ser utilizado como una fuente de información para otras personas que realicen diversas investigaciones futuras sobre este tema; de la misma manera, se pretende proporcionar herramientas a los directivos de la institución educativa para que diseñen políticas de gestión que permitan mejorar la situación que vienen afrontando los docentes en su día a día.

Por ello, los objetivos planteados en este estudio son: Determinar la influencia de la satisfacción laboral sobre el desempeño docente, establecer la influencia del diseño del trabajo sobre el desempeño de los docentes, determinar la influencia de las condiciones de vida asociadas al trabajo sobre el desempeño de los docentes, demostrar la influencia de la realización personal sobre el desempeño de los docentes, interpretar la influencia de la promoción y superiores sobre el desempeño de los docentes y determinar la influencia del salario sobre el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht.

Dada la naturaleza del problema, el desarrollo de la investigación pertenece al enfoque cuantitativo, usándose el método hipotético deductivo, de tipo básico, cuyo diseño es no experimental de corte transversal.

La tesis se encuentra estructurada en cinco capítulos conformada de la siguiente manera:

En el capítulo I. Marco teórico, se desarrollan los antecedentes nacionales e internacionales, así como las bases teóricas centradas en las dos variables: satisfacción laboral y desempeño docente.

En el capítulo II, Hipótesis y variables, se formulan las hipótesis y variables, así como la operacionalización de las mismas para ser contrastadas con la aplicación de los instrumentos.

En el capítulo III, Metodología de la investigación, se describe y explica la metodología utilizada para la realización del estudio.

En el capítulo IV, Resultados, se exponen y describen los resultados obtenidos en la investigación.

En el capítulo V, Discusión, se plantean diferentes propuestas para que futuros investigadores profundicen el presente estudio, finalmente, se precisan las conclusiones y se presentan las fuentes bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes Nacionales

Por otro lado, Boada (2019), al realizar su investigación titulada Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú, pudo determinar en una muestra de 124 agentes de seguridad de la empresa y a través de un análisis descriptivo correlacional que la satisfacción laboral tiene una relación significativa con el desempeño laboral ($r=0.52$). Así también a través del estudio se pudo concluir que la satisfacción con la significación de la tarea presenta una alta correlación con el desempeño ($r=0.7$), mientras que la satisfacción con el beneficio económico presenta una débil correlación con el desempeño ($r=0.11$).

Así también, Cruz (2019), en la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos buscó establecer la satisfacción laboral en docentes nombrados del Departamento Académico de Ciencias Morfológicas, a través de un estudio transversal a una muestra de 21 docentes nombrados, y mediante la aplicación del cuestionario del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI), obteniendo como resultado que los docentes manifestaron un criterio de indiferencia en correspondencia al trabajo en general. Asimismo, la investigación manifestó un índice de satisfacción positivo general con relación a las dimensiones específicas, por otra parte, los docentes manifestaron imparcialidad o indiferencia en base a las variables supervisión, colegas y oportunidades de progreso. Así también, se evidenció una insatisfacción en relación a la dimensión remuneración. Se concluyó en el estudio que, a pesar del tiempo de servicio y la edad de los docentes de morfología, éstos manifestaron satisfacción por el trabajo que vienen desempeñando.

Por su parte, Guillén (2019), en su investigación Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la Ugel 01, San Juan de Miraflores, indica que existe una relación moderada y directa entre la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño docente ($r=0.498$), por medio de su estudio con un enfoque cuantitativo, de tipo básico y de

diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. Además, presenta una muestra comprendida por 133 docentes de instituciones educativas del nivel inicial, que busca hallar la relación entre la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño docente. Así también se pudo evidenciar que existe una relación directa y moderada entre la evaluación del desempeño docente y la dimensión significación de la tarea, mientras que la relación fue directa y baja para la evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo, así como con la dimensión reconocimiento social y personal. En torno a la dimensión beneficios económicos la relación fue directa y muy baja.

Así también, Garay (2020), pretendió determinar el vínculo que existe entre desempeño y el clima laboral en los docentes de la Universidad Autónoma del Perú, manejando una población de 77 docentes y por medio de un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, de corte transversal y con un diseño descriptivo correlacional, se concluye que si hay una relación entre el clima laboral y el desempeño en los docentes de la universidad antes mencionada ($r=0.742$). A manera específica, los resultados permiten concluir que las tres dimensiones planteadas: desempeño pedagógico ($r=0.854$), desempeño de gestión ($r=0.750$) y desempeño de investigación ($r=0.709$) tienen una relación significativa y directa con el clima laboral; todo ello se indica en su investigación titulada “Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú, 2018”.

Finalmente, Olortegui (2020), en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019”, plantea como objetivo general establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional según la impresión de los docentes de la Institución Educativa por medio de la aplicación de los instrumentos autorizados y fiables propuestos por Melía, L y Peiró, M, (1989) los cuales son: la escala EDCO de Clima Organizacional y la de Satisfacción Laboral, con una muestra censal conformada por 113 docentes. De tal manera, los resultados mostraron que con un nivel del 95% de significancia, existe una correlación positiva media

entre ambas variables ($r=0.832$). A nivel individual tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral mostraron un comportamiento regular, cuyas medias fueron de 2.99 y 3.11 respectivamente.

1.1.2 Antecedentes Internacionales

Imam, Kusumaningrum & Raden, (2019) estudian sobre la ética profesional y su influencia el desempeño docente, mediante el empleo de la metodología del Sistema Blando (SSM). Para ello, emplearon un enfoque cuantitativo y el instrumento utilizado para medir las dos variables fue un cuestionario. Con una muestra conformada por 20 profesores de secundaria en An Nur Malang Regency, East Java, Indonesia.

El enfoque SSM es una metodología que permite estudiar toda actividad humana organizada con el fin de lograr ciertos objetivos. En este punto, la investigación se fundamenta en la medición de las dos variables que son la ética profesional y el desempeño docente, las cuales tienen un impacto en la aplicación del enfoque del Sistema Blando.

Es así como se concluye que los docentes, al igual que todo profesional, deben ser capaces de adaptarse a los nuevos tiempos, sin ignorar los valores pertinentes y su ética. Aunque, los profesores, a diferencia de otros profesionales son considerados por la sociedad como modelos que se deben seguir e imitar en la vida diaria. Por ello, es fundamental que todo docente demuestre su ética profesional en su actuar diario.

Los resultados de la investigación permitieron concluir que existe una relación positiva entre la ética profesional y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0,498. Demostrando así que el nivel de ética que el docente pueda poseer este se evidenciará en su desempeño.

Tomás, De los Santos & Fernández (2019), en su investigación realizaron un estudio en donde se presentó una muestra, que fue conseguida por medio de

un muestreo estratificado, el cual es representada por 978 docentes dominicanos. Con el fin de buscar experimentar un modelo explicativo e integrador de la satisfacción laboral de la muestra antes señalada. Se concluye con los resultados conseguidos en el estudio, que al interior de la coyuntura escolar el desarrollo de la labor docente no solo presenta una consecuencia en su calidad de vida y la satisfacción laboral de los profesores, sino también en la calidad educativa del alumnado. Además, los autores plantean que burnout y engagement evaluarán las relaciones dentro de una serie de antecedentes laborales (condiciones laborales, apoyo, clima laboral, necesidades laborales y compromiso ocupacional) y la satisfacción laboral. Todo ello lo indican en su investigación: Satisfacción laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Satisfacción Laboral

Según Torres, San Sebastián, Begoña y Arregui (1992), “la satisfacción laboral es uno de los constructos psicológicos más estudiados por los investigadores del Trabajo y de las Organizaciones a partir de la década de los años treinta. El interés por el estudio ha ido evolucionando, debiéndose inicialmente a las supuestas consecuencias sobre el rendimiento, más tarde a la necesidad de industriales y empresarios en orden a lograr la adaptación de sus empleados, finalmente, a su labor en sí mismo”.

A través de los años, diferentes autores han señalado distintas definiciones respecto al término “Satisfacción Laboral”, las cuales son las que toman en consideración como una sensación, sentimiento y actitud, estas vienen a ser las más trascendentales; asimismo Barraza y Ortega (2009) señalan que “la satisfacción laboral es una actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados”.

Según Flórez (1992) la satisfacción laboral, por ser una actitud, es una tendencia congruentemente constante que brinda una respuesta al trabajo que desempeña la persona. Asimismo, está fundamentada en los valores y creencias ejecutados por la propia persona en torno a su trabajo. Además, la satisfacción laboral es la manera como se siente la persona en el trabajo, implicando varios aspectos como: oportunidades de promoción, compañeros de labor, salario, condiciones de trabajo, estilo de supervisión, entre otros.

Según Caballero (2002) el término satisfacción en el trabajo lo define “como una 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.

Para Davis y Newstrom (2003), “la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo”.

No obstante, según Smith, Kendall y Hulin (1969) en su investigación, definen a la satisfacción laboral como “una actitud que los individuos tienen sobre sus trabajos”. A su vez, señalan que “es el resultado de sus percepciones acerca de sus trabajos, basados en los factores del entorno laboral; por ejemplo, estilo de supervisión, políticas y procedimientos, incorporación a grupos de trabajo, condiciones laborales y beneficios adicionales”.

1.2.2 Satisfacción Laboral Docente

Según Torres (2010), en general, el profesorado es fundamental para el buen desempeño de cualquier sistema educativo. Desde años anteriores, es imprescindible conocer la motivación para el buen desempeño de su tarea docente y formadora, por ello existe una progresiva preocupación en investigar el grado de satisfacción e insatisfacción profesional notado por este colectivo.

Es así que Padrón (citado por Cantón y Téllez, 2016), señala que “la satisfacción laboral docente tiene que ver con las situaciones específicas de su labor y con las características de su propia personalidad” pues todo trasciende en su estabilidad emocional, creando estrés y produciendo malestar, tanto desde una perspectiva personal como profesional.

La satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser (Díaz, 2005).

Según Sáenz y Lorenzo (citado por Caballero, 2002), la satisfacción del profesorado es una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute en el mismo trabajo.

Frente a ello, Herrador, Zagalaz, Martínez y Rodríguez (2006), afirman que la principal base del malestar docente está ligada a las circunstancias mismas de la enseñanza, y a las presiones que recaen sobre ellos.

Es así que Subaldo (2012), determina que las experiencias insatisfactorias en el cumplimiento de la profesión docente conllevan al deterioro personal y profesional; al desinterés y a la desmotivación respecto a las necesidades de los alumnos, al sentimiento de incompetencia y fracaso enfrente de los problemas, por último, consiguen alcanzar el desgaste profesional o burnout, el desequilibrio emocional y a la pérdida del sentido de la vida. Sin embargo, si existe experiencias satisfactorias en el cumplimiento de la profesión que conllevan al crecimiento personal y profesional; a optimizar el aprendizaje y la calidad de la formación de los estudiantes, al compromiso con la docencia y a su bienestar y goce.

Tomando como las referencias de los diversos autores mencionados, el concepto de satisfacción laboral docente, que va a regir en esta investigación, alcanza el grupo de sentimientos y actitudes positivos o negativos establecidos

en sus características y competencias, creencias, intereses y valores. Por ello, la satisfacción laboral docente es aludido al bienestar del profesorado relacionado al cumplimiento de su profesión. (Subaldo, 2012).

1.2.3 Factores que determinan la Satisfacción Laboral

Según Robbins (citado por Ayquipa, 2018) la satisfacción laboral es determinada por los siguientes factores:

- a) Reto del Trabajo.** Debe tenerse debidamente en consideración que, el reto para un trabajador debe ser leve, debido a que un reto enorme establecería frustración y sensaciones de fracaso, reduciendo la satisfacción. Asimismo, la mayor parte de los trabajadores seleccionan trabajos, que brinden una diversidad de labores, independencia y retroalimentación como resultado de su desempeño, con el fin de que les den oportunidad de utilizar sus habilidades, ya que un reto leve origina goce y complacencia. De tal manera, que el beneficio del puesto por medio de la expansión vertical del mismo logra engrandecer la satisfacción laboral, debido a que se aumenta la diversidad de labores, independencia y retroalimentación de su propia acción.

- b) Sistema de Recompensas Justas.** En la organización este término hace referencia al sistema de políticas de ascensos y salarios. Dicho sistema debe ser visto como imparcial por parte de los empleados, no debe admitir confusión y debe estar paralelo con sus perspectivas, para que estén satisfechos con el mismo. En la visión de justicia repercute las demandas del trabajo en sí, la comparación social, los estándares de salario de la comunidad y las habilidades del individuo.

- c) Condiciones Favorables de Trabajo.** Un aspecto a contemplar es la cultura organizacional, debido a que este sistema de metas y valores que están observados por los trabajadores igualmente ayuda a proveer condiciones prósperas de trabajo, siempre y cuando se considere que las metas personales y organizacionales no son contrapuestas. Además, un entorno físico agradable y un conveniente diseño del lugar accederán un

buen desempeño y beneficiará la satisfacción laboral. Asimismo, a los empleados les importa su ambiente de trabajo y que les admita poseer el bienestar personal que alcance a facilitar su labor.

Según Cofer (1992) y Torres (2010), citados por Fox (2018), mencionan que la satisfacción del docente es generada por cinco factores de tipo motivacionales (internos) e higiénicos (externos) al aplicar la Teoría Bifactorial de Herzberg en el contexto educativo, llegando a determinar que las necesidades higiénicas son las que generan mayor intensidad de satisfacción, tal como se muestra en la siguiente imagen:

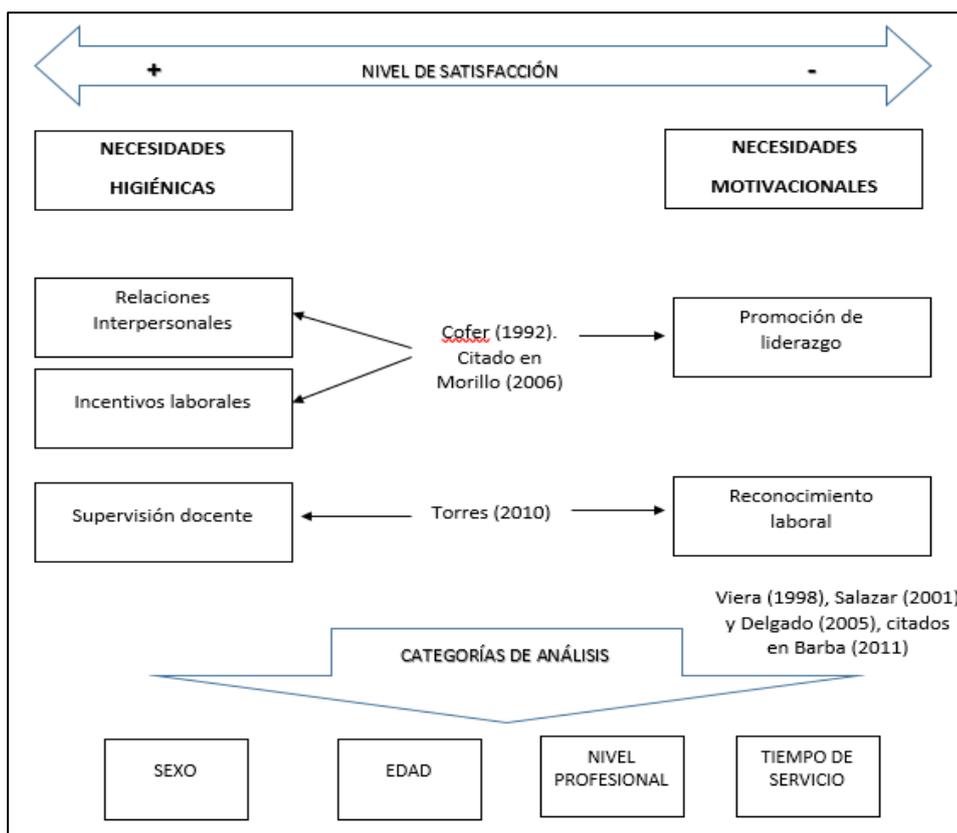


Figura 1. Factores de satisfacción laboral en docentes

A esta conclusión se suma Subaldo (2012), quién determina que, en la mayoría de los países de América Latina, los factores de disconformidad o insatisfacción docente están relacionadas a las condiciones laborales, salarios o bajos ingresos, problemas en la infraestructura de las escuelas, los recursos materiales inadecuados e insuficientes, falta de reconocimiento social de la labor docente y desprestigio social.

La satisfacción con el trabajo docente, según diversos autores concuerdan en indicar, que se debe basar más de los valores del profesor que de sus necesidades. Además, se reflexiona que las necesidades logran prorrogar en intensidad, sin embargo, son esencialmente iguales para todos los hombres, en tanto que los valores, aplazan en contenido, así como también en intensidad. (González y González, 1993).

En la Tabla 1, se muestran algunos otros estudios de diferentes autores que han logrado determinar los factores que contribuyen a la satisfacción laboral en la profesión docente.

Tabla 1. Factores que determinan la satisfacción laboral en la profesión docente propuesto por algunos autores

AUTOR	AÑO	FACTORES
Gordillo	1988	“Factor general: Trabajo como tal. Factores específicos: Retribución económica, supervisión y relación con los colegas, condiciones materiales en las que se realiza el trabajo”.
Veeman	1988	“Importancia del trabajo del aula: carga docente, materiales utilizados, coordinación con otros profesores, motivación del alumnado, colaboración con padres”.
Peiró y Cols.	1911	“Seis factores: Supervisión y participación en la organización, ambiente físico, prestaciones materiales, trabajo en sí mismo, remuneración económica, relaciones interpersonales.
Zubieta y Susinos	1992	Remuneración económica, recursos del centro, relaciones con alumnos, padres, compañeros, administradores y dirección, actividades en clase, utilidad de la actividad docente, reconocimiento social”.
Dinham y Scott	1996	“Rendimiento de los alumnos y el crecimiento profesional”.
Palomares	2000	“Valores extrínsecos: condiciones económicas, estatus social. Valores intrínsecos: reconocimiento social, motivación vocacional”.
Marchesi	1990	“Incentivos económicos, formación, promoción profesional y reconocimiento social”.
Evans	2003	
Dinham	1998	
Scott y	2000	
Bogler	2012	
Extremera et al.	2005	“Remuneración económica, autonomía, relación con compañeros, reconocimiento social”.
Frías Azcarate	2006	“Dos ejes: Eje de los elementos que integran el mundo simbólico: La imagen de lo que representa la Universidad y ser profesor, el estatus, el prestigio. Eje de los elementos físico-materiales y económicos: Obtención de remuneración económica “digna”, disponibilidad de medios y recursos”. “Satisfacción global 5 dimensiones: Diseño del trabajo (referido a participación, autonomía...), condiciones de vida asociadas al trabajo (tiempo, seguridad, libertad...), realización personal (medida en lo que uno siente que el trabajo que realiza se adecua a sus cualidades personales), promoción y relación con superiores, y salario (referido a percibir un buen salario y sentir que es un reconocimiento económico del rendimiento laboral)”.
Anaya y Suárez	2007 2010	

Fuente: Tomado de Güel (2015) pg. 161.

1.2.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral Docente

Según Byrne (citado por Rodríguez, León, Aguiar y Artilles, 2016), existe cinco dimensiones validadas por un modelo configurado, el cual condiciona y conforma la satisfacción o insatisfacción docente. Dichos factores del modelo

forjan mención a la ambigüedad del rol, al conflicto de rol, la autonomía, la labor en el aula, la relación con los compañeros y la carga de trabajo.

Así también, tal como lo menciona Evans (1998), citado por Rodríguez et al. (2016), los autores Anaya y Suárez combinan dimensiones vinculadas con motivaciones extrínsecas, las cuales son: la promoción y superiores o el salario, con dimensiones relativas a la motivación intrínseca, manifestadas en la realización personal o el diseño del trabajo.

Según Rivas (2009), las dimensiones que configuran la satisfacción laboral están relacionadas a dos definiciones: la unidimensional y la multidimensional. “La primera hace referencia a la satisfacción laboral como una actitud o estado emocional general hacia el trabajo, mientras que la segunda se define como un conjunto de actitudes o sentimientos hacia el trabajo y los aspectos relacionados con él”.

Así también, según los autores Anaya y Suarez (2007), la satisfacción laboral del docente está compuesta por cinco dimensiones, que a continuación pasamos a describir:

Diseño del trabajo

Este término se refiere en la determinación de tareas y objetivos relativos al puesto de trabajo, con la luminosidad y la diversidad del trabajo que se debe ejecutar, y con los recursos materiales, formativos y humanos con los que cuenta para efectuar su actividad con la intervención del profesor. Asimismo, es una dimensión de la satisfacción laboral.

Según Gómez et al. (2011), buscan aportar que el diseño del trabajo está definido como la intervención del empleador en las labores del mismo y una concepción del lugar de empleo. Así también se reconocen las facetas como: diseño de trabajo, participación, autonomía de trabajo, opinión, etc.; que están dentro de dicha dimensión.

Así también, Fernández, Ramírez y Vargas (2017) hacen su aporte de que en manera tacita o abiertamente, la mayoría de las veces se ha logrado ser un tema de enorme inquietud en las diversas organizaciones, en cuanto a lo relacionado al diseño del trabajo y la satisfacción con la vida.

De tal modo, el diseño del trabajo ha alcanzado a ser un elemento que guarda correspondencia con abundante diversidad de variables, como son: la productividad, satisfacción laboral, desempeño, absentismo, y así existen otros términos, sin embargo, recientemente se ha precisado su aportación a la calidad de vida de los trabajadores. Los autores mencionan también que la satisfacción debe ser considerado por el área de recursos humanos, para lograr colaborar a la consecuencia de los diversos objetivos que se plantean en la organización, así como también de los diferentes trabajadores.

Por otro lado, Abella, García y Hernández (2018) buscan aportar conocimientos que son imprescindibles examinar en la planeación, el diseño, el arranque y la evaluación de una unidad formativa en el diseño del trabajo de aula y la profesionalización de la acción docente.

Asimismo, en este artículo se destaca la consideración que presenta el entendimiento de los diversos factores que la componen y su coyuntura con los diferentes objetivos que se observan, los recursos y las funciones que se plantean en el desarrollo.

Finalmente, el objetivo principal es realzar lo que es conveniente para los diversos docentes en lo que concierne al ejercicio de planeación, diseño y evaluación conforme a un ambiente de observación, restauración y de su habilidad sobre la práctica docente.

Condiciones de vida asociadas al trabajo

Las situaciones de seguridad laboral y los servicios afiliados al mismo, además las facilidades temporales y espaciales que el trabajo admite, están vinculadas a la dimensión.

Según Robalino y Körner (2006) aportan que en el extenso contexto en el que se dirigen una serie de dimensiones sociales, físicas y personales se hace alusión a las condiciones de trabajo, en donde laboran los docentes, así como también a la salud como una noción integral que se basa en el equilibrio biológico, social, fisiológico y psicológico que repercute enérgicamente en la forma cómo los docentes asisten a trabajar.

En coherencia con lo anterior, Arnedo & Olortegui Castillo, 2009 aportan que las condiciones físicas del entorno de trabajo están referidos a 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.

Sumado a esta definición, la UNESCO, citado por Arratia (2010), reflexiona dos grupos de circunstancias de trabajo, las cuales son: Las condiciones materiales y las condiciones sociales. En cuanto a las condiciones materiales son los aspectos precisos sobre la base en donde se organiza la experiencia de los docentes dentro del colegio. En la parte de este grupo se enfatizan los aspectos como las experiencias ergonómicas, los materiales de trabajo y la infraestructura. Asimismo, en el ámbito de las condiciones sociales de trabajo los aspectos que se matizan son los concernientes a las relaciones sociales de trabajo, dificultades del contexto social, entre otros.

Según Bruneau, Castilla, Colihuil y Lagos (2020) aportan que las distintas circunstancias de trabajo intervienen de manera directa en la carga laboral, además en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media, esto llega a afectar de manera negativa a los diferentes trabajadores y estudiantes.

Por tal motivo, es necesario concientizar respecto al ambiente y condiciones de trabajo y la facultad de incluir variaciones en los contextos laborales, para así lograr comodidad tanto en los docentes, debido a que, si ellos están cómodos, la enseñanza que ofrecerán será amena para los universitarios.

Según Urzúa y Caqueo-Úrizar (2012), citados por Laborin y Romero (2016) llegaron a concluir que las condiciones de vida son equivalentes a la suma de los puntajes de las condiciones de vida objetivamente medibles en una persona, tales como salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación.

A través de su investigación, manifestaron un modelo alternativo que introduce sus factores ideales y parciales, así como también examina la oposición de los diversos problemas dado que una variable colabora a interpretar la Calidad de Vida de la mayoría de los docentes de educación pública superior.

Concluyendo, este artículo propone efectuar una herramienta para ahondar en las diversas condiciones de vida de las personas, capturando los diversos espacios de sus vidas, debido a que forman parte de las diversas escalas de bienestar subjetivo y de combate a los problemas, relacionados al trabajo, salud y pareja.

Realización personal

La realización personal es una dimensión de la satisfacción laboral vinculada con la visión del trabajo algo así como de gran valor y apropiado para el desarrollo personal, en conjunto con el sentimiento de conciliación entre cualidades personales y las características del trabajo (el ajuste persona-trabajo).

Según León (2011), la realización profesional engloba tres aspectos principales:

- Autorrealización, puesto que es la contribución profesional a la construcción personal y al crecimiento del yo. Los docentes en este sentido sienten que crecen personalmente en la misma medida en que lo hacen sus alumnos.
- Autoconcepto y autoestima, aquí la concepción que tiene el docente de sí mismo y de su transformación forman parte de su realización como profesionales y como personas que a su vez son fuentes de satisfacción e insatisfacción.

- Necesidad de estimación, el docente evalúa su realización personal y se valora de acuerdo a la percepción de sí mismo y al nivel de su autoconstrucción lograda.

Para Arnedo & Castillo, 2009, la realización personal “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”.

Según Pegalajar (2017) aporta que el aprendizaje principal del profesorado es tener que beneficiar su desarrollo integral, fortaleciendo la obtención de asuntos académicos y también mejorar las habilidades emocionales, en base a un análisis del autoconcepto y realización personal.

De tal manera, este artículo analiza diversos valores relacionados al autoconcepto y la realización personal en los diversos estudiantes del Grado de Educación Infantil de la Universidad Católica de Murcia, por ello se efectuó cuestionarios sobre el autoconcepto y realización.

A manera de concluir, el autor menciona que, por medio de los resultados obtenido, se logra enfatizar y corroborar la relación y reciprocidad de los conceptos antes mencionados, los cuales son útiles para desarrollar experiencias de aprendizaje enfocadas en técnicas nuevas de atención consciente.

Por otro lado, según Cantón y Téllez (2016) contribuyen que la importancia y repercusión de la profesión docente en las generaciones actuales, ocasiona particularmente analizar su satisfacción laboral, debido a que ello incurre de manera directa en el desempeño y eficiencia de su profesión.

Así también, los autores hacen mención que los docentes presentan cualidades especiales y vocacionales, de tal modo que cada uno es exclusivo en el contexto profesional, laboral y académico. Por ello esta investigación clasifica

los diversos trabajos obtenidos que se encargan de comprender su nivel de satisfacción laboral.

Promoción y superiores

La capacidad y la ecuanimidad de los superiores, así como también las facultades de una promoción neutral, han sido enfocadas en esta dimensión.

Según Arnedo & Castillo, 2009, “el apoyo y respeto a los superiores está dado por la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización”.

Así también, la 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.

Según Robbins (1991) citado por Eustaquio (2016), el crecimiento personal, una mayor responsabilidad y el aumento del estatus social de la persona, son obtenidos por la oportunidad de las promociones.

Según Duarte (2002) busca aportar el alcance de determinar el accionar y la comprensión de la promoción de la salud en instituciones de educación superior en Colombia, como facultad para desarrollar un buen aprendizaje; por ello se desarrolló un método cualitativo manejando un enfoque etnográfico en once diversas instituciones de cinco ciudades, utilizando una encuesta y entrevista exploratoria, observación directa y también una comprobación documental; este artículo indica que con los resultados obtenidos se encuentra que el desarrollo de la promoción de la salud en las instituciones ha transcurrido diferentes caminos, en donde se maneja y existe un factor preventivo con mayores perspectivas.

Según De la Cruz y Rojas (2012) en su artículo científico realiza un aporte de gran interés al contener pensamientos acerca de la formación docente y los principales elementos que se establecen en el contexto de la calidad de vida y

promoción de la salud; por lo tanto, se propone un proyecto llamado transformación y modernización del currículo para la formación docente del pregrado en la UPEL, el cual desarrolla un subproyecto para poder actualizar programas y planes de estudios.

El trabajo realiza descubrimientos con situaciones en la educación, por medio de la universidad antes mencionada, con el único fin de validar la propuesta de que la instrucción universitaria, en el ámbito de la promoción de la salud, tiene que motivar a desarrollar ambientes de estilos de vidas saludables.

Salario

Las recompensas económicas del trabajo son enfocadas en esta última dimensión.

Según Arnedo & Castillo, 2009, “la 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”.

Así también, según Robbins (1991) citado por Eustaquio (2016), indica que los incentivos, gratificaciones y sueldos o salarios, que son designados a los trabajadores, es la compensación por su labor. La satisfacción de los empleados es garantizada por la ejecución de estas retribuciones, esto colabora a la empresa a conseguir, proteger y retener una fuerza de trabajo productiva.

Según Navarro y Solano (2011) en su investigación buscan aportar la investigación de las diversas remuneraciones salariales de las universidades públicas en un contexto microeconómico de agencia con riesgo moral en el país de Colombia.

Adicionalmente, se calculará los diferentes salarios en los decretos que regularizan las remuneraciones de los diversos profesores de la mayoría de las universidades públicas en Colombia. Asimismo, se efectuará un modelo

jerárquico lineal para comprobar si los distintos salarios impresionan el logro académico de los universitarios de la Universidad del Atlántico. A manera de finalizar, el modelo jerárquico lineal ha manifestado que los diversos incentivos monetarios, las bibliotecas específicas, la situación económica y la trayectoria académica de los distintos estudiantes poseen un aspecto indudable en el examen que efectúa el Estado.

Según Méndez y Vera (2015) buscan aportar el análisis de las categorías y determinantes de la productividad intelectual de los diferentes docentes de la universidad pública en Colombia basándose en la remuneración salarial; es así de que en la actualidad existen diversos requerimientos por parte de la sociedad, es así como esta situación impone al docente, a partir de distintas posiciones científicas, localizar soluciones precisas a los problemas que se demanden en el ámbito educativo en donde se ejercen y así con ello lograr recibir incentivos salariales de acuerdo a su conocimiento y desempeño.

Finalmente, se origina la idea de que las diferentes universidades están en la obligación de cumplir como centros de producción intelectual, capturando como principal término el contexto académico, la investigación en donde se producen conocimientos. Asimismo, en el ámbito del conocimiento se ejecuta de manera esencial la formación de saberes nuevos.

Diversos autores recogen todas las propuestas e intentan clasificar los factores dentro de dimensiones básicas. Para la presente investigación se ha considerado usar la Escala de satisfacción laboral versión para profesores, propuesta por los autores Anaya y Suárez (2007), debido a que está sustentada en un modelo de satisfacción laboral construido sobre los resultados de una investigación realizada a una muestra amplia de profesores de educación infantil, primaria y secundaria del sistema educativo español.

Para proponer el modelo de Satisfacción Laboral, estos autores, parten de la definición conceptual de la satisfacción laboral, entendida como un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; es decir, se refiere a

cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo (López y Anaya, 2015).

1.2.5 Medición de la Satisfacción Laboral Docente

Para Anaya y Suárez (2007), “la satisfacción laboral ha sido evaluada tradicionalmente a partir de dos puntos de vista: a nivel general o global, y a nivel específico o de facetas”. Según, Robbins y Judge (2009) existen tipos de métodos de medición, los cuales son:

- *La escala o calificación global única*, es calculada por una magnitud que va a partir de “altamente satisfecho” hasta “altamente insatisfecho”, ejecutando una pregunta. Por ello, dicho término radica en medir el grado de satisfacción laboral.
- *La calificación de la suma o suma de las facetas del trabajo*, este método de medición es recomendado, debido a que manifiesta en qué contornos están las dificultades para alcanzar a corregirlas después. En este sentido, inicialmente se debería hallar los factores o rubros comprendidos en la satisfacción laboral y prontamente formar preguntas a los empleados en base a sus sentimientos acerca de cada uno de los factores, por el cual se medirán las respuestas con una escala semejante que, en el preliminar método, sumando los puntajes para alcanzar la evaluación general.

Frente a este tipo de mediciones autores como: Quarstein, McAfee y Glassman (1992) señalan que el sujeto examina antes del empleo, las características de la situación y subsiguientemente las apariciones son estimadas. Además, la función de una mezcla de las características de una ocupación y las venideras apariciones que podrían aparecer en este es la satisfacción global. También, Benkelman, 2004; Ironson y Smith ,1981; Jackson, Potter y Dale, 1998; son otros autores que han afrontado a nivel global esta investigación.

Asimismo, Anaya y Suárez (2007) sostienen que la medición por las facetas que forman la satisfacción de los trabajadores influye más en este estado y con ello exponen planes para elevar las facetas en donde poseen menor índice de satisfacción, con ello descubrir el nivel de satisfacción de los trabajadores.

A continuación, se mencionan autores que han medido la satisfacción laboral a nivel de faceta, los cuales son: Balzer, Kihm, Smith, Irwin, Bachiochi, Robie, Sinar, y Parra, 1997; Butler, 1983; Fraser y Hodge, 2000; Ganzach, 2003. Estos autores sustentan que son más propicios las investigaciones de facetas, puesto que comunican apartadamente el grado de satisfacción del trabajo en cada caso de los aspectos vinculados que han sido considerados significativos por el trabajador.

Para esta investigación ha sido considerado tomar lo aportado por Anaya y Suárez (2007) ya que es posible estudiar la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas en tres niveles (global, dimensional y de faceta) lo que permite no solo examinar el grado de satisfacción sino también las facetas que más influyen.

1.2.6 Instrumentos para medir la Satisfacción Laboral Docente

Para calcular la satisfacción laboral de los docentes, a nivel internacional, diversos autores han diseñado escalas o cuestionarios. Estos instrumentos han sido estandarizados, para lo cual en la Tabla 3 se señala una sinopsis de estos.

Del resumen mostrado en la tabla 2, podemos darnos cuenta que los autores han considerado distintos criterios para medir el nivel de satisfacción laboral en los docentes, algunos de ellos vemos que toman como referencia las tensiones de la profesión, otros hacen hincapié en las valoraciones que hacen en relación a su labor como docentes, otros hacen referencia a cuestiones relativas directamente con la enseñanza y sus efectos, cuestiones relacionadas a su autorrealización, etc.

Tabla 2. *Instrumentos de medida estandarizados de satisfacción laboral docente internacionales*

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN
TJSQ- <i>Teacher Job Satisfaction Questionnaire</i> , Lester (1987)	“66 ítems, respuestas escala Likert (5) 50% positivos, 50% negativos, 9 factores median la satisfacción de los profesores en base a: supervisión, colegas, condiciones de trabajo, sueldo, responsabilidad, autonomía, promoción, seguridad, reconocimiento”.
MISPE, Abraham (1987, 1972,1974)	“Matriz intra e interpersonal del yo profesional del enseñante, tiene como objetivo discriminar las tensiones que vienen determinadas por la valoración que hace el propio profesor, de las valoraciones que de él y su profesión hacen los demás”.
<i>National Survey of teacher education</i> (Frememan and cols, 1991)	“Subescalas de satisfacción: salario, oportunidades de promoción, posibilidades de cambio, nivel de autonomía profesional, condiciones de trabajo (horas, tamaño de la clase, interrelación con colegas y alumnos.
<i>Cuestionario Hoffman</i> , (1991) y <i>Friedman</i> , (1983)	Mide actitudes e imagen hacia la profesión el primero y aspectos relacionales el segundo, pero no son propiamente de satisfacción. Valora factores: intrapersonales (personalidad...), interpersonales (relaciones), y entorno (situación personal, lugar, nivel,)”.
(RTSS) <i>Rural Teacher Satisfaction Survey</i> (2008)	“Incluye 11 ítems demográficos, hay un cuadro de respuestas y se da un espacio para comentarios adicionales”.
TMJSS- <i>Teacher Motivation and Job Satisfaction Survey</i> (Mertler, 2002)	Cuestionario para responder con escala Likert o si/no, sobre cuestiones del trabajo: ¿Cuál es tu nivel de satisfacción?, si tuvieras oportunidad volver a estudiar, ¿volverías...?, ¿crees que profesores que trabajan contigo están motivados?...
“Escala de satisfacción laboral – versión para profesores (ESL-VP). Anaya y Suárez (2007)”	“Basada en la importancia que han dado los profesores a los ítems como componentes de la satisfacción laboral. Establecen 3 niveles: Nivel I: 32 facetas; Nivel II: 5 dimensiones: diseño del trabajo (participación del profesor en objetivos, variedad trabajo, recursos...); condiciones de vida asociadas al trabajo (facilidades temporales y espaciales (seguridad, servicios, horario flexible, higiene,...); realización personal (visión del trabajo como algo valioso y adecuado al desarrollo personal y adecuación a las propias capacidades); promoción y superiores (tener buenas relaciones...); salario (reconocimiento económico del rendimiento laboral) y Nivel III, medida de satisfacción laboral general”.

Fuente: Tomado de Güel (2015) pg. 163.

Para la presente investigación se ha considerado medir la satisfacción laboral de los docentes tomando como referencia la Escala de Satisfacción Laboral- versión para profesores propuesto por Anaya y Suárez (2007). El instrumento consta de un cuestionario con 32 ítems medidas con una escala nominal del 1 al 5 y distribuidos en cinco dimensiones como ya se mencionó en el apartado anterior.

1.2.7 Definición del Desempeño docente

El desempeño docente se suele definir de acuerdo con diversos enfoques teóricos.

Al respecto, Fernández (2014) sostiene que el desempeño docente, enfocado desde el aspecto subjetivo, es asociado con la manera como cada profesor aprecia la calidad y la satisfacción que siente de su trabajo. Por otro lado, este desempeño es el conglomerado de acciones que un educador ejecuta en su trabajo cotidiano: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, clasificación de los trabajos, así como la participación en programas de capacitación.

Asimismo, Ponce (referido en Torres, 2008) considera que el desempeño docente está constituido por la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso docente educativo y la producción intelectual del docente en formación, en la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.

Por su parte, Campos (2007) manifiesta que es el desempeño docente implica un conjunto de factores entre los cuales están la formación inicial y el desarrollo profesional continuo, además de otros, igualmente determinantes como son, por ejemplo: condiciones de trabajo, niveles salariales, carrera profesional, evaluación del desempeño, autoestima, reconocimiento social, salud, los cuales deben ser considerados integralmente para avanzar en procesos serios de mejora del desempeño.

1.2.8 Dimensiones del Desempeño Docente

a) Planificación de aula

Diversos autores reflexionan que la base del proceso de enseñanza y aprendizaje es el proceso de planificación de aula. Del mismo modo, los objetivos, contenidos, recursos y evaluación, además de los roles

ejercidos por los estudiantes y el docente son los diversos constituyentes que son articulados por los docentes (Farrell, 2014; Mishra, 2008). Por otra parte, se visualiza plasmada la naturaleza de los sujetos respecto de las formas de enseñar en la planificación del aula.

Según Richards y Farrell (2011) el desarrollo de distintas competencias de parte de los profesionales futuros de la educación es involucrado en el término desempeño docente, siendo una de ellas el proceso de planificación de aula. En este sentido, es viable que la planificación conlleve a un desempeño favorable o desfavorable en el marco del ejercicio pedagógico.

b) Gestión de los procesos de Enseñanza – Aprendizaje

Es necesario meditar la eficiencia de los recursos del personal para efectuar objetivos institucionales en la gestión educativa. Además, según Arias (2006), se observa el uso de los recursos en el instante pertinente para el desempeño de los objetivos en el término de gestión educativa.

Por otro lado, la gestión educativa consigue prestar atención y predecir posibles permutas, en base a la introducción de estrategias que no impidan el progreso de este, una forma de conservar la eficiencia de sus recursos para alcanzar un objetivo.

Existen dos enfoques del desempeño docente que es imprescindible acotar; el primero es cuando el docente alcanza a partir de su formación profesional (enseñanza - métodos de aprendizaje, estrategias metodológicas, herramientas de planificación, entre otros) todo esto relacionado a la posición técnica; el segundo enfoque es cuando la filosofía que da la institución educativa debe ser reflexionada por el docente, asimismo la administración de recursos humanos partiendo de su nivel profesional, desde el aspecto administrativo. Pese a no estar tan explícita uno sobrelleva al otro; debido a que el docente universitario tiene que regular su régimen como docente y la filosofía con la que labora la institución educativa (Gutiérrez, 2006, p. 126).

c) Responsabilidad Profesional

Se adquiere compromisos y deberes que son propios de la ocupación cuando uno es maestro (asesor, docente, formador o como se desee indicar); igualmente de las que impone la ley, se debe asumir incluso las que prescriben la costumbre, la moral y tradición y por último la sana convivencia.

Algunos docentes poseen el privilegio de que los alumnos desahoguen sus amores, desamores, infortunios, sus logros y sus perspectivas de vida. Porque ellos se logran convertir en padres sustitutos, dado que los alumnos hallan en ellos la figura (padre o madre) que anhelan y que no poseen en casa; los abrazan y al realizarlo los capturan en su ingenuidad y aspiración de amparo.

Se posee como expectativa que un maestro sea transformador, creador, experimentador de conocimientos y actitudes; que contribuya con las familias, que solucione problemas, que labore en colaboración y equipo con distintos profesores. De igual modo, los docentes son una clase singular de personas, encomendados de formar profesionales que sean exitosos, los cuales forjaran el futuro, por ello la responsabilidad de dichos docentes es la prosperidad de la comunidad.

El docente presenta una labor muy ardua, si se quiere llevar con éxito, alta responsabilidad, ética, compromiso con los estudiantes, con la institución y con la sociedad a la que pertenece... la sociedad en su conjunto debe brindar apoyo incondicional a los profesores porque junto con los padres son los formadores de los hombres del futuro.

1.2.9 Evaluación del desempeño docente.

Robbins y De Cenzo (2008) establecen que “la evaluación del desempeño docente es una herramienta de evaluación y desarrollo institucional, así como un documento legal y formal, el cual revisa el desempeño anterior que pone énfasis en los logros igual que en las deficiencias”. En este sentido cuando

algunos factores y el ambiente no son favorables es importante acudir a una evaluación si se obtiene un rendimiento bajo del docente, ya que puede ser consecuencia de un mal trabajo en equipo o tal vez una falta de cooperación esto depende más bien del cargo que desempeñe (Valle, 2005).

Al realizar una evaluación del desempeño docente lo que se busca es básicamente emitir juicios de valor sobre el compromiso, dedicación y calidad de las actuaciones del docente que implican el cumplimiento de sus actividades académicas, su preparación y su capacidad para participar como un ente transmisor de conocimientos y vivencias. Muchas veces, la evaluación de estos desempeños está determinadas no sólo por parte de las autoridades encargadas sino también por el juicio que hacen de su labor los padres de familia como los mismos estudiantes.

Al respecto, Rueda (2004) mantiene que la evaluación está persuadida y que los estudiantes mayormente no ejecutan juicios íntegros y admitidos, por ello, dichas evaluaciones están regidas por las calificaciones que los docentes determinan a los alumnos, categoría académica del profesor, el tamaño de la clase, sexo, el nivel del curso, momento de la aplicación, exigencia o no de la asignatura y la naturaleza de la asignatura dada.

Según Rizo (2009) afirma que la opinión que brindan los estudiantes sobre el desenvolvimiento del docente en el aula, es una fuente para conocer si dicha ocupación se efectúa de manera correcta. Esta información es bien admitida y velozmente manejada por los docentes para conducir sus esfuerzos a la mejora, cuando el procedimiento ha logrado ser sensato y fiable.

Según, Valdés (2009), la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la

comunidad. Considera también que, para evaluar el desempeño docente, existen cuatro modelos centrados en:

- a) **El perfil del maestro.** Este modelo se centra en las opiniones de los alumnos, padres de familia y personal del centro de estudios forman en conjunto el perfil del docente que esperan tener.
- b) **Los resultados obtenidos.** Este modelo se sustenta en los resultados alcanzados que muestran los alumnos.
- c) **El comportamiento del docente en el aula.** Este modelo nace de la capacidad que tiene el docente para generar un clima favorable dentro del aula.
- d) **La práctica reflexiva.** El docente en este modelo muestra una actitud reflexiva de su actuar lo que le permite crecer continuamente.

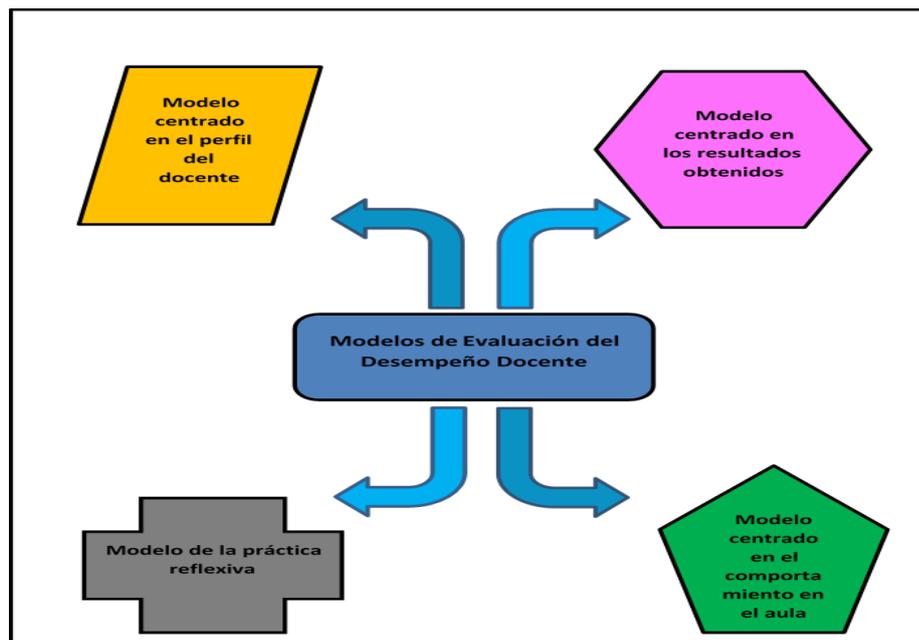


Figura 2. Modelos de Evaluación del Desempeño Docente

Fuente: Desempeño del Maestro y su evaluación. Valdés (2004), pág. 22

Para la presente investigación se ha contemplado considerar el modelo centrado en la práctica reflexiva, ya que el docente valora y evalúa su práctica pedagógica.

Tal como lo menciona Calatayud Salom (2008 citado por Rico-Reintsch, 2019) la autoevaluación como estrategia para desarrollar procesos de calidad de la práctica docente, permitiría categorizar a los docentes dentro de una escala que va desde un simple transmisor de información, hasta llegar al nivel más alto como un valorador de la metacognición de su propio saber y de su práctica profesional

1.3 Definición de términos básicos

- **Condiciones de vida asociadas al trabajo.** Según Robalino y Körner (2006) el extenso contexto en el que desembocan un conglomerado de dimensiones físicas, sociales y personales, en donde trabajan los docentes, es la definición sobre las condiciones de trabajo.

Según Patlán (2017) las condiciones de vida en el trabajo es un punto de vista importante para la vida laboral de la mayoría de los trabajadores. Debido a que estos cumplen una labor para alcanzar el progreso y confort como personas, por medio de una función o trabajo que posibilite la satisfacción de las necesidades en el contexto del ámbito personal, familiar, económico, social, laboral, etc.

- **Desempeño Docente.** Se puede considerar que el desempeño docente es la realización de un trabajo eficaz dentro de un contexto de esfuerzo y dedicación por parte del docente. Es la mejora de las habilidades y rasgos individuales del docente. Según Chiroque (citado por Curi 2018), “el desempeño docente es la calidad de las actividades educativas que despliegan los profesores en relación con las funciones que están de acuerdo a su profesión y cargo”.
- **Diseño de trabajo.** El diseño de puestos de trabajo supone una de las tareas más complejas dentro de una empresa u organización. Muchas de las disputas y tensiones que tienen lugar en la vida interna son consecuencia de estudios sobre el trabajo que realiza. Según Torres (2014) el diseño de trabajo es desarrollar una gestión al implicar a las personas en sus labores, acondicionar y preparar su talento y capacidad para obtener soluciones al

originar una correcta decisión y colaboración de los diferentes trabajadores en la determinación de metas planteadas por las organizaciones. Además de ello si los empleados logran esquematizar sus labores les proporcionara satisfacción a nivel personal y profesional.

- **Promoción.** Reconocimiento al buen desempeño laboral que se otorga al trabajador a través del traspaso de un puesto de trabajo a otro al que le corresponde mayor salario, mayor autoridad y responsabilidad, un nivel más elevado en la organización, o varios de esos aspectos. Según González (2018) la promoción en la calidad de la formación para el empleo es que todas las instituciones u organizaciones están con el deber de efectuar un conjunto de estándares que asegure las diversas actividades que se efectuarán en los diferentes puestos de trabajo o funciones que serán beneficiosos a largo plazo para perfeccionar las competencias del empleado en el ámbito en el que se desarrolle.
- **Realización personal.** El desarrollo de habilidades y conocimientos a través de un proceso de mejoramiento individual, conlleva a una profunda satisfacción en lo que se hace y por tanto se encuentra la plenitud de la vida. Según Maslow (2007) la realización personal o autorrealización es definida como una básica necesidad que requieren todas las personas, debido a que produce el comportamiento de cada uno de ellos, y cuando ya este efectuado dicho comportamiento se lograra analizar la comodidad, conformidad y la satisfacción, con lo cual estas cualidades mejoraran la autoestima.
- **Salario.** Se refiere a todo tipo de compensaciones materiales que el empleado recibe de la empresa para la que trabaja. Según Chiavenato (2007) el termino salario es definido como la retribución que un trabajador adquiere en compensación de efectuar diferentes labores o tareas en la organización en la que se encuentra desarrollando sus actividades. Así como también lo define, como el resultado de la conexión o relación entre las organizaciones con las personas al ser estas las que realicen funciones en dicha empresa.

- **Satisfacción Laboral.** Según Muchinsky (citado por Aguilar, Magaña y Guzmán, 2015), “la satisfacción laboral forma parte relevante de la Psicología del trabajo y de las organizaciones, ya que se le considera un elemento importante en la productividad de los trabajadores que están relacionados a la sensación de bienestar en el trabajo”. Según Sánchez (2011) la satisfacción laboral es un estado emocional agradable y pragmático, como producto de la experiencia equivalente del trabajo; mencionado estado es logrado de manera correcta al saldar diversas exigencias de manera individual por medio de la labor que desempeña en su centro laboral.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

Hipótesis Principal

La satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Bertolt Brecht.

Hipótesis Derivadas

1. El diseño del trabajo tiene estrecha relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Bertolt Brecht.
2. Las condiciones de vida asociadas al trabajo se relacionan directamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Bertolt Brecht.
3. La realización personal influye en la optimización del desempeño de los docentes de la Institución Educativa Bertolt Brecht.
4. La promoción contribuye favorablemente en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Bertolt Brecht.
5. El salario influye positivamente en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Bertolt Brecht.

2.2 Variables y definición operacional

Variable Independiente: Satisfacción Laboral

1. Dimensión 1: Diseño del trabajo
Indicador: Grado de satisfacción respecto a la dimensión.
2. Dimensión 2: Condiciones de vida asociadas al trabajo
Indicador: Grado de satisfacción respecto a la dimensión.
3. Dimensión 3: Realización personal
Indicador: Grado de satisfacción respecto a la dimensión.
4. Dimensión 4: Promoción y superiores
Indicador: Grado de satisfacción respecto a la dimensión.

5. Dimensión 5: Salario

Indicador: Grado de satisfacción respecto a la dimensión.

Variable Dependiente: Desempeño Docente

Indicador: Grado de acuerdo respecto al ítem.

Definición Operacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	TIPO	DIMENSIONES	ÍTEMS	INDICADOR	INSTRUMENTO
Satisfacción Laboral	Según Smith, Kendall y Hulin (1969), la satisfacción laboral es una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo. A su vez señalan que es el resultado de sus percepciones acerca de sus trabajos, basados en los factores del entorno laboral.	Independiente	Diseño del Trabajo	3, 4,8, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28	Grado de satisfacción respecto a la dimensión	Escala de satisfacción laboral versión para profesores (ESL-VP), elaborado por Anaya y Suárez (2007)
			Condiciones de vida asociadas al trabajo	5,14,16,17,20,22,32		
			Realización personal	1,6,7,10,11,13,19,30		
			Promoción y superiores	12,27,29,31		
			Salario	2,9,		
Desempeño Docente	Según Fernández (2014) sostiene que el desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario.	dependiente	Planificación Trabajo Pedagógico	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11.	Grado de satisfacción respecto a la dimensión	Índice de desempeño docente elaborado por Díaz & Saavedra (2001)
			Gestión de los procesos Enseñanza - Aprendizaje	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22		
			Responsabilidad profesional	23,24,25,26,27,28,29,30		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que para la evaluación de los cambios en la muestra con el fin de contrarrestar las hipótesis y dar respuestas a los problemas de investigación se siguen pasos sistemáticos que incluyen recolección, diseño, procesamiento estadístico y un conjunto de pruebas estadísticas que contribuyen a la comprensión del comportamiento de las variables estudiadas.

Asimismo, la investigación es de tipo básica, pura o fundamental ya que busca dar soluciones a problemas de la realidad basándose en los conocimientos de la satisfacción laboral y desempeño docente que se viene aplicando en el sector educativo.

Este estudio presenta el nivel o alcance descriptivo-correlacional, debido a que, trata de establecer el dominio que pueda tener la satisfacción laboral sobre el desempeño docente, así como también las posibles relaciones entre sus dimensiones.

Finalmente, la presente investigación cuenta con un diseño no experimental, puesto que no se manipula intencionalmente ninguna de las variables, sino que se analizan tal y como se presentan dentro del contexto. Dentro del diseño no experimental, la investigación se clasifica como transversal, dado que se analiza durante el año (2021).

Es necesario tener en cuenta que el presente estudio investigativo tiene como unidad de análisis a los docentes de la Institución Educativa Bertolt Brecht.

3.2 Diseño muestral

La población considerada dentro del estudio de investigación, corresponde al número de docentes (hombres y mujeres) registrados en el año 2021 de

la Institución Educativa Bertolt Brecht cuyo tamaño poblacional asciende a 125 docentes, que se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3. Distribución de la población de docentes de la IE Bertolt Brecht 2021

Nivel	Sede Carabayllo	Sede Colonial	Sede SJL	Total
Inicial	4	7	5	16
Primaria	14	27	20	61
Secundaria	10	23	15	48
Total	28	57	40	125

Según Murray (2010), “la muestra es una colección de elementos de la población a estudiar, que sirve para representarla y que las conclusiones obtenidas de su estudio representan en una alta probabilidad a las que se obtendrían al hacer un estudio con la totalidad de la población”.

Frente a ello, para la presente investigación se ha estimado el tamaño de muestra a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + z^2 p(1-p)}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Población = 125 docentes

z= Nivel de confianza = 95% = 1.96

p= Probabilidad a favor 50%

q= Probabilidad en contra 50%

e= Error estándar = 5% = 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(125)}{(0.05)^2(125-1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 94$$

El tipo de muestreo aplicar fue un muestreo estratificado, debido a que se dispone de tres sedes de la Institución Educativa para la recolección de la información.

La distribución de la muestra estuvo conformada de la siguiente manera:

Tabla 4. Distribución de la muestra de docentes de la I.E. Bertolt Brecht 2021

Nivel	Sede Carabayllo	Sede Colonial	Sede SJL	Total
	22%	46%	32 %	100%
Docentes	21	43	30	94

Es importante señalar que debido a las restricciones obligatorias que se han impuesto como consecuencia de la pandemia provocada por la COVID-19, el tamaño de la población muestral se vio afectada, lo que no invalida los resultados pues si se toma en cuenta el punto de saturación y conforme a la capacidad discrecional del investigador, se puede validar sus resultados como prueba de su confiabilidad, para cuyo efecto se someterá a las pruebas estadísticas pertinentes.

Asimismo, se calculó el Error Relativo de Muestreo (ERM) para garantizar que efectivamente el número alcanzado (68 docentes que respondieron la respuesta) es representativo de toda la población y que tanto la variable satisfacción laboral como desempeño docente tienen una estimación buena y muy buena respectivamente.

Según el INEI las estimaciones de la muestra pueden tener una alta o poca confiabilidad estadística. Es decir, pueden tener una muy buena precisión o servir solamente como información referencial; tal como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 5. Precisión obtenida según el valor del ERM

Error Relativo Muestreo (ERM)	Precisión Obtenida
ERM \leq 5%	Muy Buena
5% < ERM \leq 10%	Buena
10% < ERM \leq 15%	Aceptable
15% < ERM \leq 20%	Referencial
ERM > 20%	No Inferenciable

3.3 Técnicas de recolección de datos

La presente investigación hizo uso de la técnica de encuesta que a su vez utiliza como instrumento el cuestionario estructurado que está conformado por el grupo de preguntas relacionados a los indicadores de las dos variables investigadas: satisfacción laboral y desempeño docente.

Para ello se utilizó como instrumentos la “Escala de Satisfacción laboral versión para profesores (ESL-VP)”, elaborado por Anaya y Suárez (2007) y el “Índice de Desempeño docente” propuesto por Saavedra y Díaz (2000).

El modelo de satisfacción laboral fundado en función de las informaciones acumuladas en virtud de una extensa muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria del sistema educativo español, esta cimentada en La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP).

Asimismo, la escala tiene 32 ítems en su adaptación concluyente, concernientes a más aspectos de la satisfacción laboral, y estas se organizan en torno de cinco dimensiones que se agrupan, a su vez, posteriormente, en un valor de satisfacción laboral global o de constructo.

Por otro lado, el primer esfuerzo de acercamiento cuantitativo a la contestación de los docentes a diversos ambientes y circunstancias contrayentes, usando indicadores fundados en relación de las opiniones de los propios maestros, es el “Índice de Desempeño Docente”. De tal forma, el índice de desempeño se cimentó en dos versiones. La "versión laxa" es la primera versión, en ella se usaron todos los ítems de la encuesta (constituida

por 30 ítems). Asimismo, la “versión estricta” es la segunda, en donde el índice de desempeño estuvo erigido empleando los 13 ítems que poseían elevado vínculo con el conocimiento que se procura calcular. Por consiguiente, en la investigación se considerará la “versión laxa”. Sin embargo, las preguntas fueron adaptadas y distribuidas en dimensiones de la variable de desempeño docente.

Ambos instrumentos fueron expuestos a procedimientos de validez y confiabilidad:

Para determinar la validez de contenido de ambos instrumentos se sometió al criterio de 4 jueces que contaban con el grado de maestro y/o doctor, con reconocida trayectoria y experiencia en el campo profesional, que se encargaron de evaluar los criterios establecidos para la presente investigación referidos a la: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, cuyas valoraciones asignadas fueron en una escala del 1 al 5.

Asimismo, para la sistematización de las respuestas de estos expertos y comprobar estadísticamente las valoraciones asignadas, se calculó el coeficiente V de Aiken, método exigido en la actualidad por estándares internacionales (Penfield y Giacobbi, 2004).

Los resultados obtenidos en cuanto al grado de acuerdo de los jueces respecto a la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems, dan cuenta de un V de Aiken por encima de 0.70 lo que permite determinar que todos los jueces expertos consideraron muy apropiados los ítems en relación a los criterios establecidos como: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia y existe concordancia entre sus valoraciones para ambos instrumentos, tal como se puede observar en las tablas 6 y 7.

Tabla 6. Índices de validez de contenido a través del V de Aiken para el instrumento de Satisfacción Laboral

Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
	V de Aiken	V de Aiken	V de Aiken	V de Aiken
P1	0.75	0.75	0.69	0.75
P2	0.75	0.75	0.75	0.75
P3	0.75	0.75	0.75	0.75
P4	0.75	0.75	0.75	0.75
P5	0.75	0.75	0.75	0.75
P6	0.75	0.75	0.75	0.75
P7	0.75	0.75	0.75	0.75
P8	0.75	0.75	0.75	0.75
P9	0.75	0.75	0.75	0.75
P10	0.75	0.69	0.75	0.75
P11	0.75	0.75	0.75	0.75
P12	0.75	0.75	0.75	0.75
P13	0.75	0.75	0.75	0.75
P14	0.75	0.75	0.75	0.75
P15	0.75	0.75	0.75	0.75
P16	0.75	0.75	0.75	0.75
P17	0.75	0.75	0.75	0.75
P18	0.75	0.75	0.75	0.75
P19	0.75	0.75	0.75	0.75
P20	0.75	0.75	0.75	0.75
P21	0.75	0.69	0.75	0.75
P22	0.75	0.75	0.75	0.75
P23	0.75	0.75	0.75	0.75
P24	0.75	0.75	0.75	0.75
P25	0.75	0.75	0.75	0.75
P26	0.75	0.75	0.75	0.75
P27	0.75	0.69	0.75	0.75
P28	0.75	0.75	0.75	0.75
P29	0.75	0.75	0.75	0.75
P30	0.75	0.75	0.75	0.75
P31	0.75	0.75	0.75	0.75
P32	0.75	0.75	0.75	0.75
V de Aiken por criterio	0.75	0.74	0.75	0.75

Tabla 7. Índices de validez de contenido a través del V de Aiken para el instrumento de Desempeño Docente

Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
	V de Aiken	V de Aiken	V de Aiken	V de Aiken
P1	0.75	0.75	0.75	0.75
P2	0.75	0.75	0.75	0.75
P3	0.75	0.75	0.75	0.75
P4	0.75	0.75	0.75	0.75
P5	0.75	0.75	0.75	0.75
P6	0.75	0.75	0.75	0.75
P7	0.75	0.75	0.69	0.75
P8	0.75	0.75	0.75	0.75
P9	0.75	0.75	0.75	0.75
P10	0.75	0.75	0.75	0.75
P11	0.75	0.69	0.75	0.75
P12	0.75	0.75	0.75	0.75
P13	0.75	0.75	0.75	0.75
P14	0.75	0.75	0.75	0.75
P15	0.75	0.69	0.75	0.75
P16	0.75	0.75	0.75	0.75
P17	0.75	0.75	0.75	0.75
P18	0.75	0.75	0.75	0.75
P19	0.75	0.75	0.75	0.75
P20	0.75	0.75	0.75	0.75
P21	0.75	0.75	0.75	0.75
P22	0.75	0.75	0.75	0.75
P23	0.75	0.75	0.75	0.75
P24	0.75	0.75	0.75	0.75
P25	0.75	0.75	0.75	0.75
P26	0.75	0.75	0.75	0.75
P27	0.75	0.75	0.75	0.75
P28	0.75	0.75	0.75	0.75
P29	0.75	0.75	0.75	0.75
P30	0.75	0.75	0.75	0.75
V de Aiken por criterio	0.75	0.75	0.75	0.75

Confiabilidad: La confiabilidad se determinó mediante la aplicación de los instrumentos a una muestra piloto de 20 participantes. Con los datos obtenidos se procedió al cálculo del Alfa de Cronbach. Los valores del estadístico pueden variar entre 0 y 1, donde los valores cercanos a 0,25 indican una baja confiabilidad; los cercanos a 0,50 indican una fiabilidad

media o regular; los que superan el 0,75 tiene una confiabilidad aceptable; y aquellos mayores a 0.90, una confiabilidad elevada (Hernández et. al, 2006).

Los resultados mostrados en las tablas 8 y 9 lograron evidenciar que ambos cuestionarios son fiables a nivel general, es decir, al considerar los instrumentos como unidimensionales los resultados muestran una fiabilidad elevada ya que los valores se encuentran por encima del 0.9, sin embargo, al considerarlo por dimensiones estos valores disminuyen obteniéndose una valoración de elevada para el instrumento de satisfacción laboral y aceptable para el cuestionario de desempeño docente.

Internamente las dimensiones del cuestionario de satisfacción laboral presentan valoraciones de fiabilidad aceptable (valores por encima de 0.8). Para el caso del cuestionario de desempeño docente sólo la dimensión planificación del trabajo pedagógico presenta una valoración de fiabilidad aceptable (>0.8) y para las dos últimas dimensiones la fiabilidad es regular o media ya que los valores se encuentran por debajo del 0.6.

Tabla 8. Confiabilidad de los instrumentos a nivel general

Instrumento	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Cuestionario de la Satisfacción Laboral Docente	32	0.976
Cuestionario de Desempeño Docente	30	0.935

Tabla 9. Confiabilidad de los instrumentos de medición por dimensiones

Dimensiones	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<i>Questionario de Satisfacción Laboral</i>	0.910
Diseño de trabajo	0.864
Condiciones asociadas al trabajo	0.878
Realización personal	0.888
Promoción y superiores	0.888
Salario	0.929
<i>Questionario de Desempeño Docente</i>	0.750
Planificación del trabajo pedagógico	0.868
Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	0.539
Responsabilidad profesional	0.539

Debido a que la presente investigación toma dos instrumentos ya elaborados y los factores ya se encuentran determinados, no se considera realizar la validación de constructo que se realiza a través de métodos estadísticos multivariados que tienen por “objeto explicar en forma simple y gráfica las relaciones observadas entre un número importante de variables en función de un número de factores” (Palacios, Nebot, & Pérez, 1997:83).

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el análisis y procesamiento de la información se hizo uso del programa estadístico SPSS 23.

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la estadística no paramétrica Rho de Spearman, ya que los datos no cumplen con los supuestos de normalidad e independencia que son requisitos indispensables para utilizar la estadística paramétrica.

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0. Los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay

una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999).

La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta, a continuación, (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998):

Tabla 10. *Grado de relación según el coeficiente de correlación de Spearman*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

3.5 Aspectos éticos

Como primer paso se solicitó permiso a las autoridades académicas de la IE Bertolt Brecht para realizar el trabajo de investigación, informándoles mediante carta, el objetivo de la investigación y la necesidad de realizar una encuesta al personal docente.

Los participantes aceptaron de forma voluntaria mediante el consentimiento informado para ser parte del presente estudio de investigación. Asimismo, se les comunicó que sus respuestas tendrán el grado de confidencialidad. Cabe resaltar que se adoptó una conducta honesta y responsable con la información que se obtuvo en la investigación. Además, en cuanto a la bibliografía se citó y referenció según las normas APA.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo:

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable: Satisfacción Laboral

De acuerdo con la información proporcionada en la Tabla 11, la muestra de docentes a la que hace referencia los datos presenta una satisfacción laboral global alta.

A nivel de dimensión, las 5 dimensiones del modelo tienen una valoración alta, lo que explica que los docentes se encuentran satisfechos a nivel de las cinco dimensiones.

Tabla 11. Resultados de la Satisfacción Laboral a Nivel Global y por Dimensión

Dimensión	X	S
Satisfacción Laboral	3.95	0.62
Diseño del trabajo	4.01	0.64
Condiciones de Vida asociadas al trabajo	3.74	0.72
Realización personal	4.11	0.56
Promoción y Superiores	4.07	0.68
Salario	3.53	0.84

A nivel de faceta, la “Escala de Satisfacción Laboral – versión para profesores (ESL-VP)”, permite evidenciar el nivel de satisfacción que sienten los docentes por cada ítem planteado en el modelo.

Así, por ejemplo, mientras que los docentes sienten en un grado alto el hecho de encontrar motivador el trabajo que realizan (faceta 1), consideran que obtener suficiente tiempo libre se da en un grado próximo medio (faceta 16).

Las puntuaciones obtenidas por cada ítem se muestran en la Tabla 12:

Tabla 12. Resultados de la Satisfacción Laboral a Nivel de Faceta

Ítem	X	s	Ítem	X	s
1	4.32	0.72	17	3.90	0.83
2	3.53	0.87	18	3.84	0.84
3	3.87	0.75	19	4.04	0.74
4	4.12	0.72	20	3.62	0.98
5	3.51	1.00	21	4.04	0.84
6	4.28	0.59	22	4.06	0.84
7	4.03	0.73	23	3.88	0.80
8	4.04	0.82	24	3.90	0.90
9	3.53	0.98	25	4.10	0.72
10	4.10	0.72	26	4.01	0.76
11	4.00	0.77	27	4.00	0.88
12	4.01	0.72	28	4.25	0.70
13	4.00	0.77	29	4.21	0.78
14	3.84	0.82	30	4.13	0.69
15	4.03	0.77	31	4.04	0.78
16	3.29	0.86	32	3.94	1.02

4.1.2. Resultados descriptivos de la variable: Desempeño Docente

En la tabla 13, se observa que, a nivel general la percepción de los docentes respecto a la efectividad de su trabajo pedagógico es favorable. A nivel de dimensión, las 3 dimensiones del desempeño docente tienen una valoración favorable, lo que explica que los docentes tienen una percepción positiva respecto al trabajo que desempeñan frente a sus alumnos.

Tabla 13. Resultado del Desempeño Docente a Nivel Global y Dimensión

Dimensión	X	s
Desempeño Docente	4.02	0.47
Planificación trabajo pedagógico	3.63	0.53
Gestión de los procesos enseñanza aprendizaje	4.18	0.45
Responsabilidad profesional	4.25	0.49

En la Tabla 14, a nivel de ítems, el modelo de Desempeño Docente descrito en el presente trabajo permite evidenciar que las decisiones de contrato docente dentro de la institución educativa forman parte de las autoridades académicas y donde los docentes no tienen interferencia, por ello, que la puntuación en este ítem es de 2.59 que representa una percepción indiferente.

Sin embargo, la percepción favorable que tienen los docentes se da en mayor medida en las actitudes relacionadas al logro de sus estudiantes (ítem 25 del cuestionario).

Tabla 14. Resultados del Desempeño Docente a Nivel de Faceta

Ítem	X	s	Ítem	X	s
1	3.90	0.88	16	4.15	0.63
2	3.99	0.72	17	4.09	0.64
3	3.16	1.15	18	4.24	0.65
4	3.72	0.99	19	4.28	0.75
5	3.47	0.94	20	4.31	0.67
6	2.59	1.32	21	4.31	0.60
7	4.12	0.74	22	4.31	0.63
8	3.78	1.01	23	4.13	0.75
9	3.97	0.79	24	4.15	0.68
10	4.25	0.63	25	4.37	0.62
11	3.00	1.25	26	4.18	0.69
12	4.34	0.64	27	4.24	0.63
13	4.16	0.56	28	4.24	0.58
14	4.34	0.56	29	4.31	0.58
15	3.43	1.07	30	4.40	0.58

4.2. Análisis Inferencial:

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general.

H_0 : La satisfacción laboral no influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

H_1 : La satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

Los resultados de la Tabla 15, permiten evidenciar que la satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht según el coeficiente *rho de Spearman*

$=0.499$ y un nivel de significancia menor a 0.05 indicando que existe una relación positiva media y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 15. Correlación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Docente

			Satisfacción Laboral	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,499**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	68	68
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	0,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	68	68

Hipótesis derivadas 1

H_1 : El diseño del trabajo tiene estrecha relación con en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

H_0 : El diseño del trabajo no tiene estrecha relación con en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

De la tabla 16, se puede observar que el valor de significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$) y el coeficiente *rho de Spearman* $=0.492$ indicando que existe una relación positiva media y rechazando la hipótesis nula, por tanto, se concluye que el diseño del trabajo tiene estrecha relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

Tabla 16. Correlación entre el Diseño del trabajo y el Desempeño Docente

			Diseño del trabajo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Diseño del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,492**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	68	68
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	0,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	68	68

Hipótesis derivadas 2

H_1 : Las condiciones de vida asociadas al trabajo se relacionan directamente con el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

H_0 : Las condiciones de vida asociadas al trabajo no se relacionan directamente con el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

Los resultados mostrados en la tabla 17, permiten determinar que las condiciones de vida asociadas al trabajo se relacionan directamente con el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht ya que el valor de significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$) y el coeficiente *rho de Spearman* = 0.375 indicando que existe una relación positiva media y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 17. Correlación entre Condiciones de vida asociadas al trabajo y el Desempeño Docente

			Condiciones de vida asociadas al trabajo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Condiciones de vida asociadas al trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,375**
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	68	68
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	0,375**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	68	68

Hipótesis derivadas 3

H_0 : La realización personal no influye en la optimización del desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

H_1 : La realización personal influye en la optimización del desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

Los resultados de la Tabla 18, permiten evidenciar que la realización personal influye positivamente en la optimización del desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht, según el coeficiente *rho de Spearman* =0.431 y un nivel de significancia menor a 0.05 indicando que existe una relación positiva media y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 18. Correlación entre la Realización personal y el Desempeño Docente

			Realización Personal	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente de correlación	1,000	0,431**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	68	68
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	68	68

Hipótesis derivadas 4

H_0 : La promoción no contribuye favorablemente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

H_1 : La promoción contribuye favorablemente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

Los resultados mostrados en la tabla 19, permiten establecer que la promoción contribuye favorablemente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht, ya que el valor de significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$) y el coeficiente *rho de Spearman* = 0.472 indicando que existe una relación positiva media y rechazando la hipótesis nula

Tabla 19. Correlación entre la Promoción y el Desempeño Docente

			Promoción	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Promoción	Coeficiente de correlación	1,000	0,472**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	68	68
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	68	68

Hipótesis derivadas 5

H_0 : El salario no influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

H_1 : El salario influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

A través de la tabla 20, se puede observar que con un valor de 0.345 del *rho de Spearman* y un nivel de significancia menor a 0.05, indicando que existe una relación positiva media y rechazando la hipótesis nula, con lo que se puede determinar que el salario influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

Tabla 20. Correlación entre el Salario y el Desempeño Docente

			Salario	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Salario	Coeficiente de correlación	1,000	0,345**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	68	68
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0,345**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	68	68

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Resulta importante señalar que, en lo referente al trabajo de campo realizado, el mismo que apunta a medir los objetivos planteados en esta tesis la información obtenida sugieren correlaciones positivas entre las variables, así como en sus dimensiones y la relación entre todas ellas, incluyendo a los indicadores planteados como parte de la metodología de la presente tesis.

5.1. Sobre la Hipótesis Principal

La satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

En la investigación realizada, se consigue aseverar que la satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht, según el argumento que se manifiesta una correlación entre las variables de satisfacción laboral y desempeño docente, con ello se demuestra que a mayor y superiores formas de satisfacción laboral más influencia en el desempeño docente examinado, todo ello en conformidad con la metodología de recolección de datos esbozada, expresada en dichas encuestas.

La principal contribución se enfoca en identificar brechas y nuevos espacios para formar conocimientos en base a la forma efectiva de establecer el modo como se relacionan los grados de satisfacción laboral con los niveles del desempeño docente, por tanto, se puede considerar como sustento y pilar en la toma de decisiones de los actores afines con el mejoramiento de la gestión educativa de la institución Bertolt Brecht.

Los resultados mencionado anteriormente nos permiten encontrar simultaneidad con la teoría de la satisfacción laboral (Torres, San Sebastián, Begoña y Arregui 1992), la misma que menciona la importancia de este factor como uno de los constructos psicológicos más y mejor trabajados en los asuntos relacionados con el trabajo y de las organizaciones con un muestra bastante grande, en donde se

manifiestan relaciones con el rendimiento de los empleados, lo que trasluce de forma analítica la influencia positiva de la satisfacción laboral con el desempeño de los docentes analizados.

En esta línea de análisis, la hipótesis general del presente estudio también coincide con el principal resultado de la investigación titulada satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego (Guamiz 2014), en vista que en esta investigación se determinó que la satisfacción laboral con el desempeño docente presentan una influencia fundamental y efectiva, lo cual marca una misma senda de conclusión a la lograda en esta tesis y genera una visión conjunta a la interacción científica entre las variables involucradas.

5.2.1 Sobre la primera Hipótesis Específica

El diseño del trabajo tiene estrecha relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

En lo concerniente a la hipótesis específica referida a que el diseño del trabajo tiene estrecha relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht, dado que, reafirmaron que coexiste correlación positiva entre este factor con la variable en mención al presentar resultados significativos, ello también sustentado en las resultantes del trabajo de campo realizado.

Lo anterior genera la necesidad de indicar que la hipótesis referida al diseño de trabajo de esta investigación guarda coincidencia con el resultado central del estudio titulado diseño del trabajo y satisfacción con la vida (Fernández, Ramírez y Vargas 2017), donde se concluyó que los diseños de trabajo tienen que ver con una diversidad de factores y términos que contribuyen con los niveles de satisfacción de los trabajadores de diferentes tipos de organizaciones.

5.2.2 Sobre la segunda Hipótesis Específica

Las condiciones de vida asociadas al trabajo se relacionan directamente con el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

Con respecto a la hipótesis específica alusiva a las condiciones de vida asociadas al trabajo tiene relación directa con el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht, expusieron resultados relevantes para afirmar que coexiste dicha correlación positiva entre este factor y la variable en mención, esto fue reflejado en las respuestas conseguidas en el procedimiento de recolección de datos de los actores implicados que están vinculados con la entidad educativa analizada.

Según Olortegui (2020) en su investigación titulada clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos-2019, complementa la hipótesis referida a las condiciones de vida asociadas al trabajo, en donde se plantea la manera directa de la influencia del clima laboral en los niveles de satisfacción de los docentes, siendo el caso que los términos utilizados se relacionan a su vez con el factor referido a las condiciones de vida vinculadas al trabajo que se plantea en el presente estudio, lo cual hace que se visualice un enfoque científico complementario entre ambas investigaciones.

Así también esta segunda hipótesis de la presente investigación guarda coincidencia directa con lo demostrado en la investigación titulada desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados, (Arratia 2010), que si bien es un estudio de naturaleza cualitativa pues se llega a establecer que las condiciones de trabajo inciden de forma directa con los niveles de desempeño de los docentes relacionados con dicho estudio, entendiéndose ello que todo tipo de satisfacción laboral es de necesidad imperativa para que los docentes puedan tener cada vez mayor identificación con los principales aspectos relacionados con la vocación profesional de estos últimos.

5.2.3 Sobre la tercera Hipótesis Especifica

La realización personal influye en la optimización del desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

Referente a la hipótesis específica concerniente a la realización personal presenta influencia en la optimización del desempeño docente de la institución educativa Bertol Brencht, expresando resultados significativos para aseverar que existe correlación positiva, tal como lo sustenta los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado para esta finalidad.

Bajo esta perspectiva, es de señalar que la hipótesis referida a la realización personal se asemeja a lo concluido por la investigación titulada análisis del autoconcepto y realización personal: nuevos desafíos en la formación inicial del profesorado (Pegalajar, 2017), en donde se pronostica que la realización personal de los docentes estudiados generaba bienestar en el desarrollo de los mismos de manera integral incluyendo ello asuntos académicos de mejora como asuntos emocionales, siendo el caso que todo ello genera base científica a lo planteado por la presente tesis en relación al factor de realización personal y su importancia para el quehacer diario del docente.

5.2.4 Sobre la cuarta Hipótesis Especifica

La promoción contribuye favorablemente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

Resulta importante señalar que la hipótesis derivada referida a la promoción respecto a su contribución favorable como influencia positiva con el desempeño docente de la institución educativa Bretol Brencht encuentran coincidencia con la teoría referida a que la evaluación del desempeño docente es una herramienta de evaluación y desarrollo institucional (Robbins y De Cenzo, 2008), siendo el caso que en una perspectiva de análisis implicativo, estas mismas cobran una relevancia correlacional científica.

Como lo menciona también Arnedo & Castillo, 2009, “la 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”.

5.2.5 Sobre la quinta Hipótesis Específica

El salario influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.

Los resultados obtenidos en referencia a esta hipótesis confirman la influencia positiva del salario sobre el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht, lo que permite reafirmar la teoría establecida por Robbins (1991), quien es citado por Eustaquio (2016), donde señala que la retribución que los trabajadores obtienen a cambio de su trabajo son los salarios o sueldos, gratificaciones e incentivos. El cumplimiento de estas retribuciones garantiza la satisfacción de los empleados, mientras que colabora a la organización a lograr, conservar y preservar una potencia de trabajo productora.

CONCLUSIONES

- El desempeño docente de los educadores de la Institución Educativa Bertol Brencht están directamente relacionados con factores motivacionales tales como el diseño del trabajo, las condiciones de vida asociadas al trabajo, la realización personal, la promoción y el salario que representan la satisfacción laboral de este personal.
- El desempeño docente de la institución educativa Bertol Brencht tiene estrecha relación con el grado de satisfacción del diseño de trabajo.
- Las condiciones de vida se asocian con el desempeño docente de la institución educativa Bertol Brencht
- Dentro de las motivaciones que optimizan el desempeño docente en la Institución Educativa Bertol Brencht, se ha identificado como una de las principales a la realización personal, lo que se demuestra sobre la base de los niveles de significancia logrados en el procesamiento de data obtenida de manera estadística luego del trabajo de campo en el presente estudio investigativo.
- Es relevante la contribución favorable que se demuestra con la promoción al establecer su relación con el desempeño docente, lo que se ha validado por mediante el nivel de significancia requerido por la Institución Educativa Bertol Brencht.
- El nivel salarial tiene influencia positiva con respecto del desempeño docente en la Institución Educativa Bertol Brencht, afirmación que se deriva de la validación sobre los estándares exigidos en la presente investigación.
- Finalmente, los factores examinados recogen un significado fundamental ya que están vinculados con las teorías de la satisfacción laboral y del desempeño laboral de los docentes que se constituyen como sujetos del estudio investigativo, con ello se alcanza a presentar sustento teórico a los resultados y, por consiguiente, adaptables especialmente en la gestión académica de la Institución Educativa Bertol Brencht.

RECOMENDACIONES

- Que las autoridades administrativas y académicas de la Institución Educativa Bertol Brencht realicen esfuerzos para consolidar un mejor papel social de la labor docente que se combinen con otros factores tales como: las condiciones de trabajo, el prestigio social e incluso las condiciones de vida; en vista que los resultados de un mejor y mayor desempeño docente así lo requieren.
- Mantener vigentes y actualizados los planes de desarrollo del personal docente de la institución educativa Bertol Brencht mediante diseños modernos, a fin de considerarlo como un factor estratégico para las metas organizacionales que se persiguen en el corto y largo plazo.
- El factor referido a las condiciones de vida debe integrarse como un eje principal en la gestión académica en la Institución Educativa Bertol Brencht como uno de los medios motivacionales relevantes para el desempeño docente, debiendo incorporarse como política de solución para mejorar los estándares de productividad académica de los docentes involucrados.
- Las autoridades administrativas y académicas de la institución educativa Bertol Brencht deben trabajar en ciclos de capacitación para los docentes en aspectos relativos a la realización personal como elemento de importancia para la optimización del desempeño, lo que favorece la generación de mayores habilidades gerenciales con el firme propósito de encontrar oportunidades de mejora personal dentro y fuera de su centro de labores.
- Mantener vigentes los factores de promoción en la línea de carrera y los niveles salariales que son estratégicos para lograr altos grados de satisfacción laboral que generan niveles óptimos de desempeño docente en la Institución Educativa Bertol Brencht, lo que, a su vez, forma la base para que sus autoridades brinden programas de desarrollo profesional y

remuneraciones que se asocien a un mejor manejo de los contenidos académicos y prácticas eficaces dentro y fuera del aula.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abella, L., García, A. y Hernández, R. (2018). *Diseño del trabajo de aula: un proceso fundamental hacia la profesionalización de la acción docente*. Revista Científica, 33(3), 316-331. Recuperado de <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/revcie/article/view/12623/pdf>
- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). 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. Recuperado de https://www.academia.edu/38731378/LA_ESCALA_DE_SATISFACCION_LABORAL_VERSION_PARA_ORIENTADORES_ESL_VO_COMO_RECURSO_PARA_LA_EVALUACION_DE_LA_SATISFACCION_LABORAL#:~:text=La%20escala%20eval%C3%BAa%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20los,y%20sobre%20la%20informaci%C3%B3n%20facilitada%20por%20la%20ESL-VO.
- Amador, M. (2015). Motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados. Costa Rica. Recuperado de <https://www.mep.go.cr/educatico>.
- Anderson, L., Hodge, K., Morgan, G. & Trepinski, T. (2014). The Stability of Teacher Performance and Effectiveness: Implications for Policies Concerning Teacher Evaluation. Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas, vol. 22, pp. 1-18. <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275031898095.pdf>
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (1999). Estadística para administración y economía. México: International Thomson Editores.
- Arnedo, B., & Castillo, M. (2009). Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de Investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO) (Tesis de Licenciatura, Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Cumaná, Estado Sucre, Venezuela). <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/224656?show=full>
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados* (Tesis de Maestría, Universidad de Chile). <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105805>.

- Ayquipa, F. (2018). Influencia de las dimensiones de la personalidad y satisfacción laboral en la prevalencia de riesgos de seguridad y salud en el trabajo (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villareal). <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2497/Ayquipa%20Montoya%20Florby%20Brisset.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barraza, A. y Ortega, F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Revista Dialogos Educativos, 9 (17), pp. 4-17. Recuperado de <http://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1117/1129>
- Benavides, M. y Mena, M. (2010). *Informe de progreso educativo, Perú 2010*. Lima, Perú: PREAL; GRADE, 2010. 60p.
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Journal of Economics, Finance and International Business, 3(1), 75-103. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>.
- Bruneau, J., Castilla, S., Colihuil, R. y Lagos, R. (2020). *Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media*. Artículo Científico, 16(1), 90-110. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/350086342_CARGA_LABORAL_Y_EFECTOS_EN_LA_CALIDAD_DE_VIDA_DE_DOCENTES_UNIVERSITARIOS_Y_DE_ENSEÑANZA_MEDIA
- Bruns, B., y Luque, J. (2014). *Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*, resumen, Washington, DC, Banco Mundial. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0.
- Caballero, R. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Profesorado*. Revista de currículum y formación de profesorado, 6(1-2), pp. 1-10.[fecha de Consulta 21 de Julio de 2021]. ISSN: 1138-414X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>.
- Cabezas Guerra, C., & Ramos Flor, M. C. (2012). Estudio exploratorio de factores motivacionales internos y externos, y su relación con el desempeño docente en la pontificia universidad católica del Ecuador (PUCE). Revista De Investigación En Psicología, 15(1), 47-59. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v15i1.3658>.

- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. Revista Lasallista de Investigación, vol. 13, núm. 1, 2016, pp. 214-226. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Chein, S. y Damián, E. (2021). *Motivación y satisfacción del desempeño docente en la modalidad a distancia*. Revista Científica, Igobernanza, Vol.4/N°15, pp. 248-267. Recuperado de <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/136/205>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill
- Cruz, V y Bernui, I. (2019). *Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública*. An Fac med. 2019;80(4):494-7. DOI: <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Davis, K., y Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (8a.ed.). Editorial McGraw-Hill.
- De la Cruz, E. y Rojas, A. (2012). La promoción de la Salud y la formación del docente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez. Revista de Investigación N° 76 Vol. 36. Recuperado de <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v36n76/art02.pdf>
- Duarte, C. (2002). *Comprensión e implementación de la promoción de la salud en instituciones de educación superior en Colombia*. Revista de salud pública. 17 (6): 899-911. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/422/42244105007.pdf>
- Escudero, T. (2021). Factores que inciden en la Satisfacción Laboral, desde la percepción de los docentes de educación primaria, de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana (Tesis de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación, Pontificia Universidad Católica del Perú). <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/183671>
- Fernández, M., Ramírez, R. y Vargas, J. (2017). *Diseño del trabajo y satisfacción con la vida*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 17, núm. 59, pp. 466-481. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024166005.pdf>
- Fernández, T. (2014). *Factores relacionados con la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios: implicaciones en su rol como docente* (Tesis de Licenciatura, Universidad Metropolitana).

https://documento.uagm.edu/cupey/biblioteca/biblioteca_tesisedudoc_fernandezmirandat2014.pdf

Flórez, J. (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico. Lima, Perú, 536 p.

Garay, R. (2020). *Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú, Lima – 2018* (Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres).
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6804/cardenas_cha.pdf

González, M. (2018). *Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación para el empleo*. Editorial Tutor Formación

González Such, J., & Subaldo Suizo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. *Educación*, 24(47), 90-114. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>

González, P., y González, J. (1993). *El profesorado en la España actual: Informe sociológico sobre el profesorado no universitario*. Ediciones SM, 271 p.

Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012* (Tesis de Maestría, Universidad Antenor Orrego)
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/738/1/REP_MAESTR.EDU_ANGHELLA.GUARNIZ_SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.COMPR OMISO.INSTITUCIONAL.DESEMPE%c3%91O.DOCENTE.PROFESORES .FACULTAD.MEDICINA.UPAO.2012.pdf.

Güell, L. (2014). *Estudio de la Satisfacción Laboral de los maestros* (Tesis de Maestría, Universitat Internacional de Catalunya).
http://www.biblioteca.uach.cl/meson_ayuda/manuales/normas_redaccion_referencias_bibliograficas_uach.pdf.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Herrador, A., Zagalaz, A., Martínez, E., y Rodríguez, I. (2006). *Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física*. *Revista*

- Digital Efdeportes (103). Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2168751>
- Imam, G., Kusumaningrum, E. & Raden, B. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, vol. 5, Issue 4, pp. 611-624. https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf
- Laborín, J. y Romero, M. (2016). *Calidad de vida en docentes de educación pública superior*. *Revista Educación y Humanismo*, 18(31), 205-224. Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/2359>
- Martell, P., Rengifo, R., Seijas, J. y Torres, W. (2021). La motivación docente y su relación con el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo en la Universidad Nacional de San Martín. *Revista Científica Multidisciplinar, Ciencia Latina*, Volumen 5, Número 1p. 584. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/259>
- Martínez, M., Yániz, C. y Villardón, L. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación a Distancia*. Núm. 56, Artíc. 10. Recuperado de https://www.um.es/ead/red/56/martinez_et_al.pdf
- Maslow, A. (2007). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Editorial Kairós.
- Méndez, J. y Vera, L. (2015). *Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la universidad pública en Colombia*. Artículo de Investigación, *Apuntes del CENES*, Volumen 34, núm. 60. Págs. 95-130. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479547212004>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente*. Editorial Magisterio
- Murray, S. (2010). *Probabilidad y Estadística*. Editorial Mc Graw Hill.
- Navarro, G. y Solano, E. (2011). *Remuneración salarial eficiente en la educación superior en Colombia*. *Artículo Científico, Economía*, (33),43-63. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1956/195624853003.pdf>

- Oliveira, A.y Melo, D. (2004). *Estudio de los conflictos en los sistemas educativos de la región: agendas, actores, evolución, manejo y desenlaces*. Recuperado de: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/176>.
- Olortegui, E. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019* (Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres). https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7379/olortegui_pee.pdf
- Palacios, V.; Nebot, E. & Pérez, L. (1997). Aplicación de Análisis Estadísticos Multivariantes al Estudio del Proceso de Maduración de la Uva en el Marco de Jerez. [Libro en línea]. Disponible: <http://books.google.co.ve/books?id=AbASDtFgly0C>. [Consulta: 2017, marzo 02]
- Patlán, J. (2017). *Calidad de Vida en el trabajo*. Ciudad de México. Editorial El Manual Moderno S.A.
- Pegalajar, C. (2017). *Análisis del autoconcepto y realización personal: Nuevos desafíos en la formación inicial del profesorado*. Artículo Científico, Contextos Educativos, 20, 95-111. Recuperado de <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/2986>
- Rico-Reintsch, K. I.(2019).Uso de autoevaluación docente como herramienta innovadora para el mejoramiento de las asignaturas universitarias. Revista CEA, 5(10), 69-81. Recuperado de <https://doi.org/10.22430/24223182.1445>
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2008). *Supervisión*. Recuperado de <http://fullseguridad.net/wp-content/uploads/2016/11/Supervision-5edi-Robbins.pdf>.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge.
- Robalino, M. y Körner, A. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América Latina y Europa. OREAL/UNESCO. Santiago, Chile, OREALC/UNESCO, 2007.
- Rojas, R. (2019). Evaluación del Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral en los docentes del nivel inicial de la ugel 01, san juan de miraflores, 2018. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5677>

- Sánchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: Causas, Consecuencias y Medición*. Editorial Academia Española.
- Smitter, Y. (2008). Lineamientos para la autoevaluación del desempeño docente en las funciones de docencia, investigación y extensión en el instituto pedagógico de miranda "José Manuelsiso Martínez". Artículo Científico, *Investigación y Postgrado* v.23 n.3. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131600872008000300013
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado*. *Revista, Educacion*, 4, pp. 21-41. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=75461>
- Terre des Hommes Suisse. (2020,11 de noviembre). *Radar covid-19 n°23*. <https://terredeshommessuisse.org.pe/publicaciones/radar-covid-19-no23-noviembre-2020/>
- Treviño, E., Valdés, H., Castro, M., Costilla, R., Pardo, C., & Donoso, F. (2010). Factores Asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe. Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000186769>.
- Tomás, J. M., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019). *Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales*. *Revista Colombiana de Psicología*, 28, 63-76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>.
- Torres, J. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos Educativos. Revista De Educación*, (13), 27-42.
- Torres, J. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. Editorial Universidad del Norte.
- Torres Valladares, M., & Lajo Lazo, R. (2011). *Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima*. *Revista De Investigación En Psicología*, 14(1), 79–93. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i1.2077>.
- Valdéz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. Recuperado de: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/50>

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	Influencia de la satisfacción laboral sobre el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht, 2021
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	
AUTOR(ES):	Elizabeth Nataly Narrea Alvarado

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿De qué manera influye la satisfacción laboral sobre el desempeño docente en la institución educativa Bertolt Brecht?	Determinar la influencia de la satisfacción laboral sobre el desempeño docente en la institución educativa Bertolt Brecht.	La satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.	Variable Independiente: Satisfacción Laboral Variable Dependiente: Desempeño Docente	V.I: Satisfacción Laboral <ul style="list-style-type: none"> • Diseño del Trabajo. • Condiciones de vida asociadas al trabajo. • Realización personal. • Promoción y superiores. • Salario. V.D: Desempeño Docente <ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación • Automotivación • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Nivel: Descriptivo-correlacional • Tipo: Básica • Diseño: No Experimental • Unidad de análisis: Docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera el diseño de trabajo se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht? • ¿Cómo las condiciones de vida asociadas al trabajo influyen con el desempeño de los docentes en la 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la influencia del diseño del trabajo sobre el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht. • Determinar la influencia de las condiciones de vida asociadas al trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • El diseño del trabajo tiene estrecha relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht. • Las condiciones de vida asociadas al trabajo se relacionan directamente con el 			

<p>institución educativa Bertolt Brecht?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la influencia de la realización personal con el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht? • ¿De qué manera la promoción y superiores influye en el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht? • ¿Cómo el salario influye sobre el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht? 	<p>sobre el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demostrar la influencia de la realización personal sobre el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht. • Interpretar la influencia de la promoción y superiores sobre el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht. • Determinar la influencia del salario sobre el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht. 	<p>desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La realización personal influye en la optimización del desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht. • La promoción contribuye favorablemente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht. • El salario influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa Bertolt Brecht. 			
--	---	---	--	--	--

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	TIPO	DIMENSIONES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Satisfacción Laboral	Según Smith, Kendall y Hulin (1969), la satisfacción laboral es una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo. A su vez señalan que es el resultado de sus percepciones acerca de sus trabajos, basados en los factores del entorno laboral.	Independiente	Diseño del Trabajo	3, 4,8, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28	Escala de Satisfacción laboral versión para profesores (ESL-VP), elaborado por Anaya y Suárez (2007)
			Condiciones de vida asociadas al trabajo	5,14,16,17,20,22,32	
			Realización personal	1,6,7,10,11,13,19,30	
			Promoción y superiores	12,27,29,31	
			Salario	2,9,	
Desempeño Docente	Según Fernández (2014) sostiene que el desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario.	dependiente	Planificación Trabajo Pedagógico	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11.	índice de Desempeño Docente elaborado por Díaz & Saavedra (2001)
			Gestión de los procesos de Enseñanza y Aprendizaje	12,13,14,15,16,17,18,19,20, 21.	
			Responsabilidad profesional	22,23,24,25,26,27,28,29	

ANEXO 3: Instrumento de recopilación de datos

Nombre del Instrumento:		ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL – VERSIÓN PARA PROFESORES						
Autor del Instrumento:		ANAYA Y SUAREZ (2007)						
Definición Conceptual:		La satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente.						
Población:		Docentes de la Institución Educativa “Bertolt Brecht” - 2021						
Variable	Dimensión	Preguntas	Escala					
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
			1	2	3	4	5	
Satisfacción Laboral	Diseño del trabajo	P3. Participar en el diseño del puesto de trabajo.						
		P4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.						
		P8. Posibilidad de actualización permanente.						
		P15. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.						
		P18. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.						
		P21. Participar activamente en el establecimiento de objetivos.						
		P23. Variedad en las actividades del trabajo.						
		P25. Tener un plan de trabajo claro.						
		P24. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.						
		P26. Participación en programas de perfeccionamiento.						
	P28. Tener una opinión propia.							
	Condiciones de vida asociadas al trabajo	P5. Disponer de suficiente tiempo para la familia.						
		P14. Disponer de una buena seguridad social.						
		P16. Disponer de suficiente tiempo libre.						
P17. Poder establecerse en una localidad determinada.								
P20. Tener un horario flexible.								
P22. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.								
		P32. Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.						

Variable	Dimensión	Preguntas	Escala				
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
			1	2	3	4	5
Satisfacción Laboral	Realización personal	P1. Encontrar motivador el trabajo que realizas.					
		P6. Sentir que está realizando algo valioso.					
		P7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres.					
		P10. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.					
		P11. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.					
		P13. Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.					
		P19. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.					
		P30. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.					
	Promoción y superiores	P12. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.					
		P29. Tener buenas relaciones con los superiores.					
		P27. Tener superiores competentes y justos.					
		P31. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.					
	Salario	P2. Obtener un buen salario.					
		P9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral.					

Nombre del Instrumento:		Cuestionario de Desempeño Docente desde la perspectiva de la autoevaluación					
Autor del Instrumento:		Bachiller ELIZABETH NATALY NARREA ALVARADO					
Definición Conceptual:		Se puede considerar que el desempeño docente es la realización de un trabajo eficaz dentro de un contexto de esfuerzo y dedicación por parte del docente.					
Población:		Docentes de la Institución Educativa "Bertolt Brecht" - 2021					
Variable	Dimensión	Preguntas	Escala				
			TD	PD	I	PA	TA
			1	2	3	4	5
Desempeño Docente	Planificación Trabajo Pedagógico	1. El director solicita mi opinión y consejo.					
		2. Siento que puedo tomar decisiones en mi trabajo.					
		3. Participo en las decisiones presupuestarias.					
		4. Puedo tomar decisiones acerca del texto escolar con el que trabajan mis alumnos.					
		5. Participo en decisiones acerca de la implementación de nuevos programas en la escuela.					
		6. Participo en las decisiones acerca de quién entra como maestro en mi colegio.					
		7. Puedo planificar mis propias actividades.					
		8. Se me ha asignado la responsabilidad de coordinar programas o actividades.					
		9. Participo en decisiones acerca de contenidos curriculares.					
		10. Tengo control sobre mi planificación diaria y semanal.					
		11. Por más que organizo mi tiempo tengo dificultades para preparar clase y evaluar tareas dejas a mis alumnos.					

Totalmente de acuerdo	TA
Parcialmente de acuerdo	PA
Indeciso	I
Parcialmente en desacuerdo	PD
Totalmente en desacuerdo	TD

Variable	Dimensión	Preguntas	Escala				
			TD	PD	I	PA	TA
			1	2	3	4	5
Desempeño Docente	Gestión de los procesos enseñanza aprendizaje	12. Logro participar en actividades que son importantes para los niños.					
		13. He logrado que mis alumnos se conviertan en personas con capacidad de aprender de manera independiente.					
		14. Logro tener un impacto sobre mis alumnos.					
		15. No tengo dificultades para evitar que mis alumnos copien durante las pruebas de examen.					
		16. Logro que mis estudiantes maduren como personas.					
		17. Puedo enseñar utilizando los métodos o estrategias que yo mismo elija.					
		18. El ambiente de trabajo es muy profesional.					
		19. Me siento tratado como un profesional.					
		20. Siento que tengo la oportunidad de crecer todos los días mediante mi trabajo con los estudiantes.					
		21. Puedo hacer bien mi trabajo.					
	Responsabilidad profesional	22. Tengo oportunidad de mantener un sólido conocimiento de la materia que enseño.					
		23. El colegio me da la oportunidad de capacitarme profesionalmente.					
		24. Cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo.					
		25. Veo el progreso de mis estudiantes.					
		26. He tenido oportunidad de aconsejar o enseñar a otros maestros.					
		27. Tengo la oportunidad de colaborar con otros maestros en mi escuela.					
		28. Percibo que mi trabajo representa una contribución al funcionamiento efectivo de la institución.					
		29. Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.					
		30. Estoy en capacidad de asegurar de que el trabajo que me toca se haga bien.					

ANEXO 4: Tabla de tabulación de datos

- Satisfacción Docente

N°	Diseño de trabajo											Condiciones de vida asociadas al trabajo						
	3	4	8	15	18	21	23	24	25	26	28	5	14	16	17	20	22	32
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5
3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2
7	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5
9	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2
10	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
14	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
15	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	1	3	2	3	2
20	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4
21	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4
22	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
23	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3
24	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
25	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	2	5	3
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
27	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	2	4	2	4	3

66	3	3	4	4	2	1	1	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	1
67	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5
68	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4

N°	Realización personal								Promoción y superiores				Salario	
	1	6	7	10	11	13	19	30	12	27	29	31	2	9
1	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
7	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
9	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
19	2	4	3	4	4	3	3	3	4	1	1	3	3	3
20	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
24	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
25	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4

26	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
28	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3
29	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4
30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
31	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3
33	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3
35	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
36	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
41	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	5	3	4	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
46	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3
49	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
50	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
51	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
52	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	1
53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
55	4	4	3	4	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3

59	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
60	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3
61	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
62	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
63	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5
64	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
65	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
66	5	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
67	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
68	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4

- Desempeño Docente

N°	Planificación del trabajo Pedagógico											Gestión de los procesos enseñanza aprendizaje											Responsabilidad Profesional								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	1	4	3	2	4	5	4	4	3	5	4	5	1	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
6	4	4	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	
8	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
9	4	4	1	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	
11	4	4	1	4	3	1	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
12	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
13	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	
15	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
17	4	4	1	4	3	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
18	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
19	2	4	3	4	3	5	4	3	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	2	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	
20	5	4	2	4	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
23	4	3	3	4	3	1	4	1	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	4	4	3	4	1	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
26	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	2	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	
27	3	3	2	4	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
28	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
29	4	3	3	2	2	1	4	1	4	4	1	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	3	4	2	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
33	3	3	3	5	3	1	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	
34	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
35	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
36	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	5	3	5	3	2	4	4	4	4	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	4	4	1	2	4	1	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	
39	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
41	5	5	4	4	4	1	4	3	5	5	1	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	5	4	1	1	1	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
47	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
48	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	

ANEXO 5: Validación de expertos

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Gómez Restrepo Natalia
Sexo:	Hombre () Mujer (x)
Profesión:	Comunicadora Social-MBA
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (x) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (x) De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Universidad Continental
Cargo actual:	Gestora Académica
Área de especialización	Educación
N° telefónico de contacto	920076330
Correo electrónico de contacto	ngomez@continental.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (x)



Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input type="checkbox"/>) Externo (<input checked="" type="checkbox"/>) [Docente UNMSM]
Apellidos y nombres:	Mq. Aaran Simangas Villalobos
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>)
Profesión:	Docente
Grado académico	Licenciado ¹ (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input checked="" type="checkbox"/>) De 21 a más (<input type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Universidad Privada Norbert Wiener
Cargo actual:	Docente Tiempo Completo
Área de especialización	Comunicación
N° telefónico de contacto	913066250
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: aram.simangas@uwiener.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input checked="" type="checkbox"/>)

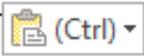


Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input type="radio"/>) Externo (<input checked="" type="radio"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Mq. Agustina Ramirez Torres
Sexo:	Hombre (<input type="radio"/>) Mujer (<input checked="" type="radio"/>)  (Ctrl) ▾
Profesión:	
Grado académico	Licenciado ¹ (<input type="radio"/>) Maestro (<input checked="" type="radio"/>) Doctor (<input type="radio"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="radio"/>) De 11 a 15 (<input checked="" type="radio"/>) De 16 a 20 (<input type="radio"/>) De 21 a más (<input type="radio"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Universidad Privada Norbert Wiener
Cargo actual:	Docente
Área de especialización	Estadística
N° telefónico de contacto	975198978
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: agustina.ramirez@uwiener.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input checked="" type="radio"/>) Por correo electrónico (<input type="radio"/>)



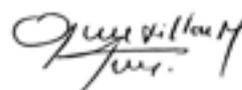
Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por: ~~Dr. Villar Mayurbtupa~~, Gustavo Marino

Tipo de validador:	Interno (<input type="checkbox"/>) Externo (<input checked="" type="checkbox"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Villar Mayurbtupa, Gustavo Marino
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>)
Profesión:	Psicólogo y docente
Grado académico	Licenciado ¹ (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input type="checkbox"/>) Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input type="checkbox"/>) De 21 a más (<input checked="" type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Universidad de Ciencias y Humanidades
Cargo actual:	Director de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Área de especialización	Gestión curricular
N° telefónico de contacto	984764025
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: gvillar@uch.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input checked="" type="checkbox"/>)



Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.