



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA

AUTOR:

Br. Curi Acha, Julio Juan

ASESOR:

Dr. Alvarez Enriquez, Eleodoro

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas curriculares

PERÚ-2018

.....
Dr. SOTO BAEZ PROSPERO

Presidente

.....
Dr. VALDEZ ZAGA INGRID

Secretario

.....
Dr. ALVAREZ ENRIQUEZ, ELEODORO

Vocal

A mis extintos padres, que su fallecimiento cambiaron mi vida, pero mucho más lo hizo el imborrable recuerdo del tiempo que pasaste a mi lado.

A mis hijas Elena y Elva, por estar siempre a mi lado pese a la distancia, por su apoyo moral y permanente.

Julio Juan

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad “César Vallejo” y la Escuela de Posgrado, por la acertada decisión de descentralizar los estudios de maestría.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, por su calidad y calidez pedagógica.

Al señor asesor Dr. Eleodoro Alvarez Enriquez, por sus aportes, orientaciones y sugerencias en el desarrollo de la tesis.

A los señores directores y docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Pomabamba, por autorizar la aplicación de los instrumentos y participar en la investigación.

El autor

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017”; con la finalidad de determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos previstos, dejo a consideración del jurado sus aportes y sugerencias para mejorar la práctica investigativa.

El autor

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	31
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS	58
ANEXOS	62
1. Constancias de antiplagio	
2. Instrumentos	
3. Validación y confiabilidad de instrumentos	

4. Matriz de consistencia.
5. Constancia de recojo de datos.
6. Base de datos.
7. Galería de fotografías.

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. Referente a la metodología, el estudio fue correlacional y transversal sobre una población de 20 (100%) maestros de las instituciones educativas públicas de Pomabamba. La técnica de recolección de datos fue la encuesta; en tanto los instrumentos, la escala general de satisfacción laboral y la ficha de evaluación del desempeño docente. El estadígrafo de contraste de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall, al 95% de nivel de confianza, por la naturaleza ordinal de las variables. Los resultados de la investigación describen que el 35% de docentes expresaron insatisfacción y satisfacción laboral respectivamente; en tanto el 30% una satisfacción moderada. Por otro lado, el 75% de docentes exhibieron un desempeño laboral en logro previsto, 35% en proceso y ninguno en inicio. En conclusión, la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente fue directa y significativa en instituciones educativas públicas de Pomabamba ($r_{tb} = 0,709$; $p = 0,000$).

Palabras Clave. Satisfacción laboral, desempeño docente.

ABSTRACT

The general objective of the present investigation was to determine the relationship between the level of job satisfaction and the teaching performance in public educational institutions of Pomabamba. Ayacucho, 2017. Regarding the methodology, the study was correlational and cross-sectional about a population of 20 (100%) teachers from the public educational institutions of Pomabamba. The technique of data collection was the survey; as well as the instruments, the general scale of job satisfaction and the teacher performance evaluation form. The hypothesis contrast statistic was Kendall's Tau "b" Correlation Coefficient, at 95% confidence level, by the ordinal nature of the variables. The results of the research describe that 35% of teachers expressed dissatisfaction and job satisfaction respectively; while 30% a moderate satisfaction. On the other hand, 75% of teachers exhibited a work performance in anticipated achievement, 35% in process and none at the beginning. In conclusion, the relationship between the level of job satisfaction and teacher performance was direct and significant in public educational institutions of Pomabamba ($r_{tb} = 0,709$; $p = 0,000$).

Key Words. Job satisfaction, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A escala mundial, la calidad educativa en el sistema público muestra diferencias importantes. En los países desarrollados como Estados Unidos, Finlandia y Japón, la carrera docente es una de las profesiones más valoradas, reconocidas y con alto prestigio social, situación que incide en la satisfacción laboral y desempeño docente con resultados importantes en el aprendizaje significativo de los estudiantes según develan las pruebas internacionales de evaluación de capacidades en ciencias y comprensión lectora (PISA). Un escenario diferente exhiben los países en desarrollo como Perú, República Dominicana, Ecuador, Bolivia y Venezuela con sistemas educativos públicos en crisis, con una carrera docente subvalorada y con escaso prestigio social. Esta situación impacta en la moral, el grado de satisfacción en el trabajo y el desempeño profesional, con resultados mediocres en el aprendizaje de los estudiantes.

La satisfacción laboral constituye un tema de interés creciente entre investigadores y políticos que se preocupan por la salud laboral y la calidad educativa. Su concordancia con el desempeño y la productividad en el trabajo ha sido objeto de discusión teórica. Según afirmaciones de Muñoz (1990):

Las experiencias satisfactorias conducen al desarrollo personal y las insatisfactorias llevan al deterioro personal y profesional, al sentimiento de frustración e impotencia frente a las dificultades, a la desmotivación y al desinterés frente a las necesidades de los alumnos, y, finalmente, pueden llegar al desequilibrio emocional, al desgaste profesional o burnout y a la pérdida del sentido de la vida (p.97).

La satisfacción laboral es considerada factor causal del desempeño docente. Es poco probable que un docente realice su trabajo con calidad, calidez y eficacia si se halla insatisfecho (Araca, 2014).

Investigaciones desarrolladas en el contexto internacional, nacional y regional describen niveles de satisfacción laboral y desempeños docentes heterogéneos.

En Ecuador, en la Institución Educativa “Paulo Freire” del cantón Gualaceo de la provincia del Azuay, el 37,77% de docentes no realizaba acciones de motivación, 40% no planificaba sus actividades y 66,66% no realizaba la evaluación diagnóstica de los saberes previos (Sánchez, 2012). Asimismo, en la Unidad Educativa

Particular Santo Domingo de Guzmán de Quito, el desempeño docente fue caracterizado como regular (Medina, 2017).

En Venezuela, en la Unidad Educativa Nacional Cupira de Caracas, el 100% de docentes señalaban que el estilo de liderazgo autoritario incidía de manera negativa en el ejercicio laboral. (Martínez, 2014)

En Perú, el problema de la escasa satisfacción laboral y del desempeño docente muestra características particulares. En las Instituciones Educativas del Nivel Primaria, emblemáticas de la capital Puneña (Gran Unidad Escolar San Carlos, Glorioso San Carlos y María Auxiliadora), el 49% de docentes reportaron una satisfacción baja con el diseño del trabajo y 41% con el salario. (Araca, 2014)

En Iquitos, entre los establecimientos educativos pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local 01 de Maynas, el 74,1% de docentes exhibían un desempeño docente alto y 25,9% medio (Tapia, 2015). En Lima, en la Institución Educativa Alfredo Bonifaz Fonseca del Rímac, el 51,8% de docentes reportaban un desempeño laboral bueno, 42,6% excelente, 5% regular y 0,6% malo. Por otro lado, el 48% expresaron una satisfacción laboral de nivel alto, 45% muy alto y 7% moderado (Ramírez, 2015). En Trujillo, en la Institución Educativa Pública Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” de San Nicolás, el 48% de estudiantes reportaba un desempeño docente destacado, 42% competente y 10% básico. (Calvo, 2015)

En el departamento de Ayacucho, una investigación en instituciones educativas públicas de Carmen Alto, identificó un desempeño laboral en proceso en el 50,6% de docentes (Aronés e Hinostroza, 2014). Del mismo modo, entre instituciones educativas públicas de Querobamba (Sucre) el desempeño laboral en proceso caracterizó al 64,5% de docentes (Sánchez y Ramírez, 2014).

En las entidades educativas del Nivel Primaria del distrito de San Juan Bautista, el 52,6% de docentes exhibieron un desempeño docente en logro previsto y 47,4% en proceso (Quispe, 2015). En las instituciones educativas de Huaychao en Huanta, el 50% de docentes reportaron un desempeño en proceso, 30% en logro previsto y 20% en inicio. (Canchari, 2015)

En la institución educativa pública “Nuestra Señora de las Mercedes” del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, el 50% de docentes mostraron un desempeño laboral en proceso, 30% en logro previsto y 20% en inicio (Berrocal, 2016).

En el ámbito de entidades educativa de la localidad de Pomabamba, del distrito de María Parado de Bellido, no se llegaron a identificar investigaciones sobre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente. Sin embargo, en el ejercicio magisterial en la Institución educativa pública N° 38131/Mx-P se ha observado entre los profesores problemas de puntualidad, postergación en la entrega de trabajos asignados, escasa participación en las reuniones de trabajo, incumplimiento con la programación curricular, escasa identificación con la escuela, entre otros.

1.2. Trabajos previos

La pesquisa de referencias previas integrantes del marco referencial ha permitido la revisión sistemática de investigaciones en el ámbito internacional, nacional y regional:

Sánchez, W.A. (2012), realizó la investigación “*Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio “Paulo Freire”, cantón Gualaceo de la provincia del Azuay, Cuenca*”. Trabajo de investigación para la obtención del grado de magíster en pedagogía, por la Universidad Tecnológica Particular de Loja, Ecuador. El propósito general fue la evaluación de la calidad de la actividad pedagógica profesional de los docentes y directivos. Investigación descriptiva y transeccional, con una muestra censal de 125 (100%) estudiantes y 90 (100%) padres de familia. La muestra intencional estuvo constituida por 106 estudiantes y 73 padres de familia. Para recoger los datos, se usó la técnica de la encuesta, con su instrumento del cuestionario. Los resultados describen que, el 37,77% de docentes no realiza acciones de motivación, 40% no planifica sus actividades y 66,66% no hacen la valoración diagnóstica de los conocimientos previos. El 46,66% de docentes no resumen los puntos más importantes y el 60,0% no emplean recursos innovadores y creativos para focalizar el interés y la atención de los estudiantes. En conclusión, los desempeños docentes y directivos, investigados, obtienen calificaciones promedio de la categoría A, Nivel excelente.

Medina, A. (2017), realizó la investigación “*Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*”. Tesis para obtener el grado de magíster en desarrollo del talento humano. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. El objetivo general fue establecer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Fue un estudio correlacional y transversal con una población de 50 (100%) docentes. La encuesta y el cuestionario fueron la técnica e instrumento de recopilación de datos. Los resultados describen la percepción del clima organizacional se encuentra entre el nivel de riesgo moderado y bajo. Por otro lado, el desempeño docente corresponde al nivel medio. En la investigación se concluye que el clima organizacional incide en el desempeño docente ($r = 0,705$; $p = 0,000$).

Martínez, M. (2014), realizó la investigación “*El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012-2013*”. Estudio investigativo para obtener el grado de magíster en administración educativa. Universidad Nacional Abierta, Caracas-Venezuela. Determinar la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, fue su objetivo general. En el estudio se empleó el diseño correlacional y transversal, aplicada a una muestra de 27 maestros. En la recopilación de datos se emplearon la técnica de la encuesta y su instrumento del cuestionario. Los resultados describen que el 19,0% manifiestan que los maestros deben ser agradecidos por la labor social que realizan y por su aporte importante en el logro de los objetivos educativos. El 93% menciona que un óptimo clima organizacional promueve mejor rendimiento laboral. En conclusión, el 100% afirman que el estilo de liderazgo autoritario incide negativamente en la labor profesional de los maestros. Por tanto, la relación entre ambas variables es significativa ($p=0,000$).

Araca, L.M. (2014), desarrolló la investigación “*Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno-2013*”. Investigación cuantitativa, de licenciatura en educación primaria. Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. El objetivo general fue establecer el grado de satisfacción laboral de los maestros del nivel primaria. El estudio fue descriptivo y transversal, con una población de 128 (100%) profesores de las entidades educativas primarias emblemáticas de Puno: Gran Unidad Escolar San Carlos (43),

Glorioso San Carlos (42) y María Auxiliadora (43). La muestra intencional estuvo constituida por 84 docentes distribuidos del siguiente modo: Gran Unidad Escolar San Carlos (20), Glorioso San Carlos (30) y María Auxiliadora (34). La técnica utilizada en el recojo de datos fue la encuesta y su instrumento de escala de satisfacción laboral. Los resultados describen que el 49% presenta una satisfacción baja con el diseño del trabajo, 32% media, 15% muy baja y 4% alta. El 44% presenta una satisfacción media con las condiciones de vida asociadas al trabajo, 34% alta, 15% baja y 7% muy baja. El 42% presenta una satisfacción media con la realización personal y profesional, 38% baja y 21% alta. El 39% presenta una satisfacción alta respecto a la relación con los superiores, 36% medio y 25% bajo. El 41% presenta una satisfacción baja con el salario, 37% muy baja y 22% media. En conclusión, el 35% presenta una satisfacción laboral media, 31% baja, 21% alta y 13% muy baja.

Tapia, A.E. (2015), realizó la investigación "*La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01 de Maynas*", Iquitos. Tesis del grado de magíster en gestión educativa. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos-Perú. El objetivo general fue demostrar que la gestión administrativa tiene relación significativa con el desempeño docente. Es un estudio correlacional y transversal con una población de 304 (100%) de maestros nombrados y una población muestra al azar simple de 170 docentes. La encuesta y el cuestionario, fueron la técnica e instrumento para recopilar datos. Los resultados describen que el 81,8% señalan que la gestión administrativa es eficiente y 18,2% regular. Por otro lado, el 74,1% exhiben un desempeño docente alto y 25,9% medio. En conclusión, la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente, de manera significativa y directamente proporcional ($r_{tb} = 0,556$; $p = 0,000$).

Ramírez, D.A. (2015), realizó la investigación "*Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca-2015*". Tesis del grado de doctor en ciencias de la educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. El objetivo general fue establecer la correlación entre el desempeño docente y el grado de satisfacción laboral en maestros del nivel primario. Se trata de un estudio correlacional y transversal con una población de 64 (100%) y una muestra al azar simple de 45 docentes. Se emplearon la encuesta y la entrevista como técnicas, y

sus instrumentos cuestionario y guía de entrevista para recoger datos. Los resultados describen que el 51,8% exhiben un desempeño laboral bueno, 42,6% excelente, 5% regular y 0,6% malo. Por otro lado, el 48% reportaron una satisfacción laboral de nivel alto, 45% muy alto y 7% moderado. En conclusión, el desempeño docente y la satisfacción laboral de los maestros del Nivel Primaria se relacionan directa y significativamente ($\chi^2 = 398,245$; $p = 0,000$).

Calvo, C.E. (2015), realizó la investigación "*Supervisión pedagógica y desempeño profesional docente en la institución educativa emblemática "Toribio Rodríguez de Mendoza" de San Nicolás de Trujillo*". Investigación del grado de magíster en gestión educativa y desarrollo regional. Universidad Nacional de Trujillo-Perú. El objetivo general fue demostrar la relación entre la supervisión pedagógica y el desempeño profesional docente. Investigación correlacional y transversal con una población de 103 docentes (100%). Para recoger los datos se emplearon la encuesta y su instrumento, el cuestionario. Los resultados describen que, el 49% señalan que la supervisión pedagógica es suficiente, 38% sobresaliente y 13% básico. Por otro lado, el 48% reporta un desempeño profesional destacado, 42% competente y 10% básico. En conclusión, la relación entre supervisión pedagógica y desempeño profesional docente ($r = 0,892$; $p = 0,000$).

Aronés, E.E. y Hinojosa, F.C. (2014), desarrollaron la investigación "*Motivación laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas de Carmen Alto. Ayacucho, 2014*". Tesis del grado de magíster en docencia y gestión educativa por la Universidad César Vallejo de Trujillo con sede en Ayacucho, Perú. Siendo su objetivo general establecer la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente. El estudio fue correlacional y transversal con una muestra poblacional de 87 maestros de las entidades educativas de Abraham Valdelomar (41); José Gabriel Condorcanqui (14), Mari Carmen Salas (18) y Nuestra Señora del Carmen (14). Para recoger datos se utilizó la encuesta y observación; con sus instrumentos de escala de motivación laboral y la ficha de evaluación del desempeño laboral docente. Los resultados describen que el 65,5% reportan una alta motivación laboral, 19,5% baja y 15% media. Por otro lado, el 50,6% exhiben un desempeño docente en proceso, 37,9% en logro previsto y 11,5% en inicio. En

conclusión, la correlación entre el nivel de motivación laboral y el desempeño docente fue alta, directa y significativa ($r = ,924$; $p < 0,05$).

Correa, E.J. y Ramírez, P.R. (2014), desarrollaron la investigación “*Compromiso laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Querobamba-Sucre. Ayacucho, 2014*”. Tesis del grado de magíster en administración de la educación. Universidad César Vallejo de Trujillo con sede en Ayacucho, Perú. El objetivo general fue establecer el grado de correlación entre el compromiso laboral y el desempeño docente. Es un estudio correlacional y transversal con una población de 76 maestros de las Instituciones Educativas Públicas: Gustavo Mohme Llona (19), Felipe Guamán Poma de Ayala (33) y Manuel Gonzáles Prada (24). Las técnicas de recolección de información fueron la encuesta y la observación; mientras que los instrumentos fueron: cuestionario de compromiso laboral y la ficha de evaluación del desempeño docente. Los resultados describen que el 61,8% presentaron un compromiso laboral alto, 19,8% medio y 18,4% bajo. Por otro lado, el 64,5% reportaron un desempeño docente en proceso, 26,3% en logro previsto y 9,2% en inicio. En conclusión, entre el compromiso laboral y el desempeño docente se halló una correlación directa, significativa y de alto grado ($r_s = ,845$; $p < 0,05$).

Quispe, T. (2015), desarrolló la investigación “*Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Juan Bautista. Ayacucho, 2014*”. Tesis para obtener el grado de magíster en docencia y gestión educativa. Universidad César Vallejo de Trujillo con sede en Ayacucho, Perú. El objetivo general fue establecer la relación existente entre el estilo de liderazgo directivo y desempeño docente. El estudio fue correlacional y transversal con una una población de 57 docentes de tres instituciones educativas del nivel primario: Santa Rosa (17), San Martín de Porres (20) y Señor de Arequipa (20). Como técnicas del recojo de datos se utilizaron la encuesta y la observación; mientras que, como instrumento se usaron el cuestionario de percepción del estilo de liderazgo directivo y la ficha de evaluación docente. Los resultados describen que el 61,4% identificaron el estilo de liderazgo directivo como autocrático y 38,6% democrático. Por otro lado, el 52,6% exhibieron un desempeño docente en logro

previsto y 47,4% en proceso. En conclusión, la percepción del estilo de liderazgo directivo se relacionó de manera significativa con el desempeño docente ($\varphi = 0,752$; $p < 0,05$).

Canchari, A. (2015), desarrolló la investigación "*Supervisión pedagógica y desempeño docente en las instituciones educativas de Huaychao-Huanta, 2015*". Tesis del grado de magíster en administración de la educación. Universidad César Vallejo de Trujillo con sede en Ayacucho, Perú. El objetivo fue identificar la correlación entre supervisión pedagógica y el desempeño docente. El estudio fue correlacional y transversal sobre una población de 10 profesores de las Instituciones Educativas Públicas de Huaychao. La técnica de acopio de información fue la encuesta y sus instrumentos: el cuestionario y lista de chequeo. Los resultados describen que el 50% de docentes exhiben un desempeño en proceso, 30% en logro previsto y 20% en inicio. Por otro lado, el 60% reportan una supervisión pedagógica de mala calidad, 30% regular y 10% buena. En conclusión, la relación entre supervisión pedagógica y desempeño docente fue directa, significativa y en grado medio ($r_{tb} = 0,762$; $p < 0,05$).

Berrocal, V. (2016), desarrolló la investigación "*Capacitación y desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria. Ayacucho, 2016*". Investigación para la obtención del grado de magíster en administración de la educación. Universidad César Vallejo de Trujillo con sede en Ayacucho, Perú. El objetivo general fue determinar el grado de correlación entre capacitación profesional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Nuestra Señora de las Mercedes" de Ayacucho. La investigación fue correlacional y transversal con una población o universo de 64 (100%) de maestros del nivel secundario y una muestra intencional de 40 docentes. Los instrumentos fueron el cuestionario y la ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente, obtenidas mediante la técnica de la encuesta. Los resultados describen que el 45% de docentes reportan una capacitación en logro previsto, 35% en proceso y 20% en inicio. Por otro lado, el 50% exhiben un desempeño docente en proceso, 30% en logro previsto y 20% en inicio. En conclusión, la capacitación profesional y desempeño docente están relacionados significativamente y en bajo grado ($r_{tb} = 0,440$; $p=0,002$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el grado de complacencia con el ejercicio de las ocupaciones que tienen injerencia con el puesto de trabajo y que incide en el comportamiento de los empleados.

Según argumentos de Muñoz (1990), la satisfacción laboral se define del siguiente modo:

Es el sentimiento positivo o de agrado que experimenta el empleado por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (p. 76)

La satisfacción laboral es una variable multifactorial que involucra un conjunto de elementos: expresión de agrado o desagrado con lo que realiza, disposición para cumplir efectivamente sus funciones, interés por las actividades inherentes al puesto de trabajo, comodidad y confort que provee la organización y percepción de las retribuciones o compensaciones producto de su trabajo, oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional, entre otros.

“Representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el educador dentro del entorno laboral y está en función de apreciaciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que sucede”. (Ataca, 2014, p.27)

Para la presente investigación, la satisfacción laboral docente se define como la expresión de conformidad y agrado con el ejercicio de la función educadora que tiene como fin lograr los objetivos y las metas organizacionales.

Dimensiones:

Para las dimensiones de la variable satisfacción laboral, Ataca (2014, p.35-36) propone las siguientes:

- (a) **Diseño del trabajo.** Comprende la participación del docente en el establecimiento de los objetivos, metas y actividades para efectivizar la labor educativa. Involucra también la realización de materiales didácticos para facilitar el proceso de aprendizaje.
- (b) **Condiciones de vida asociadas al trabajo.** Está referida a las comodidades y el confort que otorga el aula y la escuela en general. Involucra también la calidad de la infraestructura, equipamiento, servicios y condiciones de seguridad laboral.
- (c) **Realización personal.** Es el sentimiento de bienestar y el compromiso con el la labor docente, fuente de crecimiento y desarrollo personal como profesional. Involucra también la opinión sobre las políticas de ascenso, oportunidades de capacitación y promoción.
- (d) **Relación con los superiores.** Es la capacidad para trabajar en equipo, sentirse respaldado y respaldar la gestión de los directivos. Involucra también es estilo de liderazgo directivo y la dirección de la comunicación.
- (e) **Salario.** Compensación económica que los docentes reciben producto de su labor y que favorezcan en el bienestar de las necesidades prioritarias del trabajador y su entorno familiar.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959, pp.16-22), desde una concepción basada en los factores higiénicos identifica dos dimensiones:

- (a) **Satisfacción intrínseca.** Promueven satisfacción y están referidos al contenido del trabajo. Describe la complacencia o conformidad con los logros obtenidos, el reconocimiento de su labor, la oportunidad de promoción o ascenso, el nivel remunerativo, la responsabilidad en el trabajo y la seguridad en ella.
- (b) **Satisfacción extrínseca.** Promueven insatisfacción cuando están ausentes. Representa la conformidad con las condiciones físicas de la organización (infraestructura y equipamiento) y la medida en que proporcionan comodidad y confort a los empleados, con las expectativas salariales, el horario de trabajo y las relaciones con los compañeros de trabajo.

Causas de la insatisfacción laboral

Granda (2006) señala que las principales causas de insatisfacción laboral son las siguientes:

- (a) **Puesto de trabajo.** Las características de un empleo precario, rutinario, pragmático y escasamente creativo o innovador generan sentimientos de insatisfacción por la pérdida de interés en desempeño de las funciones.
- (b) **Organización.** Las políticas de organización, estructura y funcionamiento poco claras o desconocidas por los empleados propicia una inadecuada adaptación a la organización.
- (c) **Salario.** El bajo nivel salarial para cubrir las necesidades prioritarias del trabajador y su familia generan insatisfacción, en la medida que se aleja de las expectativas de retribución económica.
- (d) **Políticas de ascensos.** La escasa o nula posibilidad de ascenso o promoción laboral propicia sentimientos de apatía e insatisfacción con el trabajo porque no permite su crecimiento y desarrollo profesional. Por tanto, produce un desequilibrio negativo entre lo que se espera y lo que ha obtenido en la práctica.
- (e) **Relación con los directivos.** El estilo de liderazgo autocrático o permisivo, la comunicación vertical, la asignación de funciones parcializadas, la conducta hostil o de acoso laboral como la actitud prepotente y desconsiderada hacia los empleados son fuente permanente de insatisfacción laboral.

Efectos de la insatisfacción laboral

De acuerdo con las afirmaciones de González (2015), los efectos de la insatisfacción están referidos a los siguientes aspectos.

Las prácticas agradables llevan al desarrollo personal y las no agradables o insatisfactorias conducen al deterioro personal y sobre todo profesional, al sentimiento de desengaño e impotencia frente a las dificultades, al desinterés y desmotivación frente a prioridades del educando, y, finalmente, pueden alcanzar el

desequilibrio emocional, al burnout o desgaste profesional y a la pérdida del sentido de la vida (Gonzales; 2015).

Las consecuencias más importantes de la insatisfacción laboral desde la perspectiva de la organización son las siguientes (Fuentes, 2012):

- (a) **Inhibición.** La insatisfacción con el trabajo genera bajo compromiso con el ejercicio de las funciones e indiferencia con el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.
- (b) **Resistencia al cambio.** La escasa adaptación del empleado a nuevas condiciones laborales o características del puesto de trabajo generan estrés.
- (c) **Falta de creatividad.** La insatisfacción laboral conlleva al desarrollo de actividades rutinarias y pragmáticas (solo por cumplir) que afectan la calidad la calidad del desempeño y del rendimiento laboral.
- (d) **Abandono.** La falta de interés por las características del trabajo generan apatía, cansancio emocional y escasa realización personal que se traducen en impuntualidad, deserción o renuncia al puesto de trabajo.
- (e) **Accidentabilidad.** La insatisfacción con el trabajo genera distrés laboral, afectando las situaciones de cognición, como la capacidad de concentración.
- (f) **Baja productividad.** La pérdida de interés en el trabajo propicia el incumplimiento de las funciones o en su defecto, el cumplimiento con escasa calidad y calidez.
- (g) **Dificultad para trabajar en grupo.** La insatisfacción laboral dificulta el trabajo en equipo y alimenta sentimiento de individualismo.

1.3.2. Desempeño laboral

De acuerdo a la propuesta de Nieto (2003), el desempeño laboral es definido de la siguiente manera:

La forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes,

valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea (pp. 9-10).

El desempeño laboral es la manera como el trabajador realiza sus funciones en relación a las especificaciones de su puesto de trabajo. La realización de estas funciones implica la aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas para lograr los objetivos y las metas organizacionales.

Para Chiroque (2006), el desempeño docente es la calidad de las actividades educativas que despliegan los profesores en relación a las funciones que están de acuerdo a su profesión y cargo.

Para la presente investigación, el desempeño docente se define como la práctica educativa desarrollada por el maestro para facilitar el proceso de aprendizaje significativo de los educandos.

Dimensiones

El Ministerio de Educación (2014, pp. 25-26) identifica cuatro dominios o campos que caracterizan al desempeño docente:

- (a) **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Que está referida a la planificación del proceso de conducción de la práctica pedagógica enfatizando la mediación del docente en la edificación de aprendizajes significativos dentro del clima escolar satisfactorio. Incluye también la previsión de los contenidos curriculares y las maneras de abordaje, la planificación de prácticas motivacionales, el diseño de estrategias metodológicas creativas para facilitar el aprendizaje y el proceso de evaluación de contenidos, también la elaboración y utilización de recursos didácticos contextualizados.
- (b) **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.** Esta referida al mismo proceso de conducción de la práctica pedagógica mediante la aplicación de

una visión que valora la diversidad y la inclusión en todas las expresiones. Enfatiza la intervención pedagógica del maestro en la generación de un clima escolar óptimo para facilitar el aprendizaje, la conducción de contenidos curriculares, las prácticas motivacionales de los estudiantes, la aplicación de destrezas metodológicas y de valoración, también el uso de recursos didácticos contextualizados.

- (c) **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.** Está referida a la información efectiva con los diferentes sujetos de la comunidad educativa. Comprende también la actuación docente en el diseño, práctica y valuación del Proyecto Educativo Institucional, respeto y valoración de la diversidad cultural como la corresponsabilidad de las familias en la educación de sus hijos.
- (d) **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.** Describe la meditación sistémica sobre la acción pedagógica y su implicancia en la calidad educativa, la labor en equipo, la colaboración entre estudiantes y su intervención en participaciones de mejora profesional.

Evaluación del desempeño docente

Según Valdés (2000, p.1), una mejor evaluación de la actuación docente, debe plasmar las siguientes funciones específicas:

- (a) **Función de diagnóstico.** El perfil de base en la valoración del desempeño, forma parte de un análisis de diagnóstico para realizar el seguimiento y comparar la calidad de los desempeños en el transcurso del tiempo.
- (b) **Función instructiva.** La evaluación del desempeño docente no debe ser coercitiva o persecutoria. Los sujetos inmersos en este proceso, aprenden y se instruyen para efectivizar la práctica educativa.
- (c) **Función educativa.** En función a lo que maestro conoce con precisión acerca de su desempeño respecto a la percepción de sus colegas, padres,

estudiantes y directivos de la escuela, puede prever las estrategias necesarias para optimizar su desempeño.

- (d) **Función desarrolladora.** La evaluación del desempeño permite identificar fortalezas y debilidades en la práctica educativa para la formación continua del docente a través de programa de especialización o perfeccionamiento.

Niveles del desempeño docente

Con respecto a los niveles del desempeño docente, el Ministerio de Educación Peruano, considera los siguientes:

- (a) **Inicio.** El maestro está comenzando a desenvolver los desempeños o exhibe limitaciones que ameritan el acompañamiento pedagógico de manera constante en la escuela, así como la mediación de otras instituciones.
- (b) **Proceso.** El maestro está a punto de lograr los desempeños previstos para su función y ameritan acompañamiento pedagógico de manera periódica en la escuela para mejorar sus prácticas pedagógicas. Contempla también la mediación de otras instituciones.
- (c) **Logro previsto.** El maestro demuestra dominio o hay logro de los desempeños previstos. Se considera un potencial acompañante pedagógico de sus colegas en la escuela. (MINEDU, 2013)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Pregunta general

¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017?

1.4.2. Preguntas específicas

- (a) ¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017?

- (b) ¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017?
- (c) ¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017?
- (d) ¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad- identidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017?

1.5. Justificación

En cuanto a la conveniencia, la escasa satisfacción laboral se relaciona con el deterioro del desempeño docente, aspectos que afectan directamente en el proceso educativo de escolares. Por las razones expuestas, la satisfacción laboral se considera una variable organizacional prioritaria de investigación como de intervención en el campo educativo, donde la labor que realizan los docentes tiene como materia prima a los escolares en formación.

En cuanto a la relevancia social, no es posible hablar de docentes competentes y comprometidos con la educación cuando el discurso del gobierno desmerece la labor de los maestros, generando manifestaciones de insatisfacción laboral y desmotivación para el ejercicio de esta función.

Teóricamente, la investigación es relevante porque determinó la correlación entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño docente, un importante aporte teórico y científico para reflexionar sobre la realidad del magisterio en nuestra región. Los resultados obtenidos permitirán el contraste de hipótesis en futuras investigaciones y constituyen una línea de base para realizar el seguimiento de la calidad de la actuación docente en el distrito de María Parado de Bellido.

Metodológicamente, la investigación contempló el diseño correlacional para abordar el problema. A partir de estos resultados, es posible profundizar su estudio empleando diseños experimentales o de investigación-acción con el objetivo de desarrollar la calidad de los desempeños.

A nivel práctico, los docentes representan el factor clave en la mejora de la calidad educativa. Por tanto, es necesario asegurar su desarrollo profesional y fortalecer su imagen social para otorgar prestigio e importancia a las actividades que realizan en favor del aprendizaje de los escolares.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente es directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

- (a) La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.
- (b) La relaciona entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.
- (c) La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.
- (d) La relación entre el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente y el desarrollo de la profesionalidad-identidad es directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

- (a) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.
- (b) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.
- (c) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.
- (d) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad- identidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

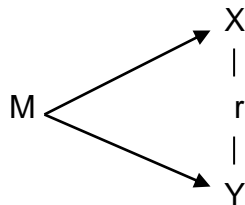
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El trabajo es de diseño no experimental correlacional y transversal. No experimental, porque el objeto de estudio se aborda en su espacio natural sin necesidad de manipular las variables. Correlacional, porque estableció el grado de correlación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente. Transversal, en la medida que los resultados de la investigación corresponde a un periodo determinado (corte en el tiempo).

Estos diseños evalúan el comportamiento conjunto de las variables y si éstas se correlacionan. (Sousa, 2007).

La representación gráfica es así:



Donde:

- M : Muestra
- X : Variable 1 (satisfacción laboral)
- Y : Variable 2 (desempeño docente)
- r : Grado de correlación entre variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1

Satisfacción laboral.

Variable 2

Desempeño docente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	Es el sentimiento positivo o de agrado que experimenta el empleado por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (Muñoz, 1990, p. 76)	Será medida con la escala general de satisfacción laboral que consta de 20 ítems distribuidos en dos dimensiones: intrínseca y extrínseca.	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad para elegir el método de trabajo • Obtención de reconocimiento • Cumplimiento de responsabilidades • Promoción de los trabajadores • Atención a las sugerencias que hago • Variedad de tareas 	Ordinal: Insatisfecha Moderadamente satisfecha Satisfecha
			Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del trabajo • Relaciones interpersonales • Expectativas salariales • Horario de trabajo • Placer por trabajar en la escuela. 	
Desempeño docente	Para Chiroque (2006), el desempeño docente es la calidad de las prácticas educativas que ejercen los maestros en relación a las funciones inherentes a su profesión y cargo.	Será medido con la ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente que consta de 40 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. • Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. 	Ordinal: Inicio Proceso Logro previsto
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. • Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. • Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de 	

				<p>problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales. 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad. • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. • Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. 	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Hace referencia al número total de elementos con alguna característica común, que ocupan un espacio y un tiempo definido. Cada elemento recibe el nombre de unidad de muestreo y en ocasiones coincide con la unidad de análisis (Pimienta, 2000).

En el presente estudio la población estuvo integrada por 20 (100%) docentes de 4 cuatro instituciones educativas públicas del nivel primario de Pomabamba, perteneciente al distrito de María Parado de Bellido, de la provincia de Cangallo, del departamento de Ayacucho. La distribución de la población es como sigue:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nº	%
Nº 38131/Mx-P Pomabamba	13	65,0
Nº 38192/Mx-P Urihuana	3	15,0
Nº 38193/Mx-P Huayllabamba	3	15,0
Nº 38196/Mx-U San Miguel de Acco	1	5,0
TOTAL	20	100,0

2.3.2. Muestra

Estadísticamente, la muestra es una porción, parte, sector o fracción de la población y que la representa cuando no es posible realizar el censo (Pimienta, 2000).

En la investigación se ha obviado el cálculo de la muestra porque la población es accesible. Por tanto, se trata de un estudio censal.

2.3.3. Tipo de muestreo

El muestreo es el procedimiento que se emplea para seleccionar a las unidades de análisis que forman parte de la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Al no realizar el cálculo de la muestra por estudiar al 100% de la población, se obvia el tipo de muestreo.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Las técnicas para recolectar los datos fueron la encuesta y observación.

La encuesta es un procedimiento de búsqueda planificada y sistemática de información mediante la interrogación a los investigados sobre datos que se desean conocer. (Díaz de Rada, 2009).

La observación -en cuanto un procedimiento científico- se caracteriza por ser intencionada e ilustrada, porque verifica el nivel de cumplimiento de acciones o actividades. (Bunge, 2004)

2.4.2. Instrumentos

Los instrumentos para el recojo de datos fueron la escala general de satisfacción laboral y la ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente.

2.4.3. Ficha técnica

Escala general de satisfacción laboral:

Identificación. Overall Job Satisfaction Scale.

Autores. Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979).

Adaptación. Curi Acha, Julio Juan (2017)

Descripción. Consta de 20 ítems distribuidas en dos dimensiones: extrínseca (1-10) e intrínseca (11-20). Las opciones con escalamiento Likert previstas son: insatisfecha (1), moderadamente satisfecha (2) y satisfecha (3).

Tiempo de aplicación. 10 minutos como promedio.

Tipo de administración. Colectiva ya autoadministrada.

Confiabilidad. Determinada con el Coeficiente Alpha de Cronbach. Se halló un coeficiente de fiabilidad de 0,956 que asegura la adecuada precisión y alta confiabilidad de la escala de satisfacción general.

Validez estadística. Determinada con el coeficiente de correlación “r” de Pearson y se obtuvieron correlaciones mayores que 0,20 en todos los ítems. Las correlaciones mayores que 0,20 aseguran la adecuada validez de los ítems (no ameritaron modificación).

Norma de administración. La presente escala es anónima y confidencial, que tiene el objetivo de evaluar el grado de satisfacción laboral. Es importante que responda de manera franca y honesta, posicionando su respuesta con una equis (X) en alguna de las opciones que describen a los ítems.

Norma de evaluación. La evaluación del nivel de satisfacción establece los siguientes baremos:

	Insatisfecha (20-33 puntos)
Satisfacción laboral	Moderadamente satisfecha (34-47 puntos)
	Satisfecha (48-60 puntos)

Ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente

Autor. MINEDU (2014).

Descripción. Constituida por 40 indicadores de desempeño distribuidas en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (1-10), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (11-29), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (30-35) y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (36-40). Las valoraciones de cada indicador son: 1, 2 y 3 puntos.

Población objetivo. Maestros de Educación Básica Regular.

Tipo de aplicación. Individual (hetero – administrada por el director).

Tiempo de administración. Aproximadamente, 20 minutos.

Validez estadística. Determinada con el coeficiente de correlación “r” de Pearson y se obtuvieron correlaciones mayores que 0,20 en todos los ítems. Las correlaciones mayores que 0,20 aseguran la adecuada validez de los ítems (no ameritaron modificación).

Norma de evaluación. El comportamiento toma las siguientes categorías:

Categorías	Inicio	Proceso	Logro previsto
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	10-16	17-23	24-30
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	19-31	32-44	45-57
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6-10	11-14	15-18
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	5-8	9-11	12-15
Global	40-66	67-93	94-120

2.5. Método de análisis de datos

El procesamiento estadístico de datos se realizó con el Software IBM-SPSS versión 23,0 y permitió la presentación tabular como el cálculo del Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall. Este coeficiente determina la relación lineal entre dos variables de escala ordinal. Se realizó la prueba de normalidad, con el cálculo del test de Shapiro Wilk al 95% de nivel de confianza para grupos menores de 50 datos. Una significación menor del 5% describe una distribución no normal, lo que justificó la aplicación de una prueba estadística no paramétrica.

2.6. Aspectos éticos

La investigación educativa contempla la confidencialidad, reserva y el consentimiento informado, principios éticos referidos a la autonomía de los participantes. Para tal fin, se solicitó autorización a los señores directores para aplicar los instrumentos. En el marco teórico, se respetaron las reglas internacionales de citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas. En consecuencia, la tesis no fue plagiada, ni publicada o presentada con anterioridad para la obtención de algún grado académico previo o título profesional. Finalmente, los hallazgos mostrados son reales, no fueron falseados, ni copiados o duplicados.

III. RESULTADOS

Tabla 01

Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,790	20	,001
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,608	20	,000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,608	20	,000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,580	20	,000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,637	20	,000
Desempeño docente	,608	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Las significaciones asociadas a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ($p < 0,01$) inferiores que el valor crítico ($\alpha = 0,05$) constituye evidencia estadística suficiente para afirmar que la distribución de datos de la satisfacción laboral y el desempeño docente no tienen distribución normal ($p < 0,05$). Por tanto, correspondía la aplicación de estadígrafos no paramétricos. En este caso, se optó por el Coeficiente de Correlación Tau "b" de Kendall.

Tabla 02

Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

Nivel de satisfacción laboral	Desempeño docente							
	Inicio		Proceso		Logro previsto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Insatisfecho	0	0,0	6	30,0	1	5,0	7	35,0
Moderadamente satisfecho	0	0,0	1	5,0	5	25,0	6	30,0
Satisfecho	0	0,0	0	0,0	7	35,0	7	35,0
Total	0	0,0	7	35,0	13	75,0	20	100,0

Del 100% (20) de docentes de instituciones educativas públicas de Pomabamba el 35% se encontraban insatisfechos, de los cuales el 30% exhibían un desempeño en proceso y 5% en logro previsto. Otro 35% se encontraban satisfechos y todos ellos exhibieron un desempeño en logro previsto. Finalmente, el 30% se encontraban moderadamente satisfechos, de quienes el 25% exhibían un desempeño en logro previsto y 5% en proceso. En consecuencia, a mayor satisfacción laboral es mayor el desempeño docente.

Tabla 03

Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

Nivel de satisfacción laboral	Desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Total	
	Inicio		Proceso		Logro previsto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Insatisfecho	0	0,0	5	25,0	2	10,0	7	35,0
Moderadamente satisfecho	0	0,0	2	10,0	4	20,0	6	30,0
Satisfecho	0	0,0	0	0,0	7	35,0	7	35,0
Total	0	0,0	7	35,0	13	65,0	20	100,0

Del 100% (20) de docentes de instituciones educativas públicas de Pomabamba el 35% se encontraban insatisfechos, de los cuales el 25% exhibían un desempeño en proceso y 10% en logro previsto en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Otro 35% se encontraban satisfechos y todos ellos exhibieron un desempeño en logro previsto en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, el 30% se encontraban moderadamente satisfechos, de quienes el 20% exhibían un desempeño en logro previsto y 10% en proceso en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, cuanto más satisfecho se encuentra el docente mejor desempeño laboral tiene en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 04

Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

Nivel de satisfacción laboral	Desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						Total	
	Inicio		Proceso		Logro previsto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Insatisfecho	0	0,0	6	30,0	1	5,0	7	35,0
Moderadamente satisfecho	0	0,0	1	5,0	5	25,0	6	30,0
Satisfecho	0	0,0	0	0,0	7	35,0	7	35,0
Total	0	0,0	7	35,0	13	65,0	20	100,0

Del 100% (20) de docentes de instituciones educativas públicas de Pomabamba el 35% se encontraban insatisfechos, de los cuales el 30% exhibían un desempeño en proceso y 5% en logro previsto en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Otro 35% se encontraban satisfechos y todos ellos exhibieron un desempeño en logro previsto en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, el 30% se encontraban moderadamente satisfechos, de quienes el 25% exhibían un desempeño en logro previsto y 5% en proceso en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Siendo así, a mayor satisfacción laboral es mayor el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 05

Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

Nivel de satisfacción laboral	Desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Total	
	Inicio		Proceso		Logro previsto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Insatisfecho	0	0,0	7	35,0	0	0,0	7	35,0
Moderadamente satisfecho	0	0,0	4	20,0	2	10,0	6	30,0
Satisfecho	0	0,0	3	15,0	4	20,0	7	35,0
Total	0	0,0	14	70,0	6	30,0	20	100,0

Del 100% (20) de docentes de instituciones educativas públicas de Pomabamba el 35% se encontraban insatisfechos y todos ellos exhibían un desempeño en proceso en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Otro 35% se encontraban satisfechos, de los cuales el 20% exhibieron un desempeño en logro previsto y 15% en proceso en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Finalmente, el 30% se encontraban moderadamente satisfechos, de quienes el 20% exhibían un desempeño en proceso y 10% en logro previsto, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. En consecuencia, a mayor satisfacción laboral es mayor el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 06

Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad- identidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

Nivel de satisfacción laboral	Desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad- identidad									
	Inicio				Proceso		Logro previsto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Insatisfecho	0	0,0	6	30,0	1	5,0	7	35,0		
Moderadamente satisfecho	0	0,0	1	5,0	5	25,0	6	30,0		
Satisfecho	0	0,0	2	10,0	5	25,0	7	35,0		
Total	0	0,0	9	45,0	11	55,0	20	100,0		

Del 100% (20) de docentes de instituciones educativas públicas de Pomabamba el 35% se encontraban insatisfechos, de los cuales el 30% exhibían un desempeño en proceso y 5% en logro previsto en el desarrollo de la profesionalidad- identidad. Otro 35% se encontraban satisfechos, de quienes el 25% exhibieron un desempeño en logro previsto y 10% en proceso en el desarrollo de la profesionalidad- identidad. Finalmente, el 30% se encontraban moderadamente satisfechos, de quienes el 25% exhibían un desempeño en logro previsto y 5% en proceso, en el desarrollo de la profesionalidad- identidad. Por tanto, a mayor satisfacción laboral es mayor el desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad- identidad.

Tabla 07

Correlación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

Tau_b de Kendall		Desempeño docente
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,709**
	Sig. (unilateral)	,001
	N	20
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,560*
	Sig. (unilateral)	,015
	N	20
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,780**
	Sig. (unilateral)	,001
	N	20
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,480*
	Sig. (unilateral)	,036
	N	20
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,601**
	Sig. (unilateral)	,009
	N	20

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

H₀ : $r_{tb} = 0$

H_a : $r_{tb} > 0$

Hipótesis general:

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente es directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

- **Decisión estadística**

Como el valor del coeficiente de correlación es positivo ($r_{tb} > 0$) y el p-valor calculado unilateral (0,000), menor que valor crítico ($\alpha = 0,05$), se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H₀).

- **Conclusión**

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,709$; $p = 0,000$).

Primera hipótesis específica:

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

- **Decisión estadística**

Como el valor del coeficiente de correlación es positivo ($r_{tb} > 0$) y el p-valor calculado unilateral (0,000), menor que valor crítico ($\alpha = 0,05$), se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

- **Conclusión**

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,560$; $p = 0,000$).

Segunda hipótesis específica:

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

- **Decisión estadística**

Como el valor del coeficiente de correlación es positivo ($r_{tb} > 0$) y el p-valor calculado unilateral (0,000), menor que valor crítico ($\alpha = 0,05$), se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

- **Conclusión**

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,780$; $p = 0,000$).

Tercera hipótesis específica:

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

- **Decisión estadística**

Como el valor del coeficiente de correlación es positivo ($r_{tb} > 0$) y el p-valor calculado unilateral (0,000), menor que valor crítico ($\alpha = 0,05$), se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

- **Conclusión**

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,480$; $p = 0,000$).

Cuarta hipótesis específica:

La relación entre el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente y el desarrollo de la profesionalidad-identidad es directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.

- **Decisión estadística**

Como el valor del coeficiente de correlación es positivo ($r_{tb} > 0$) y el p-valor calculado unilateral (0,000), menor que valor crítico ($\alpha = 0,05$), se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

- **Conclusión**

La relación entre el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente y el desarrollo de la profesionalidad-identidad fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. ($r_{tb} = 0,601$; $p = 0,000$)

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación está referida a la relación entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas de Pomabamba. Los resultados más relevantes y contrastados con el fundamento bibliográfico se describen a continuación.

El 35% de docentes de instituciones educativas públicas de Pomabamba se encuentran insatisfechos, otro 35% satisfechos y 30% moderadamente satisfechos.

Araca (2014) en maestros de Instituciones Educativas Primarias emblemáticas de la ciudad de Puno determinó que el 35% presentaba una satisfacción laboral media, 31% baja, 21% alta y 13% muy baja.

En las instituciones educativas públicas de Pomabamba solo el 35% de docentes se hallan satisfechos con la labor que desempeñan. Este grupo de docentes expresan vocación y placer por trabajar en la escuela; en tanto el mayor porcentaje reportan algún nivel de insatisfacción porque es escaso el reconocimiento social, limitadas las oportunidades de promoción y ascenso; existen problemas relacionales entre directivos y docentes como inconformidad con la retribución económica.

En cuanto a la calidad del desempeño, el 75,0% de maestros de Instituciones Educativas Públicas de Pomabamba reportaron un desempeño laboral en logro previsto y 35% en proceso.

Se halló coincidencia con la investigación de Quispe (2015) entre instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Juan Bautista, quien estableció que el 52,6% de docentes exhibían un desempeño laboral en logro previsto y 47,4% en proceso.

Sin embargo, resultados diferentes fueron descritos por Canchari (2015), en instituciones educativas de Huaychao-Huanta, quien identificó el desempeño laboral en proceso en un 50% de docentes, 30% en logro previsto y 20% en inicio. Del mismo modo, según Berrocal (2016) en la institución educativa pública “Nuestra

Señora de las Mercedes”, el 50% de docentes presentaban un desempeño laboral en proceso, 30% en logro previsto y 20% en inicio.

En las instituciones educativas públicas de Pomabamba predominó el desempeño laboral en logro previsto en cinco de cada diez docentes, quienes exhiben un adecuado desenvolvimiento en la preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la gestión de escuela articulada a la comunidad como en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Se trata de docentes que muestran empeño, optimismo e innovación en las actividades que realizan.

Sin embargo, uno de cada dos docentes reportaron un desempeño laboral en proceso: están en camino de lograr los desempeños previstos para la práctica de la función magisterial y necesitan acompañamiento pedagógico periódico para mejorar sus prácticas pedagógicas.

La relación entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño docente fue directa en Instituciones Educativas Públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,709$; $p = 0,000$). (Tabla 07)

Similares resultados fueron descritos por Correa, E.J. y Ramírez, P.R. (2014), en instituciones educativas públicas de Querobamba-Sucre, al señalar que entre el compromiso laboral y el desempeño docente existe una correlación directa, significativa y de alto grado ($r_s = ,845$; $p < 0,05$).

La satisfacción laboral es una variable multifactorial que involucra un conjunto de elementos: expresión de agrado o desagrado con lo que realiza, disposición para cumplir efectivamente sus funciones, interés por las actividades inherentes al puesto de trabajo, comodidad y confort que provee la organización y percepción de las retribuciones o compensaciones producto

Los docentes con mayor nivel de satisfacción exhibieron un mejor desempeño docente. Significa que el nivel de complacencia o agrado con la labor docente

predispone al adecuado desempeño docente, porque el sentimiento de bienestar personal motiva para acción.

Según Fuentes (2012), la falta de interés por las características del trabajo genera apatía, cansancio emocional y escasa realización personal que se traducen en impuntualidad, deserción o renuncia al puesto de trabajo. Del mismo modo, la pérdida de interés en el trabajo propicia el incumplimiento de las funciones o en su defecto, el cumplimiento con escasa calidad y calidez.

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,560$; $p = 0,000$). (Tabla 07)

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes para el Ministerio de Educación (2014, p. 25) está referida a la planificación del proceso de conducción de la práctica pedagógica enfatizando la mediación del docente en la construcción de aprendizajes significativos en un clima escolar favorable. Incluye también la previsión de los contenidos curriculares y las formas de abordaje, la planificación de prácticas motivacionales, el diseño de estrategias metodológicas creativas para facilitar el aprendizaje y la valoración de los contenidos, también la elaboración y utilización de recursos didácticos contextualizados.

Los docentes con alto nivel de satisfacción demuestran mayor discernimiento y comprensión de las prioridades de los educandos, mantienen actualizados sus conocimientos, diseñan creativamente procesos pedagógicos y estrategias didácticas que despiertan la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes.

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,780$; $p = 0,000$). (Tabla 07)

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes para el Ministerio de Educación (2014, p. 25), está referida al mismo proceso de conducción de la práctica pedagógica mediante la aplicación de una perspectiva que valora la diversidad y la inclusión en todas las expresiones. Enfatiza la participación pedagógica del maestro en la generación de un clima escolar óptimo para facilitar el aprendizaje, la conducción de contenidos curriculares, las prácticas motivacionales de los estudiantes, la aplicación de estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso de recursos didácticos contextualizados.

Los docentes que expresan satisfacción laboral, promueven relaciones interpersonales asertivas y empáticas con y entre los estudiantes, propician un clima escolar acogedor de la diversidad enfatizando el respeto, cooperación y soporte entre estudiantes, desarrollan estrategias educativas y acciones de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo de los educandos y sistematizan los hallazgos obtenidos en las evaluaciones para el diseño de estrategias de intervención oportuna.

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,480$; $p = 0,000$). (Tabla 07)

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad para el Ministerio de Educación (2014, p. 26), hace referencia a la información efectiva con los diferentes sujetos de la comunidad educacional. Comprende también la actuación docente en el diseño, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, respeto y valoración de la diversidad cultural como la corresponsabilidad de las familias en la educación de sus hijos.

Los docentes que reportan altos niveles de satisfacción fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo de la familia y la comunidad educativa en general, reconociendo sus aportes en el sistema educativo. Asimismo, integran críticamente en sus actividades de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad con los que están familiarizados los estudiantes. De esta manera,

el proceso de aprendizaje-enseñanza contextualizado promueve disposición para el estudio.

La relación entre el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente y el desarrollo de la profesionalidad-identidad fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. ($r_{tb} = 0,601$; $p = 0,000$) (Tabla 07)

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente para el Ministerio de Educación (2014, p. 26) describe la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica y su implicancia en la calidad educativa, la realización de actividades laborales en equipo, el apoyo mutuo con sus colegas y su actuación docente en intervenciones de desarrollo profesional.

En los docentes que expresan satisfacción con la labor docente es más contundente la generación de políticas educativas en el marco de su trabajo profesional y mayor el interés en el progreso de la carrera docente, lo que le conlleva a reflexionar en la comunidad de profesionales sobre su práctica educativa e institucional, así como plantear alternativas de intervención factibles y respetando la normatividad vigente.

CONCLUSIONES

1. La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,709$; $p = 0,000$). (Tabla 07)
2. La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,560$; $p = 0,000$). (Tabla 07)
3. La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,780$; $p = 0,000$). (Tabla 07)
4. La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017 ($r_{tb} = 0,480$; $p = 0,000$). (Tabla 07)
5. La relación entre el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente y el desarrollo de la profesionalidad-identidad fue directa en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. ($r_{tb} = 0,601$; $p = 0,000$) (Tabla 07)

RECOMENDACIONES

1. A la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, capacitar a los directivos de las instituciones educativas sobre la gestión eficiente del talento humano para acrecentar el grado de satisfacción laboral de los maestros.
2. A los señores directores de las instituciones educativas de Pomabamba, el desarrollo de un liderazgo democrático que propicie un clima laboral positivo para la adecuada preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la gestión de la escuela articulada a la comunidad como en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.
3. A los docentes de las instituciones educativas de Pomabamba, coadyuvar con la gestión de los directivos y con el desarrollo institucional, con el objetivo de fortalecer la imagen social del docente y la escuela.
4. A los padres de familia participar con mayor contundencia en la educación de sus hijos, fomentando los valores éticos, hábitos de estudio y participando en la tareas escolares.
5. A los maestristas de la Universidad César Vallejo, continuar con el desarrollo de investigaciones sobre la satisfacción laboral y desempeño docente utilizando diseños experimentales.

VII. REFERENCIAS

- Araca, Leny María (2014). *Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno-2013*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en educación primaria. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Aronés, Eudosio Esteban & Hinostroza, Fortunato Corpus (2014). *Motivación laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas de Carmen Alto. Ayacucho, 2014*. Tesis para obtener el grado académico de magíster en docencia y gestión educativa. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- Berrocal, Victoriano. (2016). *Capacitación y desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria. Ayacucho, 2016*. Tesis para obtener el grado académico de magíster en administración de la educación. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- Bunge, Mario. (1997). *La investigación científica*. México: Siglo Veintiuno; 2004.
- Calvo, Cristina Elizabeth. (2015). *Supervisión pedagógica y desempeño profesional docente en la institución educativa emblemática "Toribio Rodríguez de Mendoza" de San Nicolás*. Trujillo. Tesis para obtener el grado académico de magíster en gestión educativa y desarrollo regional. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Canchari, Asteria (2015). *Supervisión pedagógica y desempeño docente en las instituciones educativas de Huaychao-Huanta, 2015*. Tesis para obtener el grado académico de magíster en administración de la educación. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- Chiroque, Sigfredo (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Lima: IPP.
- Correa, Edit Julia & Ramírez, Percy Raúl (2014). *Compromiso laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Querobamba-Sucre. Ayacucho, 2014*. Tesis para obtener el grado académico de magíster en administración de la educación. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- Díaz de Rada, V. (2009). *Análisis de datos de encuestas*. Barcelona: UOC.

- Fuentes, Silvia María (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis de licenciatura. Ecuador: Universidad Rafael Landívar.
- González, José. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*; 24 (47): 90-114.
- Granda, Segundo Eloy (2006). *La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador*. Lima: Quipukamayoc.
- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos & Baptista, Pilar. *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, Frederic, Mausner, Bernard & Snyderman, Bárbara (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Martínez, Maribel. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012-2013*. Tesis para obtener el grado de magíster en administración educativa. Venezuela: Universidad Nacional Abierta.
- Medina, Alexandra. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Tesis para obtener el grado de magíster en desarrollo del talento humano. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- MINEDU: Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- Muñoz, Alfredo (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral. España: Universidad Complutense de Madrid.
- Nieto, Ligia Victoria (2003). *Manual de evaluación de desempeño*. Colombia: Ministerio de Educación Nacional.

- Pimienta, Rodrigo (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*; 13 (2): 263-270
- Quispe, Teresa (2015). *Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Juan Bautista. Ayacucho, 2014*. Tesis para obtener el grado académico de magíster en docencia y gestión educativa. Ayacucho: Universidad César Vallejo. El
- Ramírez, Dante Alexander. (2015). *Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca-2015*. Tesis para obtener el grado académico de doctor en ciencias de la educación. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Sánchez, William Alonso. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio "Paulo Freire", cantón Gualaceo de la provincia del Azuay*. Tesis para obtener el grado de magíster en pedagogía. Ecuador: Universidad Tecnológica Particular de Loja.
- Sousa, Valmi (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem*; 15(3):1-6.
- Tapia, Ana Eugenia. (2015). *La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01 de Maynas*. Tesis para obtener el grado académico de magíster en gestión educativa. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Valdés, Héctor. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. México: OEI.
- War, Peter; Cook, Jhon & Wall, Toby. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 1979; 52, 11-28.

ANEXOS

Anexo 01

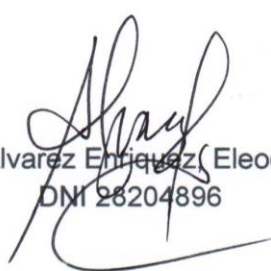


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. Eleodoro Alvarez Enriquez, docente del Área de investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo, con sede en Ayacucho, y revisor del trabajo académico titulado: Satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017, del estudiante **Curi Acha, Juan Julio**; he constatado por medio de la herramienta turnitin, lo siguiente:

Que, el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25% verificado en el **Reporte de Originalidad del programa turnitin**, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 27 de enero de 2018.


Dr. Alvarez Enriquez (Eleodoro)
DNI 28204896

Anexo 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE POMABAMBA. AYACUCHO, 2017.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES UNO	MÉTODO
¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017?	Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017	Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.	Satisfacción laboral: - Intrínseca - Extrínseca	Tipo: No experimental Diseño: Correlacional - transversal. Población: 20 (100%) de 4 cuatro instituciones públicas del nivel primario de Pomabamba
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS	DOS	Técnicas: - Encuesta - Observación Instrumentos: - Escala general de satisfacción laboral - Ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente. Tratamiento estadístico: Coeficiente de correlación tau "b" de Kendall.
a) ¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017? b) ¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017? c) ¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017? d) ¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción laboral con el desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad- identidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017?	a) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017? b) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. c) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. d) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad- identidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017	a) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017? b) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. c) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. d) Identificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad- identidad en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017.	Desempeño docente: - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad- identidad	

Anexo 04

INSTRUMENTO

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCTIVO.

Estimado señor (a) docente:

La presente escala anónima y confidencial tiene como objetivo evaluar el nivel de satisfacción laboral. Es importante que responda de manera franca y honesta, posicionando su respuesta con una equis (X) en alguna de las opciones que describen a los ítems. Indique lo que usted percibe en su centro de trabajo y llene los espacios en blanco.

I. DATOS GENERALES

1.1. ¿Cuántos años tiene?

26-35 años 36-45 años 46-55 años 56-65 años

1.2. ¿Cuál es su sexo?

Masculino Femenino

1.3. ¿Cuál es su condición laboral?

Casado Conviviente

II. DATOS ESPECÍFICOS

ÍTEMS	Insatisfecho (a)	Moderadamente satisfecho (a)	Satisfecho (a)
	1	2	3
EXTRÍNSECA			
1.	Las condiciones físicas del trabajo son apropiadas		
2.	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo es gratificante		
3.	El director es justo		
4.	Mi salario cubre mis expectativas		
5.	La relación entre la dirección y los trabajadores es gratificante		
6.	La gestión de la institución educativa es buena		
7.	Mi horario de trabajo es apropiado		

8.	Siento placer por trabajar en esta escuela			
9.	El apoyo de los padres de familia es buena			
10.	El apoyo de las autoridades locales es adecuada			
	INTRÍNSECA			
11.	Tengo libertad para elegir mi propio método de trabajo			
12.	Obtengo reconocimiento por el trabajo bien hecho			
13.	Cumplo con agrado las responsabilidades que me asignan			
14.	La institución me permite utilizar mis capacidades			
15.	La institución promueve la promoción de los trabajadores			
16.	El director presta atención a las sugerencias que hago			
17.	La variedad de tareas que realizo es gratificante			
18.	Los resultados que he obtenido en mis estudiantes son gratificante			
19.	Me place planificar mis actividades para que mis estudiantes aprendan mejor			
20.	Me place el avance que han logrado mis estudiantes			

Gracias

FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCTIVO.

Estimado señor (a) director:

La presente ficha tiene como objetivo evaluar el nivel de desempeño de los docentes a su cargo. Es importante que responda de manera franca y honesta, posicionando su respuesta con una equis (X) en alguna de las opciones que describen cada uno de los desempeño. Indique lo que usted observa en su centro de trabajo y llene los espacios en blanco.

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombres y apellidos del docente: _____

1.2. Institución Educativa Pública: _____

II. DATOS ESPECÍFICOS

Nº	ÍTEMS	Inicio	Proceso	Logro previsto
		1	2	3
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña			
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña			
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados			
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes			
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos			
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes			

8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje			
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados			
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo			
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración			
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje			
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes			
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales			
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos			
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad			
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas			
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas			
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica			
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso			
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes			
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender			
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje			
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales			
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes			
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes			
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para			

	la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna			
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder			
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela			
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo			
32	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela			
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes			
34	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno			
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes			
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela			
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional			
39	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos			
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			

Anexo 05

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
S1	39,90	92,095	,772	,953
S2	39,85	97,503	,550	,956
S3	39,80	90,695	,798	,953
S4	39,85	95,082	,588	,956
S5	39,80	99,537	,538	,956
S6	39,85	95,082	,665	,955
S7	39,60	91,516	,718	,954
S8	39,55	94,471	,822	,953
S9	39,85	93,397	,713	,954
S10	40,00	90,421	,831	,952
S11	39,60	93,726	,698	,954
S12	39,60	95,305	,658	,955
S13	39,65	97,187	,627	,955
S14	39,80	95,642	,669	,955
S15	39,80	91,537	,741	,954
S16	39,65	95,608	,786	,954
S17	39,70	91,695	,743	,954
S18	39,65	95,924	,632	,955
S19	40,00	92,421	,857	,952
S20	39,65	91,292	,821	,952

FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	40

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	93,40	88,358	,364	,905
D2	93,10	86,095	,490	,903
D3	93,10	85,147	,491	,903
D4	93,15	87,818	,311	,905
D5	93,15	83,818	,623	,901
D6	92,85	84,976	,669	,901
D7	93,00	87,368	,353	,905
D8	93,00	86,000	,500	,903
D9	93,05	85,839	,515	,903
D10	93,00	86,947	,398	,904
D11	93,15	86,766	,348	,905
D12	93,15	85,818	,529	,903
D13	93,10	89,779	,099	,908
D14	93,00	86,526	,365	,905
D15	93,05	87,734	,312	,905
D16	93,05	84,682	,641	,901
D17	93,20	85,958	,529	,903
D18	93,35	87,082	,373	,905
D19	93,15	87,187	,379	,904
D20	93,30	85,484	,512	,903
D21	93,30	87,695	,373	,905
D22	92,90	86,095	,513	,903
D23	93,10	85,358	,472	,903
D24	93,05	84,471	,664	,901
D25	93,10	86,095	,490	,903
D26	93,10	88,305	,253	,906
D27	93,20	85,221	,501	,903

D28	93,20	86,695	,362	,905
D29	93,35	89,082	,226	,906
D30	93,15	86,239	,483	,903
D31	93,25	86,829	,451	,904
D32	93,60	90,463	,051	,908
D33	93,05	87,734	,312	,905
D34	93,05	85,418	,561	,902
D35	93,50	88,474	,236	,906
D36	93,30	86,432	,529	,903
D37	93,30	88,116	,250	,906
D38	93,60	86,989	,394	,904
D39	93,10	86,726	,422	,904
D40	92,95	86,682	,434	,904

Anexo 06

PRUEBA DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
DR. ALVAREZ ENRIQUEZ ELEODORO	DOCENTE DE ESCUELA SUP. DE FORMACION ARTISTICA FELIPE GUANAN BAMA DE AYALA -AYAC.	ESCALA LABORAL DE SATISFACCION LABORAL	WARR, COOK Y WALL (1979)
SATISFACCION LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE POMABAMBA - AYACUCHO, 2017.			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la variable de interés					90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la variable de interés					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90

III. OPINION DE APLICACIÓN

PUEDE SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

90%

Ayacucho, NOVIEMBRE DE 2017	28204896		966304933
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Eleodoro Alvarez Enriquez
DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
MG. EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
PARIONA CAHUANA, BOLONIA	DOCENTE USP	Escala General de Satisfacción Laboral	Warr, Cook y Wall (1979)
Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas de Roma - hamba. Ayacucho, 2017.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la variable de interés					90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la variable de interés.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90

III. OPINION DE APLICACIÓN

EXCELENTE Y PROCEDE SU APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 89.5/-

Ayacucho, 07 de Noviembre 2017	28229086		949413698
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Bolonia Pariona Cahuana
Mg. en Psicología Educativa



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Chachaima Pumasoncco, Nancy	Docente UAP	Escala general de Satisfacción Laboral	Warr, Cook y Wall (1979)
Satisfacción laboral y desempeño docente en institutos educativos públicos de Puno, Arequipa, 2017.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la variable de interés					90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la variable de interés.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90

III. OPINION DE APLICACIÓN

Excelente y prosede su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90%.

Ayacucho, 04 de noviembre de 2017	28292182		966608382
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Nancy Chachaima Pumasoncco
Magister en Psicología Educativa
y Gestión en los Servicios de Salud

VALIDEZ ESTADÍSTICA

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

ÍTEM	PEARSON	VALOR
S1	Correlación de Pearson	,801**
	Sig. (bilateral)	,000
S2	Correlación de Pearson	,588**
	Sig. (bilateral)	,006
S3	Correlación de Pearson	,826**
	Sig. (bilateral)	,000
S4	Correlación de Pearson	,633**
	Sig. (bilateral)	,003
S5	Correlación de Pearson	,565**
	Sig. (bilateral)	,009
S6	Correlación de Pearson	,700**
	Sig. (bilateral)	,001
S7	Correlación de Pearson	,757**
	Sig. (bilateral)	,000
S8	Correlación de Pearson	,840**
	Sig. (bilateral)	,000
S9	Correlación de Pearson	,747**
	Sig. (bilateral)	,000
S10	Correlación de Pearson	,855**
	Sig. (bilateral)	,000
S11	Correlación de Pearson	,733**
	Sig. (bilateral)	,000
S12	Correlación de Pearson	,693**
	Sig. (bilateral)	,001
S13	Correlación de Pearson	,657**
	Sig. (bilateral)	,002
S14	Correlación de Pearson	,701**
	Sig. (bilateral)	,001
S15	Correlación de Pearson	,776**
	Sig. (bilateral)	,000
S16	Correlación de Pearson	,805**
	Sig. (bilateral)	,000
S17	Correlación de Pearson	,778**
	Sig. (bilateral)	,000
S18	Correlación de Pearson	,668**
	Sig. (bilateral)	,001
S19	Correlación de Pearson	,874**

	Sig. (bilateral)	,000
S20	Correlación de Pearson	,845**
	Sig. (bilateral)	,000

FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

ÍTEM	PEARSON	VALOR
D1	Correlación de Pearson	,397
	Sig. (bilateral)	,083
D2	Correlación de Pearson	,530 [†]
	Sig. (bilateral)	,016
D3	Correlación de Pearson	,539 [†]
	Sig. (bilateral)	,014
D4	Correlación de Pearson	,358
	Sig. (bilateral)	,121
D5	Correlación de Pearson	,660**
	Sig. (bilateral)	,002
D6	Correlación de Pearson	,696**
	Sig. (bilateral)	,001
D7	Correlación de Pearson	,399
	Sig. (bilateral)	,081
D8	Correlación de Pearson	,540 [†]
	Sig. (bilateral)	,014
D9	Correlación de Pearson	,554 [†]
	Sig. (bilateral)	,011
D10	Correlación de Pearson	,443
	Sig. (bilateral)	,051
D11	Correlación de Pearson	,402
	Sig. (bilateral)	,079
D12	Correlación de Pearson	,566**
	Sig. (bilateral)	,009
D13	Correlación de Pearson	,152
	Sig. (bilateral)	,523
D14	Correlación de Pearson	,419
	Sig. (bilateral)	,066
D15	Correlación de Pearson	,360
	Sig. (bilateral)	,119
D16	Correlación de Pearson	,672**
	Sig. (bilateral)	,001
D17	Correlación de Pearson	,565**
	Sig. (bilateral)	,009
D18	Correlación de Pearson	,420

	Sig. (bilateral)	,065
D19	Correlación de Pearson	,424
	Sig. (bilateral)	,063
D20	Correlación de Pearson	,554 ⁺
	Sig. (bilateral)	,011
D21	Correlación de Pearson	,413
	Sig. (bilateral)	,070
D22	Correlación de Pearson	,551 ⁺
	Sig. (bilateral)	,012
D23	Correlación de Pearson	,520 ⁺
	Sig. (bilateral)	,019
D24	Correlación de Pearson	,694 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,001
D25	Correlación de Pearson	,530 ⁺
	Sig. (bilateral)	,016
D26	Correlación de Pearson	,303
	Sig. (bilateral)	,194
D27	Correlación de Pearson	,546 ⁺
	Sig. (bilateral)	,013
D28	Correlación de Pearson	,415
	Sig. (bilateral)	,069
D29	Correlación de Pearson	,266
	Sig. (bilateral)	,257
D30	Correlación de Pearson	,523 ⁺
	Sig. (bilateral)	,018
D31	Correlación de Pearson	,489 ⁺
	Sig. (bilateral)	,029
D32	Correlación de Pearson	,092
	Sig. (bilateral)	,701
D33	Correlación de Pearson	,360
	Sig. (bilateral)	,119
D34	Correlación de Pearson	,597 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,005
D35	Correlación de Pearson	,286
	Sig. (bilateral)	,222
D36	Correlación de Pearson	,562 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,010
D37	Correlación de Pearson	,303
	Sig. (bilateral)	,193
D38	Correlación de Pearson	,438
	Sig. (bilateral)	,053
D39	Correlación de Pearson	,465 ⁺

	Sig. (bilateral)	,039
D40	Correlación de Pearson	,476*
	Sig. (bilateral)	,034

Anexo 07

CONSTANCIA

SOLICITA: RECOGER DATOS EN LOS INSTRUMENTOS

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 38131/Mx-P DE POMABAMBA.
S.D.

Diracot Regional de Educación Ayacucho	
UGEL - CANGALLO	
I.E.P. N° 38131/Mx-P - POMABAMBA	
MESA DE PARTES	
Reg. N°: 180	Folios: 01
Fecha: 15-11-17	
Firma: 	Hora: 9.15am


CURI CAHA, Julio Juan identificado con DNI N°
28461548, domiciliado en Av. Los Héroes S/N
Pomabamba, ante Ud. Con el debido respeto me
presento y expongo lo siguiente:

Que, siendo un requisito indispensable recoger datos en los instrumentos de **ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL y FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE** y con la finalidad de procesar datos en el trabajo de investigación para obtener grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa; solicito recoger datos en los instrumentos ya indicados en la Institución Educativa que usted dignamente dirige.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Director acceder mi petición por ser de justicia y de Ley.

Pomabamba, 15 de noviembre del 2017.



JULIO JUAN CURI ACHA
DNI. 28461548

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 38131/Mx-P DE POMABAMBA, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CANGALLO, DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE;

CONSTANCIA

Que, el Br. **CURI ACHA, Julio Juan** identificado con DNI N° 28461548, ha recogido datos en los Instrumentos de **ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL y FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**, en esta Institución Educativa N° 38131/Mx-P de Pomabamba, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Pomabamba, 20 de noviembre del 2017



SOLICITA: RECOGER DATOS EN LOS INSTRUMENTOS

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 38196/Mx-U DE SAN MIGUEL DE ACCO.
S.D.

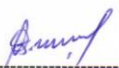
CURI CAHA, Julio Juan identificado con DNI N°
28461548, domiciliado en Av. Los Héroes S/N
Pomabamba, ante Ud. Con el debido respeto me
presento y expongo lo siguiente:

Que, siendo un requisito indispensable recoger datos en los instrumentos de **ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL y FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE** y con la finalidad de procesar datos en el trabajo de investigación para obtener grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa; solicito recoger datos en los instrumentos ya indicados en la Institución Educativa que usted dignamente dirige.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Director acceder mi petición por ser de justicia y de Ley.

San Miguel de Acco, 15 de noviembre del 2017.



JULIO JUAN CURI ACHA
DNI. 28461548




César de la Cruz Hierrocal
DIR (e)

15-11-2017

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 38196/Mx-U DE SAN MIGUEL DE ACCO, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CANGALLO, DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE;

CONSTANCIA

Que, el Br. **CURI ACHA, Julio Juan** identificado con DNI N° 28461548, ha recogido datos en los Instrumentos de **ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL y FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**, en esta Institución Educativa N° 38196/Mx-U de San Miguel de Acco, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

San Miguel de Acco, 15 de noviembre del 2017



15-11-2017

SOLICITA: RECOGER DATOS EN LOS INSTRUMENTOS

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 38192/Mx-P DE URIHUANA.
S.D.


CURI CAHA, Julio Juan identificado con DNI N°
28461548, domiciliado en Av. Los Héroes S/N
Pomabamba, ante Ud. Con el debido respeto me
presento y expongo lo siguiente:

Que, siendo un requisito indispensable recoger datos en los instrumentos de **ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL** y **FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE** y con la finalidad de procesar datos en el trabajo de investigación para obtener grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa; solicito recoger datos en los instrumentos ya indicados en la Institución Educativa que usted dignamente dirige.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Director acceder mi petición por ser de justicia y de Ley.

Urihuana, 14 de noviembre del 2017.



JULIO JUAN CURI ACHA
DNI, 28461548



14-11-2017

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 38192/Mx-P DE URIHUANA,
JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CANGALLO, DIRECCION
REGIONAL DE EDUCACION DE AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE;

CONSTANCIA

Que, el Br. **CURI ACHA, Julio Juan** identificado con DNI N° 28461548, ha recogido datos en los Instrumentos de **ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL y FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**, en esta Institución Educativa N° 38192/Mx-P de Urihuana, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Urihuana, 14 de noviembre del 2017



14-11-2017

SOLICITA: RECOGER DATOS EN LOS INSTRUMENTOS

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 38193/Mx-P DE HUAYLLABAMBA.
S.D.

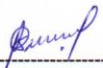
CURI CAHA, Julio Juan identificado con DNI N°
28461548, domiciliado en Av. Los Héroes S/N
Pomabamba, ante Ud. Con el debido respeto me
presento y expongo lo siguiente:

Que, siendo un requisito indispensable recoger datos en los instrumentos de **ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL y FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE** y con la finalidad de procesar datos en el trabajo de investigación para obtener grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa; solicito recoger datos en los instrumentos ya indicados en la Institución Educativa que usted dignamente dirige.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Director acceder mi petición por ser de justicia y de Ley.

Huayllabamba, 17 de noviembre del 2017.



JULIO JUAN CURI ACHA
DNI/ 28461548



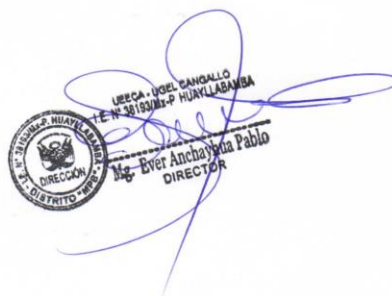
EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 38193/Mx-P DE HUAYLLABAMBA, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CANGALLO, DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE;

CONSTANCIA

Que, el Br. **CURI ACHA, Julio Juan** identificado con DNI N° 28461548, ha recogido datos en los Instrumentos de **ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL y FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**, en esta Institución Educativa N° 38193/Mx-P de Huayllabamba, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Huayllabamba, 17 de noviembre del 2017


LIBRO - UGEL CANGALLO
U.E. N° 38193-Mx-P HUAYLLABAMBA
Mr. Ever Ancha Yoda Pablo
DIRECTOR