



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes
de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Alcívar Rivas, Hubises Armenia Narcisa (ORCID: 0000-0002-3555-1393)

ASESORA:

Dra. Cruz Montero, Juana María (ORCID: 0000-0002-7772-6681)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Con inmenso cariño dedico este trabajo a mi familia por sus esfuerzos y desvelos, así como el incondicional apoyo y comprensión que siempre me brindaron para alcanzar las metas que en el ámbito profesional me propuse.

Agradecimiento

A Dios, por otorgarme el milagro de la vida, por protegerme y darme la oportunidad de alcanzar las metas propuestas en mi preparación profesional.

A todos quienes conforman una parte de mi vida, a mi familia, amigos maestros y compañeros que compartieron cada instante de preocupación y acierto motivándome a ser perseverante.

A mi tutora por su acertada asesoría, al darme las pautas y herramientas indispensables para elaborar mi proyecto y tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5 Procedimiento.....	23
3.6 Métodos de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	46

Índice de Tablas

Tabla 1.- Distribución de la muestra de la Unidad Educativa Fiscal “Ciudad de Tiwintza”, Ecuador, 2 018	21
Tabla 2.- Validadores expertos	23
Tabla 3.- Relación entre la variable “Rendimiento profesional” y la variable “satisfacción laboral”	27
Tabla 4.- Relación entre la primera dimensión ejercicio libre de profesión y la variable satisfacción laboral.	28
Tabla 5.- Relación entre la dimensión secuencialización por cuenta propia y la variable Satisfacción laboral.....	29
Tabla 6.- Relación entre la dimensión Medios de producción y de recursos humanos y la variable Satisfacción laboral.	30
Tabla 7.- Correlación de la variable Rendimiento profesional y la variable relacionada a la satisfacción laboral.	31
Tabla 8.- Correlación de la dimensión Ejercicio libre de profesión con la variable Satisfacción laboral.....	32
Tabla 9.- Correlación de la dimensión Secuencialización por cuenta propia y satisfacción laboral.....	33
Tabla 10.- Correlación de la dimensión Medios de producción y de recursos humanos y la variable Satisfacción laboral.	34

Resumen

El presente trabajo de investigación sobre Rendimiento profesional y la satisfacción en los docentes en el ámbito laboral de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018, busca establecer la influencia del rendimiento profesional en la satisfacción docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018, en el ámbito laboral. Esta investigación es cuantitativa, descriptivo y correlacional. Se presenta un diseño observacional y transversal. Con una muestra igual a la población de 38 sujetos. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta. Entre las principales conclusiones, se identificó una relación positiva directamente proporcional entre el rendimiento profesional y la satisfacción en el ámbito laboral, con una relación estadísticamente significativa entre las variables. Así mismo, el nivel de rendimiento profesional se percibe como alto por el 78.9% de la muestra, mientras que el nivel de satisfacción en el ámbito laboral, en un 60.5%. Además, se determinó que las dimensiones del rendimiento profesional presentan una correlación estadísticamente significativa con la satisfacción en el ámbito laboral. Se concluye que un mayor rendimiento profesional conlleva una alta satisfacción laboral.

Palabras clave: Rendimiento profesional, satisfacción en el ámbito laboral, gestión desempeño, estrategias.

Abstract

The present research work on Professional performance and satisfaction in teachers in the workplace of the Fiscal Education Unit of the City of Tiwintza, Ecuador, 2018, seeks to establish the influence of professional performance on the satisfaction of teachers of the Fiscal Education Unit of the City of Tiwintza. , Ecuador, 2018, in the workplace. This research is quantitative, descriptive and correlational. An observational and cross-sectional design is presented. With a sample equal to the population of 38 subjects. Data collection was carried out through a survey. Among the main conclusions, a directly proportional positive relationship was identified between professional performance and satisfaction in the workplace, with a statistically significant relationship between the variables. Likewise, the level of professional performance is perceived as high by 78.9% of the sample, while the level of satisfaction in the workplace, by 60.5%. In addition, it was determined that the dimensions of professional performance present a statistically significant correlation with satisfaction in the workplace. It is concluded that higher professional performance leads to high job satisfaction.

Keywords: Professional performance, job satisfaction, performance management, strategies.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio del Rendimiento profesional y la satisfacción en el ámbito laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018; responde a un proceso de investigación en torno a las actividades laborales del docente, en que concretamente se analiza el rendimiento de estos los profesionales de la docencia y su satisfacción en el ámbito laboral.

El sistema educativo mantiene un expedito accionar de las relaciones sociales específicamente entre los integrantes del quehacer educativo y la enseñanza y aprendizaje como proceso que se desarrolla en el aula y demás espacios de la institución educativa y su entorno.

El rendimiento profesional canalizado desde la óptica del docente quien siente su trabajo orientado al desarrollo integral de sus estudiantes, debe enfrentar a críticas muy fuertes que inclusive les responsabiliza de los fracasos de la educación, por consiguiente, impera una actitud negativa respecto a la satisfacción en el ámbito laboral, ya que el docente de la unidad de estudio, como docente ecuatoriano despliega su labor erigiéndose como un ser social consciente de ser el elemento básico del proceso educativo, identificándose permanentemente con la práctica de los conocimientos, habilidades, valores y valoraciones, que en cada momento de su vida inculca a la sociedad y de manera exclusiva en su desempeño profesional comprendido en la enseñanza y aprendizaje como proceso integral.

Relacionando los ámbitos que comprenden el estudio del presente trabajo da la pauta a revisar las consideraciones que las conectan puesto que ineludiblemente la labor del docente tiende al logro de la eficiencia de los sistemas educativos ocupando gran parte de su tiempo, permitiéndole sentirse útil y bien consigo mismo lo que por supuesto debe tener repercusión en su satisfacción en el ámbito laboral, concretándose en la experiencia científica y humana en la guía y orientación al estudiante en la obtención de aprendizajes desarrolladores y significativos.

Así mismo, se plantearon preguntas más específicas: a) ¿De qué forma se conecta el nivel de satisfacción en el ámbito laboral con el ejercicio libre de la

profesión en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018? b) ¿De qué forma se relaciona la secuencialización por cuenta propia y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, ¿2018? c) ¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción en el ámbito laboral con los medios usados en la producción y los dirigidos a recursos humanos en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018?

La conveniencia de la investigación respecto del rendimiento profesional y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza de Ecuador, en el 2018 radica en el sentido de que ayuda a identificar el grado de satisfacción que puede influir en el desempeño profesional docente teniendo en cuenta que los profesionales están inmersos en un sin número de factores de stress lo cual reduce su capacidad de desempeño en sus labores, por tal razón, la investigación presentada busca ahondar en este tema para después de ello darle un seguimiento adecuado para la mejora del desempeño docente.

Contribuye un valor teórico ya que se basa en teorías como son las teorías de Maslow quien menciona que las necesidades determinan en el actuar de los individuos; y la creencia de las perspectivas en la presunción de que un docente siente motivación para desplegar un profundo nivel de esfuerzo en su rendimiento profesional en la medida que estima a ese esfuerzo el conductor a una excelente evaluación de su desempeño.

Su implicancia práctica se relaciona en cuanto a que los instrumentos a utilizarse se desarrollan en un ámbito real y productivo dando lugar al progreso individual de los empleados, en este caso, docentes que se encuentran inmiscuidos en un entorno social práctico y relevante. Tiene además una relevancia social porque el desempeño laboral como consecuencia de una satisfacción interpersonal se da en todas las áreas profesionales en un campo social multidisciplinario y trasciende los esquemas escolares para dar lugar a una amplia realidad y necesaria de ser analizada ya que influye en el crecimiento económico nacional y global.

También sus respectivos Objetivos Específicos: a) Establecer la conexión del ejercicio libre de profesión y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los

educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018. b) Determinar la relación de la secuencialización propia y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018. c) Indicar la relación existente entre los medios usados para producción y los destinados a recursos humanos, con el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.

El diseño utilizado en el presente estudio, se observa el planteamiento de Hipótesis. Se parte de la Hipótesis General (HI): El rendimiento profesional se vincula directamente en el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal de Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018. Considerando además la Hipótesis General Nula (Ho): El rendimiento profesional no se vincula directamente en el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.

Además, se toman en cuenta otras hipótesis específicas:

H1: Existe una correlación directa estadísticamente significativa entre el libre ejercicio de la labor del docente y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018. Ho1: No existe relación estadísticamente significativa y directa entre el nivel de satisfacción en el ámbito laboral y el ejercicio libre de la profesión en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.

H2: Existe una conexión estadísticamente significativa y directa entre una secuencialización propia y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018. Ho2: No existe un vínculo significativo estadísticamente directo entre la secuencialización propia y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.

H3: Existe relación significativa directa entre los medios de producción y de recursos humanos con la satisfacción en el ámbito laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018. Ho3: No existe relación significativa directa entre los medios de producción y de recursos humanos

con la satisfacción en el ámbito laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

El rendimiento profesional y la satisfacción en el ámbito laboral comprenden un campo de investigación muy amplio. Por sus consecuencias en el rendimiento y el campo económico y de rendimiento, se ha venido desarrollando un alto número de estudios, a nivel internacional e incluso, nacional (Sánchez Alcaraz-Martínez, 2014); (Klein, 2016). Siguiendo la misma línea, Ramírez y Lee, afirman que durante su búsqueda del término clave “Jobsatisfaction” en la base de EBSCOHost durante los años de 1999 a 2009, se consiguieron mucho más de 23.000 opciones. Desde los años 90, han existido varios estudios que tratan de conceptualizar el término “satisfacción laboral”. Un ambiente organizacional apropiado en una institución educativa estimula a los directivos y docentes a lograr las metas establecidas. Así mismo, una moral fortalecida contribuye a la satisfacción en el trabajo, a la superación de objetivos y a maximizar la eficiencia en el trabajo asignado, generando así la colaboración en las variadas funciones.

El clima laboral de las instituciones educativas se encuentra arbitrado por el vínculo conflictivo existente entre los docentes servidores del Estado o de las instituciones educativas particulares en una relación obrero-patronal, sin embargo al interior del gremio de los docentes se dan desavenencias, competencia; pero también de colaboración en ciertos casos, de allí que, “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”. (Morillo, 2006). Por lo que el clima laboral es determinante para que exista una satisfacción en el ámbito laboral y un mejor rendimiento profesional.

Frecuentemente es admisible el criterio de que las profesiones constituyen acciones encasilladas en una especialización laboral en cualquier conglomerado, por lo que se entiende que el rendimiento laboral está dado por “el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado”. (Motowidlo, 2003), sin embargo, se estima correcto la consideración del rendimiento integrado por un conjunto de comportamientos en el medio profesional, a cambio de definirlo como consecuencia

de ellas, aclarando que en la gestión del rendimiento laboral se necesitan tanto los resultados como las conductas y de forma fiable la competencia.

Se entiende, que la satisfacción en el ámbito laboral: está dispuesta por el grupo de actuaciones, sensaciones y emociones que a los integrantes de la institución se les presenta ante su labor, resaltando las percepciones y valoraciones emotivas que se tienen de este y sus efectos en el comportamiento. (Larraínzar, 2002).

Por lo que, satisfacción en el ámbito laboral, es considerada como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores”. (Hannoun, 2011).

El bienestar profesional de los docentes y directivos puede comprenderse como las consecuencias de la relación de acuerdo con lo cual se presentan las proyecciones. (Torres, 2010). Un docente con satisfacción en el ámbito laboral, considerado como un profesional que siente satisfacción en sus labores, estaría más impulsado hacia la realización de los objetivos educativos, más motivado respecto a la innovación en enseñanza y más abierto a experimentar nuevas metodologías y recursos didácticos en función de alcanzar tales objetivos.

Además, mostraría más compromiso con su trabajo y más disposición a su propia superación académica. En conjunto, esto influye de forma dominante en la calidad de la educación.

Sin embargo, en la realidad, las personas se ven obligadas a desarrollar actividades laborales que en la mayoría de los casos no cumplen sus ideales o expectativas. Se ha demostrado que existe más satisfacción entre los directivos y docentes que pueden decidir autónomamente, en contraste con la baja satisfacción entre quienes reciben una baja remuneración.

La ocupación del docente presume un inmenso desafío y se desenvuelve con la existencia de conflictos especialmente en la sociedad reinante, abarrotada de magños cambios y nuevos escenarios que el equipo de maestros debe solucionar a diario, fomentando inseguridad y deterioro en su trabajo cotidiano.

La realidad del docente de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza de

Ecuador, se basa en enfrentarse a circunstancias adversas propias del entorno laboral; tales como contenido teórico, monotonía, baja remuneración, ineficientes sistemas de contrato e inseguridad en el lugar de trabajo. En conjunto, provoca en la persona sentimientos de insatisfacción, improductividad y fluctuación en la asistencia (Bedoya, 2017). En este sentido, estas situaciones afectan los marcadores de producción y a la salud de los docentes, lo cual se evidencia con síntomas síquicos, especialmente, desmotivación y ansiedad. Ahíes cuando se torna necesario el evaluar, si evidentemente la insatisfacción está presente en los mismos (Fonseca, 2010).

La investigación menciona variedad de investigaciones previas desarrolladas en distintos conceptos. Esta diversidad permite identificar tales realidades en relación con las variables del estudio. Como ejemplo, se considera al autor Ramery-Gelpi (2017), que registra el artículo “La satisfacción en el ámbito laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida”, incorporado a la Revista de la Universidad de Jaén en España. En su tesis, mediante un diseño explicativo y descriptivo de tipo cuali-cuantitativo, se plantea como objetivo principal el contrastar el nivel de satisfacción en el ámbito laboral del docente con el del director escolar. La muestra se integró por 36 docentes.

En la obtención de información se aplicó como técnicas la observación, y el análisis de documentos, llegándose a obtener como resultado la incidencia en los factores que influyen en el nivel de insatisfacción en el ámbito laboral de la autoridad institucional y el docente; con la certeza de haber dado cumplimiento a los deberes y derechos de los colegas. Arribándose a la conclusión de que el bienestar, sentido de compromiso y la buena actitud de los docentes son factores precisos para su desempeño eficaz, se puede identificar a los que tienen mayor satisfacción y recompensa en base a sus expectativas. El estudio constituye un aporte importante para la investigación que motivó su revisión pues se logra establecer que luego de satisfechas las necesidades determinadas como supervivencia y sentido de seguridad, el individuo trabaja por estimulaciones preferenciales o íntimos, con los que su auto idealización ha de quedar comprometida.

Por su parte el trabajo de Ramírez (2015), que en su tesis doctoral *“Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción en el ámbito laboral del profesorado de nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca - 2015”*, sustentada a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima-Perú, planteándose como objetivo: determinar cómo afecta el desempeño del director y docente en el nivel de insatisfacción/satisfacción del primer nivel de la Institución educativa "Alfredo Bonifaz Fonseca"-2015; inserta el diseño metodológico dentro del marco descriptivo-explicativo-correlacional, con un contexto cuali-cuantitativo. Tomando en cuenta una muestra conformada por 40 profesores, y para la obtención de datos usando la observación, encuesta, y análisis de documentos, dando la oportunidad de obtener como resultados el resaltar la realización del trabajo en conjunto en lo que tiene gran incidencia el clima en que se desenvuelve la organización. Arribándose a la conclusión de que con docentes que realicen con satisfacción un buen desempeño mejorará el proceso enseñanza aprendizaje. Estudio del cual se aprovecha las orientaciones para proveer de herramientas didácticas apropiadas y necesarias causando la satisfacción del desempeño que identifica al docente competente.

La información que, Polanco (2010); registra en la investigación para adquirir el Grado de Magíster *“El Clima y la satisfacción laboral en los(as) Docentes del “Instituto Tecnológico de Administración de Empresas”*, sustentada en la Universidad Pedagógica de El Salvador Dr. Luis Alonso Aparicio, proponiendo como objetivo el estudiar cómo repercute el refuerzo académico en la el aprendizaje eficaz esperado en los procesos educativos, cumplió una investigación con un marco descriptivo-explicativo y un enfoque cuali cuantitativo, aplicando las técnicas de observación y la encuesta, apoyadas en un cuestionario y un cuaderno de apuntes para acopiar la información; dirigiendo la encuesta a una muestra integrada por autoridades, docentes y estudiantes.

En este estudio se evidencia a manera de resultado, que un refuerzo académico es exitoso en la medida que se lo planifica previo ala detección de los estudiantes que lo requieren, permitiendo llegar a las conclusiones de que; el asistencia educativa constituye una especial estrategia cumplen los docentes, dirigida a erradicar dificultades de carácter educativo, que el alumnado presenta

en su transcurso de enseñanza-aprendizaje; con características puntuales que exigen el refuerzo en las áreas donde el alumno presenta dificultades y ocasional: puntualización que se da en un momento determinado; y, variable de un alumno a otro: la estrategia puede cambiar obedeciendo al tipo de alumno que se atiende. Aprovechándose de este estudio el asunto de la aplicación del refuerzo académico además de atender áreas en que el estudiante tiene dificultades se debe aplicar en las instancias necesarias detectadas por cualquier integrante de la comunidad educativa, lo que proyecta una posible motivación para la satisfacción de los docentes.

Valioso aporte brinda, Tenorio (2017), que en su tesis de Maestría “*Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*”, sustentada a la Universidad Andina Simón Bolívar con sede en Ecuador, que se plantea como objetivo el coadyuvar al bienestar y a la percepción de los docentes por medio de la implementación de un nuevo sistema de evaluación acerca del desempeño laboral de los educadores de la Unidad Educativa de FF.AA. Colegio Militar No. 1 “Eloy Alfaro”, año 2016–201; cuya metodología lo inserta dentro de un marco descriptivo, con un enfoque cuantitativo, habiendo seleccionado a toda la población de 136 educadores como muestra, utilizándose en la recolección de información la recopilación bibliográfica o documental, y la encuesta; aplicándose un cuestionario de preguntas de tipo cerrada de cuyo análisis. Llegándose a determinar como resultado que los docentes sienten satisfacción en el ámbito laboral en tanto sea fortalecido su desempeño; y, se llegó a la deducción de que hay laposibilidad mejorar el desempeño docente y laboral considerando, además de lo ordenado por el Ministerio de Educación, el adoptar un diseño metodológico propio que desarrolle la U.E.FF.AA. COMIL 1, en la que como objetivo se dé importancia a los espacios para la socialización del logro de niveles de respuesta deseados en correspondencia con directivos y docentes. Estudio del cual se aprovecha la forma como se relaciona la satisfacción de los educadores valorando su desempeño laboral con la aplicación de una evaluación constante.

Relevante trabajo previo de García (2017) en “La satisfacción en el ámbito laboral en un centro educativo superior”, expuesta en la Universidad Espíritu Santo de Ecuador; cumpliendo con su objetivo de evaluar y describir la satisfacción en el ámbito laboral del cuerpo educativo y administrativo para proponer mejoras. En su metodología presentó un enfoque mixto, contando con un grupo de 105 trabajadores, a los cuales se realizó un cuestionario de 23 ítems referente a 5 dimensiones y con respuesta en escala de Likert.

En sus resultados el 78% de los trabajadores opinó por encima de algo satisfecho con la supervisión de los superiores; el 73% de los trabajadores opinan por encima de algo satisfecho con el ambiente físico; el 85% de los trabajadores opinan por encima de algo satisfecho con las prestaciones recibidas; el 86% de los trabajadores opinan por encima de algo satisfecho con la satisfacción intrínseca; el 89% de los trabajadores opinan por encima de algo satisfecho con la participación. Los resultados señalan que la esfera en la que están más satisfechos es la participación, y la que les satisface menos es la relacionada al entorno físico. Se concluye que es relevante que las personas pertinentes actúen sobre los resultados, debido a que una alta satisfacción en el ámbito laboral llevará a una implicación elevada en el trabajo.

Un esencial aporte brinda González (2018) en su estudio doctoral “Nivel de satisfacción en el ámbito laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de Colegios Privados. Estudio de exploración”, defendida en la Universidad Metropolitana de Ecuador, cuya finalidad fue identificar el vínculo entre la satisfacción en el ámbito laboral y el *Burnout* (o síndrome de desgaste) en los docentes de escuelas privadas laicas y privadas religiosas. Se enfocó en una metodología cuantitativa, de tipo descriptivo exploratorio, con un diseño basado en la correlación. El estudio contó con una población de 1200 educadores de escuelas circunscritas al área de estudio, determinando una muestra de 100 docentes. Para la recolección de datos se usó un cuestionario de 12 ítems orientados a determinar la satisfacción en el ámbito laboral y, 22 preguntas para el síndrome de burnout. Se concluye que existe una fuerte satisfacción docente e implicados en la ardua tarea de educar, pero aun así presentan hallazgos de Síndrome de desgaste profesional, existiendo un agotamiento emocional con un

57,5% y despersonalización con un 78,3%, determinando diferencias significativas en su nivel de enseñanza. Existe una ligera desconformidad con los acuerdos escolares, reflejados en salarios y beneficios marginales. Así mismo, sobre la forma de evaluación de su desempeño profesional, evidenciando existencia de frustración, agotamiento y presión en niveles medios y altos.

Importante aporte brindan López y Villacís (2018), que registran su tesis "Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de la ciudad de Guayaquil", incorporado a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en que el objetivo a cumplirse es el de concretar la relación dada en el nivel de satisfacción en el ámbito laboral y el desempeño de los educadores y personal administrativo de la U. E. "Santiago Mayor" de Guayaquil; con la inserción del diseño metodológico dentro del marco de la aplicación de estrategias de recolección directa en torno a la realidad aportada en las informaciones necesarias mostrado en el proceso sistemático, con rigurosidad y racionalidad en la recolección, tratamiento, análisis y exposición de información; con un enfoque cuali-cuantitativo.

La muestra estuvo integrada por 2 directivos y 75 personas del personal docente y administrativo, permitiendo el acceso a los datos por medio de una encuesta, la entrevista y el análisis de documentos, que reflejan como resultado el fomento equilibrio trabajo-vida para lo que el bienestar está afín con el ánimo de la persona, el estrés o la inexistencia de espacio y tiempo para el trato de temas diferentes de los laborales, causan poca satisfacción por parte de los empleados.

La armonía en el trabajo es un aspecto que primordialmente se debe tener en consideración. Brindar a los docentes la oportunidad de cuadrar sus propios horarios en base a su disposición de tiempo para cuestiones propias, les facilita llevar una actitud más abierta hacia la empresa. Llegándose a la conclusión de que los trabajadores se esforzarán más en consideración a que el trabajador estima que está recibiendo la recompensa apropiada, reproducida en beneficios económicos como resultado de su mayor productividad. Este trabajo constituye un aporte importante para el presente trabajo en lo referente a crear desafíos involucrando al personal de la institución en proyectos de tramitar sus itinerarios y que acomoden los horarios para tener tiempo dedicado a cuestiones propias, y así generen una

posición mucho más propicia con relación a la compañía.

En atención de los principales antecedentes que despliegan la investigación, ahondando en los escenarios históricos, políticos y sociales quedan oportunidad al desarrollo del tema de investigación. Esto asentirá la explicación de cuán importante es la presente investigación en el contexto de un sistema socioeducativo manifiesto por la desigualdad y la individualización que la estructura social presenta. (Casassus, 2003).

Con relación a las teorías que fundamentan la investigación, se hace referencia a las teorías epistemológicas, como la **Teoría de Maslow**; planteada por Abraham Maslow, un reconocido psicólogo y humanista de Estados Unidos; el cual propone la teoría de la Motivación Humana, la misma que hace referencia a una pirámide de factores y necesidades que influyen a las personas para conseguir desarrollar su potencial máximo. Respecto a la motivación de la teoría, relacionándola con el rendimiento profesional y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral de los educadores, su realización comienza cuando las necesidades fisiológicas y asociadas a la seguridad están cubiertas por parte de la institución en torno a disponer un espacio para comer, y/o descansar, luego de lo cual el profesor se ha de apoyar en su profesión para dotarse de ciertos recursos fijos y erigirse un ambiente laboral seguro y estable; y así mismo acceder a una vida saludable, posteriormente busca mantenerse en su trabajo consolidando su función en base a la confianza que genera y logra de los directivos.

El docente potencia las referidas necesidades con las relaciones interpersonales identificándose con la institución y cumplir con éxito todas las funciones que le corresponden y por último ha de querer prosperar a nivel personal demostrando su experticia en su desempeño docente. Esta teoría que es parte del paradigma humanista sostiene que para que los docentes logren la jerarquía máxima o de la auto-realización en todos los aspectos de la personalidad, es primordial, el suministro de una enseñanza basada en el crecimiento y formación personal, (Quintero, 2012).

Respecto a la variable Rendimiento profesional, se parte de la definición de rendimiento, de esta manera Martínez (2016) conceptualiza el rendimiento como el conjunto de comportamientos orientados a conseguir resultados de excelencia, eficiencia o eficacia que redundan en la productividad. Por consiguiente, el rendimiento responde a la relación existente entre las metas, los ideales, los objetivos, las tareas completadas y el tiempo demandado para lograrlo, tomando en consideración que lo más elemental radica en los recursos.

El rendimiento, responde a una gestión, proceso mediante el cual se debe crear un ambiente o entorno en el que las personas tengan la oportunidad de rendir lo máximo de sus capacidades. Este incentivo de la productividad y buen ambiente de trabajo se complementa con el interés de los trabajadores por la institución a la que deben impulsar hacia el progreso. En el concepto de rendimiento se encuentran involucradas varias acepciones, de las que se pueden mencionar, al rendimiento escolar; el cual responde a la relación existente entre la labor realizada por el docente y el alumnado, con respecto a la educación, aunque este rendimiento se deba predominantemente a la inteligencia, sin embargo, en su análisis deben ser valorados los determinantes ambientales, como la sociedad y el ambiente tanto escolar como familiar. (Reyes, 2007).

Asimismo, al rendimiento educativo, que se considera una expresión de la capacidad y de los rasgos psicológicos de los estudiantes y, que por medio de la relación enseñanza-aprendizaje tienden a ser desarrolladas y actualizadas, posibilitándose el alcanzar de un nivel de actividad y objetivos académicos en el durante el transcurso del tiempo escolar establecido, que se sintetiza con una calificación como resultado de una evaluación. (Reyes, 2007).

También el rendimiento laboral, es el vínculo que existe entre lo que se produjo y los medios que se usaron para hacerlo, sean estos, personas como la mano de obra, energía o materiales. Mas aún, no existe solo esta definición de tales términos, sino también existen otras definiciones más específicas, como la conexión entre los productos y el tiempo que se usó para tenerlos. Y finalmente el rendimiento profesional de un trabajador mediante la evaluación objetiva pretende llegar al conocimiento del grado de rendimiento laboral que en realidad, responde

cada individuo y si el esfuerzo laboral que desempeña está en la adecuada dirección (Rodríguez, 2012).

En cuanto al rendimiento profesional, manifiestan Moorhead y Griffin (1998) que es una combinación de capacidad y motivación del trabajador. Tanto los resultados además de las conductas y de forma fiable la competencia, se precisan en la gestión del rendimiento laboral. (Hannoun, 2011).

Respecto a las dimensiones de la variable Rendimiento profesional, se consideran tres dimensiones sobre las cuales se trata la investigación, de acuerdo con esta variable. En primer lugar, la dimensión 1: Ejercicio libre de la profesión, desde el aporte de Arenas (2015), la profesión es entendida como el oficio o las acciones en torno a una especialización que se caracterizan por tener una base de conocimientos específica, identificada en contextos sociales frente a clientes o usuarios de sus acciones y se juzga, generalmente de acuerdo con criterios socialmente aceptados como indicadores de calidad. El ejercer libremente tal profesión, es actuar profesionalmente como una persona independiente, intelectual, autónoma, financieramente competente, lo que genera una paga o remuneración propia y brinda estabilidad tanto emocional como profesional.

La dimensión 2: Secuencialización por cuenta propia, en función de la actividad profesional, la secuencialización por cuenta propia es el mecanismo de los rendimientos de actividades profesionales, (Bujan, 2012). De lo que se desprende que el docente técnico, se enfoca al producto, pues siempre está preocupado por los efectos del aprendizaje de los educandos. Tiene mucho interés en aumentar la eficacia del proceso educativo, para lo cual diseña su trabajo, preestableciendo su propósito y metodología. Mientras que el profesor práctico, orienta su interés a advertir la situación educativa mediante el enfoque interpretativo; pretendiendo la generación del conocimiento que tutele su juicio práctico hacia el bien, para lo cual reflexiona sobre su práctica y trata de transformarla. El docente práctico muestra un protagonismo diligente e íntegro, ya que condensa los problemas de investigación, asume el control del proyecto pedagógico e insta por ayuda de investigadores externos u otros colegas cuando es necesario.

Finalmente, el profesor crítico también destaca la mejora de su práctica,

pero, además, mediante la crítica de su ambiente social y formativo, vinculando su gestión con las coordenadas socio-contextuales, en búsqueda de mayor equilibrio e imparcialidad en la sociedad.

La dimensión 3, Medios de producción y de recursos humanos; al respecto Sánchez (2015) señala que para la ejecución de cualquier actividad se requiere de las correspondientes herramientas entre las que se cuentan los medios de producción; y, el concurso de las capacidades, habilidades y destrezas manifiestas en los recursos humanos.

Cada docente tiene diversas formas de proyectar su rendimiento profesional en favor de los estudiantes, algunas de ellas se relacionan con las características de la personalidad del profesor que orientan su rendimiento en atención del tiempo que dispone para laborar con los estudiantes con la utilización de los adecuados medios, instrumentos o herramientas para su desempeño a los que se solicita para los procesos productivos con la finalidad de obtener información basada en las necesidades propias de un proceso en especial.

En el rendimiento profesional, el docente requiere del concurso de voluntades de los recursos humanos entre los que se han de contar los estudiantes, las autoridades, los colegas y demás funcionarios y empleados de la institución educativa.

En el enfoque epistemológico de la variable asignada a la satisfacción en el ámbito laboral, se sustenta en la Teoría de las Expectativas, la cual fue propuesta por Víctor Vroom, quien señala la tendencia que tiene una persona de comportarse de cierta manera basándose en los ideales o expectativas de que después de un hecho, se mostrará un resultado llamativo para el individuo. (Ramírez, 2013).

La teoría basada en las expectativas indica que el impulso de una propensión a proceder en una forma categórica estriba en el convencimiento que tiene una persona respecto de que sus acciones lo conducirán al logro de ciertos resultados y de lo interesante que sea este resultado para ella.

La teoría se encamina en la conexión establecida de esfuerzo- desempeño, en la cual la probabilidad que aprecia la persona de ejecutar un nivel determinado

de esfuerzo, lo llevará a un nivel proporcional de desempeño.

Asimismo, en el vínculo que asocia desempeño y recompensa, el nivel hasta el que la persona piensa que desempeñarse explícitamente lo llevará a tal logro deseado. También, la relación entre las recompensas y las metas propias, el nivel hasta el que recompensas empresariales compensan tales metas de un empleado y lo llamativas que son tales posibles recompensas que van a motivar al docente.

En cuanto a la variable de satisfacción en el ámbito laboral, es importante primero definir el término "satisfacción". Citando a Morales (2004) quien señala que es un nivel anímico que experimenta un individuo como resultante luego de realizar la comparación entre el rendimiento apreciado del producto, con sus propias expectativas. Este estado de satisfacción nace luego del procesamiento cognitivo de los datos o información percibida, y es el resultado de la propia experiencia emocional a medida que se da el consumo. Es la consecuencia de la suma de técnicas psico-sociales tanto perfil afectivo como cognitivo. Se lo reconoce entonces, como una evaluación generada luego del consumo o uso de un producto, dispuesto de variar en cada circunstancia. Por su parte, lo que se considera como "calidad del servicio" es la percepción de la utilidad de este, mientras haya cumplido con los fines encargados y, también, a que haya generado sensaciones por lo demás placenteras en el individuo.

Desde el aporte de Larraínzar (2002) la satisfacción en el ámbito laboral está formada por una serie de procedimientos, impresiones y emociones que los integrantes de la institución enfrentan en sus funciones, resaltando las percepciones y valoraciones emotivas que se tienen de este y sus efectos en el comportamiento. En los docentes se evidencia satisfacción en el ámbito laboral relacionada a su capacidad pedagógica en la realización de las tareas, debido a que poseen dominio de las materias que ofrecen, mucho conocimiento respecto a cuanto planificar el transcurso educativo y así ir creando un ambiente en lo posible, lo más favorable para el desarrollo óptimo de estudiante" (Alicia, 2010).

La definición operacional de la satisfacción en el ámbito laboral facilitó la identificación de cuatro dimensiones orientadoras del estudio presentado, desde la percepción de esta variable. Considerando la dimensión 1, Comportamientos, sensaciones y emociones; en este sentido García (2016) señala que el nivel de satisfacción en el ámbito laboral refiere los sentimientos de aceptación, bienestar o placer generado por una actividad, pues los comportamientos, sensaciones y emociones que se generan de esta variable se traducen en un conjunto de actitudes o posturas cumplidas por los sujetos encaminadas a su trabajo, que puede orientar el comportamiento de estos en una u otra dirección en relación a su actividad laboral. El trabajo como profesorusualmente conlleva a enfrentar una crisis de autoestima e identidad, ya sea profesional o personal. La confianza propia, brinda a los docentes seguridad ensus actividades diarias, y a enfrentarse fuertemente a diversos riesgos que acarrea su profesión. Este sentimiento además ayuda a minimizar la ansiedad, a mantener un juicio más coordinado y a facilitar la fluctuación de ideas innovadoras.

La dimensión 2, Integrantes de la organización son los trabajadores en los que recae la mayor influencia de la satisfacción en el ámbito laboral, es la identificación de los educadores con los objetivos y los ideales de la institución, produciéndose el compromiso organizativo (García, 2016). Quienes conformanla institución son agrupados de tal forma que puedan cumplir funciones en diferentes comisiones que están constituidas para el normal funcionamiento delas labores.

La dimensión 3, Percepciones y valoraciones emotivas; la satisfacción en el ámbito laboral tiene componentes cognitivos que serían las percepcionesque se construyen, las emotivas que se traducirían en las valoraciones que el sujeto hace y finalmente estos dos elementos se muestran en las actitudes observadas en este (García, 2016). En esta dimensión son decisivas la motivación y el interés y en general todas las situaciones afectivas, por lo que se adopta aquí una visión integral y humanista sobre la enseñanza y aprendizaje, provocando que los docentes se sientan emocionalmente afectados al momento de abordar los procesos de su desempeño.

En la dimensión 4, Efectos en el comportamiento; para la satisfacción en el ámbito laboral se considera a la motivación como eje, que integra las acciones o tracciones para compensar un colofón que para el caso de esta investigación es el laboral de los docentes. Esa satisfacción en el ámbito laboral produce efectos en el comportamiento en torno a la responsabilidad, compromisos y otros factores en virtud de los cuales se pueden adoptar actitudes positivas y/o negativas hacia el trabajo. (Zayas y Báez, 2015). La actitud de un docente se basa principalmente en la disposición frente a determinadas situaciones, aunque existen también distintos componentes. Elementos tales como el entusiasmo, la inspiración, la vocación de ayuda y el dominio del contenido, tienen un rol muy destacado en el rendimiento de la clase.

De la proposición anterior, se tomó en cuenta el planteamiento del problema del estudio, determinando así la pregunta principal del estudio:

¿Existe relación o conexión entre el rendimiento profesional y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018?

Así mismo, se plantearon preguntas más específicas: a) ¿De qué forma se conecta el nivel de satisfacción en el ámbito laboral con el ejercicio libre de la profesión en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018?. b) ¿De qué forma se relaciona la secuencialización por cuenta propia y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018? c) ¿Cómo se relaciona el nivel de satisfacción en el ámbito laboral con los medios usados en la producción y los dirigidos a recursos humanos en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018?

El tema de la investigación es de importancia ya que se pretende analizar el rendimiento profesional de los docentes y su satisfacción en el ámbito laboral determinando la causalidad entre las variables de estudio aportando valiosa información que se constituye en referente para nuevas investigaciones aportando a la concreción de una educación de calidad que coadyuve al mejoramiento de logro de competencias, además de brindar insumos a considerar por los directivos

de instituciones educativas públicas o privadas para mejorar el desempeño de sus docentes en aras de un buen rendimiento profesional. Debido a que los docentes pasan mucho tiempo de su vida en la institución que se constituye en parte de su realización personal, demostrando que les gusta lo que hacen en su trabajo.

La conveniencia de la investigación respecto del rendimiento profesional y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza de Ecuador, en el 2018 radica en el sentido de que ayuda a identificar el grado de satisfacción que puede influir en el desempeño profesional docente teniendo en cuenta que los profesionales están inmersos en un sin número de factores de stress lo cual reduce su capacidad de desempeño en sus labores, por tal razón, la investigación presentada busca ahondar en este tema para después de ello darle un seguimiento adecuado para la mejora del desempeño docente.

Contribuye un valor teórico ya que se basa en teorías como son las teorías de Maslow quien menciona que las necesidades determinan en el actuar de los individuos; y la creencia de las perspectivas en la presunción de que un docente siente motivación para desplegar un profundo nivel de esfuerzo en su rendimiento profesional en la medida que estima a ese esfuerzo el conductor a una excelente evaluación de su desempeño.

Su implicancia práctica se relaciona en cuanto a que los instrumentos a utilizarse se desarrollan en un ámbito real y productivo dando lugar al progreso individual de los empleados, en este caso, docentes que se encuentran inmiscuidos en un entorno social práctico y relevante. Tiene además una relevancia social porque el desempeño laboral como consecuencia de una satisfacción interpersonal se da en todas las áreas profesionales en un campo social multidisciplinario y trasciende los esquemas escolares para dar lugar a una amplia realidad y necesaria de ser analizada ya que influye en el crecimiento económico nacional y global.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño del presente estudio a aplicarse es observacional y transversal. Basándose en el texto de Hernández, Fernández y Baptista del año 2014, la investigación observacional o no experimental, por la inexistencia del manejo de las variables.

La observación natural de hechos o fenómenos en su contexto natural; asimismo debido a que el acopio de la información se realiza en un solo momento o instante único.

Este estudio de tipo correlacional cuantifica el nivel de asociación o el vínculo entre las dos variables presentadas –rendimiento profesional y satisfacción en el ámbito laboral.

Es de tipo es transversal debido a que se recolectó la información en un solo momento del desempeño docente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Rendimiento profesional

Variable 2: Satisfacción en el ámbito laboral

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El estudio se conformó por una población de 2 directivos y 36 docentes que trabajan en la U. E. Fiscal Ciudad de Tiwintza de Ecuador.

Basándose en el estudio presentado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), “población es la suma de todos los casos que conforman con ciertas especificaciones. (...) éstas deben clasificarse por su de tiempo, lugar y contenido”.

Tabla 1.- Distribución de la muestra de la Unidad Educativa Fiscal “Ciudad de Tiwintza”, Ecuador, 2 018

Estratos	MUESTRA		Total
	Género		
	M	F	
Directivos	0	2	2
Docentes	5	31	36
TOTAL	5	33	38

Fuente: *Archivo de listados de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza de Ecuador*

Muestra

La muestra se consideró igual a la población. Atendiendo a lo manifestado por, Arias (2006), se define a la muestra como un finito y representativo subconjunto de la población que es fácilmente accesible, debido a que hay un número de directivos y docentes accesible integrando la población, no se extrajo muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se refieren al procedimiento usado para la de selección y obtención de datos empírico que licencie el cálculo de las variables de estudio en las respectivas unidades para análisis, con el objetivo de conseguir la información indispensable para la investigación del problema planteado o aspecto de la realidad social motivo de investigación (Chávez, 2008); como técnica se utilizó:

Encuesta: La obtención de información para adquirir los datos concernientes a las dos variables propuestas, se consideró la encuesta basada en un enfoque cuantitativo, para ello se realizaron dos cuestionarios debidamente estructurados, teniendo en cuenta los indicadores designados, y fueron aplicados a los docentes. La encuesta, según Carrasco (2013) es una técnica por excelencia utilizada para los

estudios sociales.

Instrumentos

El cuestionario, es considerado como el más completo y general que puede aplicarse a cualquier estudio. Debiendo cubrir dos requisitos Confiabilidad y validez (Quezada, 2015).

Cuestionario: este fue el instrumento seleccionado para la obtención de información. Con ese fin, se consideró un cuestionario por las 2 variables; elaborado por 20 ítems para la variable Rendimiento profesional distribuidos en las siguientes dimensiones: ejercicio libre de la profesión (del 1 al 9); secuencialización propia (del 10 al 16); y, medios de producción y recursos humanos (del 17 al 20); y 20 ítems para la variable correspondiente a la satisfacción en el ámbito laboral, distribuidos en diversas dimensiones: Comportamientos, sensaciones y emociones (del 01 al 03); Integrantes de la organización a (del 04 al 07), Percepciones y valoraciones emotivas (del 08 al 12); y, efectos en el comportamiento (del 13 al 20).

Se estructuró en escalas de Likert, valorando desde 1 a 5, que corresponden a muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni endesacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo acerca de los temas investigados. Los resultados evidencian el promedio obtenido en base a los puntajes de las preguntas según los baremos determinados de acuerdo con la dimensión.

Validez de los instrumentos

De acuerdo con López (2011), muestra el nivel en el concluirse ideas basándose en lo que se obtuvo en los resultados. Se confirmó la validez de los datos, a través de un juicio de personas expertas en el tema, formado por doctores y maestros de la Universidad Cesar Vallejo en que se revisó: pertinencia, relevancia y claridad.

Los instrumentos usados para la obtención de información se sometieron a un juicio de 3 personas expertas. Ellos realizaron su análisis bajo 3 esferas conceptuales: claridad, relevancia y pertinencia. Un instrumento tiene validez si los expertos firman un

certificado afirmando que el mismo cumple con los 3 criterios.

Tabla 2.- Validadores expertos

No.	Personal Experto	Aplicable
Experto 1	Dra. Teresita Merino Salazar	Aplicable
Experto 2	Mg. Rocío Falcón Méndez	Aplicable
Experto 3	Mg. Lilibeth Vilorio Rivero	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad de los instrumentos

Esta permite identificar el nivel de exactitud de la medición del rendimiento de los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018 en que descansa su satisfacción en el ámbito laboral, teniendo en consideración que tantas veces sea aplicado el instrumento de medición los resultados van a ser iguales. (Albarrán, 2014). Se determinó la confiabilidad mediante el uso del Coeficiente Alfa de Cronbach.

Los valores Alfa de Cronbach se aplicaron a una muestra de diez (10) sujetos para el cuestionario Rendimiento profesional. Los resultados fueron de 0.773, lo que demuestra alta confiabilidad. El resultado de confiabilidad del instrumento de la variable acerca de la satisfacción en el ámbito laboral fue 0.923, resultado que evidencia una buena confiabilidad.

3.5 Procedimiento

La obtención de los datos se realizó mediante una encuesta. Para ello, se necesitó el permiso de aprobación de la rectora de la U. E., Patricia Toledo. Se usó la escala de Likert como base para estructurar el cuestionario, tomando en cuenta los indicadores para las diferentes dimensiones. El cuestionario contaba con respuestas que graduaban la satisfacción, desde un nivel máximo de Totalmente de acuerdo hasta el nivel mínimo de satisfacción, totalmente en desacuerdo, y con ello, poder clasificar la información obtenida en niveles de alto, medio o bajo según la variable. Los datos resultantes son relevantes para proseguir con la discusión del estudio, y así ser

capaces de triangular teorías y relacionar tales resultados con otras investigaciones previas. De esta forma, se generan conclusiones y recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se elaboraron de tablas cuya interpretación y análisis responde a la estadística descriptiva trabajada desde el programa Excel. Los datos fueron organizados en tablas, en tanto para el análisis y su siguiente interpretación, se utilizó la rama descriptiva de la estadística, organizada en Excel. Los instrumentos usados para recolectar información fueron la encuesta y el cuestionario basado en la escala de Likert.

Así, de la información obtenida, se pudieron calcular medidas relevantes estadísticamente como la desviación estándar, el coeficiente de variabilidad y la media aritmética, que facilitaron la comprensión de la información y el desarrollo posterior de conclusiones.

Los datos se analizaron mediante las siguientes actividades:

- En cuanto a la discusión y análisis de resultados, se confrontará los mismos con los obtenidos en los otros estudios, tesis e investigaciones registradas en los estudios previos, así como con lo planteado en el marco teórico.
- Enunciación de conclusiones descritas al final del estudio, atendiendo el sentido de los objetivos que se propusieron y los datos resultantes que se obtuvieron.
- Comprobación y verificación estadística de la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

En el estudio, se incluyen varios aspectos éticos, los cuales responden a la reflexión sobre los actos libres y la argumentación de los motivos de la acción.

En la presente investigación se asume con responsabilidad los aspectos éticos que ella conlleva y tienen que ver con la aceptación de la participación. A más de

identificar el rol en un estudio científico, se necesita que la población brinde un consentimiento explícito relacionado a su activa colaboración; y, la confidencialidad y anonimato, lo que responde al compromiso de no revelar a la verdadera identidad de quienes conforman la población del estudio, ni identificar de que participante es que se obtuvo cada dato (Jurs, 2008).

IV. RESULTADOS

La Unidad Educativa Fiscal de Ciudad de Tiwintza, antes denominada Colegio Fiscal Tiwintza Amazónico, inició su funcionamiento en el año 1987; con primero, segundo y tercer curso de bachillerato, bajo la dirección del Dr. René San Martín Tapia, quien con gran espíritu emprendedor y altruista decidieron servir a su comunidad a través de la educación.

Actualmente la institución localizada en Durán, en Ecuador, oferta varios niveles de educación desde inicial, hasta bachillerato, tanto el técnico como el general unificado. Aplicaciones informáticas, teniendo como lema: “el niño y joven creativo de hoy es el genio y líder del mañana”.

En el capítulo de resultados, se dio uso a los datos provenientes del cuestionario aplicado a 38 personas, que a detalle corresponden a 2 directivos y 36 educadores de la Unidad Educativa Fiscal de Ciudad de Tiwintza. Se utilizó preguntas en escala de Likert y las preguntas estuvieron orientadas a brindar una posible respuesta en relación con lo que buscaba el estudio.

Los datos resultantes se presentan utilizando el promedio del total de participantes de la información obtenida de cada variable, Rendimiento profesional y Satisfacción en el ámbito laboral.

Además de sus respectivas dimensiones evaluadas; como cada pregunta contiene las alternativas Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Además, con el fin de representar los resultados de una forma más didáctica en niveles, se usó la técnica de baremación.

La información resultante hace alusión a los objetivos del presente estudio, y a la prueba estadística de la hipótesis, para identificar la conexión entre el Rendimiento profesional y la Satisfacción en el ámbito laboral.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 38 informantes en calidad de elementos representativos de la muestra.

Objetivo General: Identificar la conexión entre el rendimiento profesional en la satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.

En la Tabla, se evidencia la conexión entre la variable rendimiento profesional y la de satisfacción en el ámbito laboral. Se determinó los grados de cada variable; tomando en consideración los niveles descritos previamente. Así, fue posible determinar la correlación Spearman.

Tabla 3.- Relación entre la variable “Rendimiento profesional” y la variable “satisfacción laboral”

		Satisfacción laboral							
Rendimiento profesional	Bajo		Medio		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Medio	0	0.0%	8	21.1%	0	0.0%	8	21.1%	
Alto	0	0.0%	7	18.4%	23	60.5%	30	78.9%	
Total	0	0.0%	15	39.5%	23	60.5%	38	100.0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos y educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza – Ecuador.

Interpretación:

Apreciado en la tabla, se ve que en la conexión de la variable Rendimiento profesional con la otra variable de estudio, la primera variable se posiciona más alto. Esto se corresponde un 78.9%; del cual, 60.5%, grada como un alto nivel a la Satisfacción en el ámbito laboral, asimismo se evidencia que un 21.1% considera el Rendimiento profesional en un nivel medio, donde el 21.1% distingue a la variable Satisfacción en el ámbito laboral como un punto medio, por tal razón se supone que debe existir correlación las variables.

Objetivo Específico 1: Comprobar el vínculo entre el ejercicio libre de profesión y la segunda variable previamente analizada, la satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.

A continuación, la tabla evidencia el vínculo entre el ejercicio libre de profesión y la segunda variable sobre la satisfacción en el ámbito laboral. Se determinó los niveles según los resultados, entre las posibles opciones se encuentran los niveles bajo, medio y alto. De esta forma, se pudo calcular la correlación Spearman.

Tabla 4.- Relación entre la primera dimensión ejercicio libre de profesión y la variable satisfacción laboral.

Ejercicio libre de profesión	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	0	0.0%	7	18.4%	0	0.0%	7	18.4%
Alto	0	0.0%	8	21.1%	23	60.5%	31	81.6%
Total	0	0.0%	15	39.5%	23	60.5%	38	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza – Ecuador.

Interpretación:

Previamente en la tabla se evidenció que la dimensión Ejercicio libre de profesión se posiciona en un alto nivel que corresponde a un 81.6%; de los cuales el 60.5%. De igual manera, se califica en un alto nivel a la variable Satisfacción en el ámbito laboral, asimismo se evidencia que un 18.4% considera el Ejercicio libre de profesión en un nivel medio, donde el 18.4% distingue a la variable Satisfacción en el ámbito laboral como un nivel intermedio, por tal razón, se supone que debe existir correlación las variables.

Objetivo Específico 2: Identificar la conexión entre la secuencialización propia y la

satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018. Posteriormente en la tabla se evidencia la conexión entre la dimensión secuencialización propia y la variable satisfacción en el ámbito laboral. Se calculó los respectivos niveles de la dimensión y también de la variable; categorizando a los resultados en los niveles bajo, medio y alto. Con ello, se consiguió identificar y calcularla correlación Spearman.

Tabla 5.- Relación entre la dimensión secuencialización por cuenta propia y la variable Satisfacción laboral.

Satisfacción laboral		Secuencialización por cuenta propia							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio		0	0.0%	9	23.7%	3	7.9%	12	31.6%
Alto		0	0.0%	6	15.8%	20	52.6%	26	68.4%
Total		0	0.0%	15	39.5%	23	60.5%	38	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza – Ecuador.

Interpretación:

En la Tabla se aprecia que la dimensión Secuencialización por cuenta propia se posiciona en un nivel alto, que se corresponde con un 68.4%. De estos, el 52.6%, grada en un nivel alto a la Satisfacción en el ámbito laboral. Asimismo. se evidencia que un 31.6% considera la Secuencialización por cuenta propia en un nivel medio, donde el 23.7% distingue a la variable Satisfacción en el ámbito laboral en un nivel intermedio, por lo que supone que debe existir correlación las variables.

Objetivo Específico 3: Indicar la conexión entre los medios utilizados en la producción y los destinados a recursos humanos, con el grado de satisfacción en el trabajo en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.

En la tabla a continuación se puede observar la conexión entre la dimensión asociada a los medios tanto de producción como los destinados a recursos humanos, y el grado de satisfacción respecto al trabajo. Se identificó los grados de la dimensión y de la variable en cuestión; según lo cual se categorizó en nivel bajo, medio o alto. De esta forma, se pudo calcular el coeficiente de correlación Spearman.

Tabla 6.- Relación entre la dimensión Medios de producción y de recursos humanos y la variable Satisfacción laboral.

Satisfacción laboral								
Medios de producción y de recursos humanos	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	N	%	n	%	n	%
Bajo		00.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio		00.0%	12	31.6%	5	13.2%	17	44.7%
Alto		00.0%	3	7.9%	18	47.4%	21	55.3%
Total		00.0%	15	39.5%	23	60.5%	38	100.0%

Fuente: Encuesta realizada a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza – Ecuador.

Interpretación:

Demostrado en la tabla anterior, se puede evidenciar que los medios de producción y de recursos humanos se ubica en un alto nivel, correspondiente en un 55.3%. De este porcentaje, el 47.4%, posiciona en un nivel alto a la variable asociada a la satisfacción laboral. Asimismo, se demuestra que el 44.7% considera a los Medios de producción y de recursos humanos dentro de un nivel intermedio, del cual el 31.6% ubica a la variable en un nivel medio, por lo que supone que debe existir correlación las variables.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL:

Tabla 7.- Correlación de la variable Rendimiento profesional y la variable relacionada a la satisfacción laboral.

Nivel de satisfacción laboral		
<hr/>		
Coeficiente de correlación		,873**
Rendimiento profesional	Sig. (bilateral)	,000
	N	38

** . La correlación ha demostrado ser estadísticamente significativa, con 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta realizada a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza – Ecuador.

Apreciaciones:

- Presentándose en la tabla, se evidencia el cálculo de la correlación entre las 2 variables sobre las 38 personas que participaron en el estudio.
- La significancia bilateral (valor p) resultante de 0.000, se contrasta con el obtenido mediante el programa estadístico de SPSS (1% = 0,01)
- Al evidenciar que el contraste es menor a 0.01, se puede **rechazar** la hipótesis nula (Ho); y por ende se **acepta** la hipótesis positiva (Hi), la cual se planteó previamente: "El rendimiento profesional se relaciona directamente en la satisfacción en el trabajo en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal de Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018". Por lo tanto, si existe correlación estadísticamente significativa entre el rendimiento y la satisfacción profesional.
- Un coeficiente de correlación de 0.873**, se evidencia que la correlación es en gran medida, altamente positiva.

Tabla 8.- Correlación de la dimensión Ejercicio libre de profesión con la variable Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Coeficiente de correlación		,557**
Ejercicio libre de profesión	Sig. (bilateral)	,000
	N	38

** . La correlación es estadísticamente significativa con un nivel p de 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza – Ecuador.

Apreciaciones:

- Presentado en la Tabla, se evidencia cálculo referente a la correlación entre la dimensión de ejercer libremente la labor de la variable X (Rendimiento profesional) y la variable Y (Satisfacción en el ámbito laboral) de las 38 personas que participaron en el estudio.
- La significancia bilateral (valor p) resultante de 0.000 se contrasta con el parámetro obtenido en el programa de SPSS (1% = 0,01)
- Al evidenciar que ese contraste es < 0.01 , se puede **rechazar** la hipótesis nula específica 1 (H_01); y se **acepta** la hipótesis específica 1 (H_11), la cual plantea que existe relación estadísticamente significativa y directa entre el ejercicio libre de profesión y la satisfacción hacia el trabajo en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018, por lo tanto, si existe una fuerte correlación entre el ejercicio libre de profesión y la satisfacción en el trabajo
- Al obtenerse un coeficiente de correlación de 0.557**, se puede confirmar que tal relación es alta, positiva y directa.

Tabla 9.- Correlación de la dimensión Secuencialización por cuenta propia y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Coefficiente de correlación		,793**
Secuencialización por cuenta propia	Sig. (bilateral)	,000
	N	38

** . La correlación es estadísticamente significativa con un nivel p de 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza – Ecuador.

Apreciaciones:

- Presente en la Tabla, se observa el cálculo de la correlación entre la Secuencialización propia de la variable X (Rendimiento profesional) y la variable Y (Satisfacción en el ámbito laboral) acerca de las 28 personas que participaron en el estudio
- La significancia bilateral (valor p) resultante de 0.000 se contrastó con el parámetro obtenido en el programa de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener una comparación <0.01 se puede **rechazar** la hipótesis nula específica 2 (H_0); y se **acepta** la hipótesis específica 2 (H_2), que plantea que hay una relación estadísticamente significativa directa entre la secuencialización por cuenta propia y la satisfacción en el trabajo en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018. Por lo tanto, efectivamente hay una correlación entre la Secuencialización propia y la satisfacción en el ámbito laboral.
- Al tener un coeficiente de correlación de 0.793**, se concluye que tal correlación es alta, directa y positiva.

Tabla 10.- Correlación de la dimensión Medios de producción y de recursos humanos y la variable Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Coeficiente de correlación		,739**
Medios de producción y de recursos humanos	Sig. (bilateral)	,000
	N	38

** . La correlación es estadísticamente significativa con un nivel p de 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza – Ecuador.

Apreciaciones:

- Presente en la Tabla se muestra el cálculo sobre la correlación entre los Medios de producción y de recursos humanos de la variable X (Rendimiento profesional) y la variable Y (Satisfacción laboral) de las 38 personas que participaron en el estudio.
- La significancia bilateral (valor p) resultante 0.000, se contrasta con el parámetro obtenido en el programa de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener este contraste con un resultado <0.01 , se puede **rechazar** la hipótesis nula específica 3 (H_03); y se **acepta** la hipótesis específica 3 (H_13), que plantea que hay una relación significativa directa entre los medios de producción y de recursos humanos con la satisfacción en el ámbito laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018, por lo tanto, si existe correlación entre los medios utilizados para la producción y los destinados recursos humanos con la satisfacción en el ámbito laboral.
- Al obtenerse un coeficiente de correlación de 0.739**, se concluye que tal correlación es alta, positiva y directa.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo principal, Luego de realizado el procesamiento de la información la presente investigación corresponde establecer el grado de cumplimiento de las metas propuestas, y la comprobación de las hipótesis por medio del análisis y el entendimiento tanto de la relación como de la correlación de las variables Refuerzo Académico y Desempeño docente; así como de la variable Refuerzo Académico con sus correspondientes dimensiones

En relación con el objetivo general de la investigación, se parte del aporte de Rodríguez publicado en el 2012, quien afirma que el desempeño profesional la suma de la capacidad y motivación. Es decir, de rendimientos de actividades profesionales cuya búsqueda es el crecimiento y la autorrealización para llegar a un nivel óptimo de conocimientos que le serán idóneos para su eficiente desarrollo en el área interesada.

En contraste, Larraínzar (2002) describe que el nivel relacionado a la satisfacción en el trabajo está formado por una serie de procederes, impresiones y emociones que los integrantes de la institución enfrentan en sus funciones, resaltando las percepciones y valoraciones emotivas que se tienen de este y sus efectos en el comportamiento.

Complementando dichas definiciones con el aporte de Alicia (2010) quien señala que en los docentes se evidencia satisfacción en el ámbito laboral relacionada a su capacidad pedagógica en la realización de las tareas, debido a que poseen un conocimiento de la materia que ofrece, amplio conocimiento respecto al proceso de planificación de la educación, y creando un contexto agradable en el alumno.

La información obtenida de la investigación brinda evidencias de que el rendimiento de un profesional mantiene una relación estadísticamente significativa y positiva con la satisfacción en el trabajo; porque presentan un coeficiente de 0,873** y un valor p bilateral igual a ,000 (Sig. < 0.01). Por otro lado, la variable Rendimiento profesional se encuentra categorizada como un nivel alto del 78.9%. De estos, el 60.5%, califica sitúa en un alto grado a la satisfacción en el trabajo.

Tales datos resultantes se comparan con aquellos presentados por Ramírez (2015) quien mediante pruebas estadísticas de Chi-cuadrado de Pearson obtuvo un Valor p de 821.26 y un Sig. asintótica (bilateral) de ,000; concluyendo que el desarrollo laboral del educador se vincula significativamente, con relevancia estadística, con la insatisfacción o satisfacción de los educadores de la I. E. "Alfredo Bonifaz Fonseca"-2015 de educación primaria.

En el mismo sentido López y Villacís(2018) en sus conclusiones determinaron que existe una conexión proporcional entre las variables propuestas en el estudio en la Unidad Educativa Particular Santiago Mayor de la ciudad de Guayaquil. Por su parte Tenorio (2017) concluye que se relaciona el grado de satisfacción de los educadores, valorando su desempeño laboral con la aplicación de una evaluación constante.

En cuanto al objetivo específico 1: Identificar la conexión entre el ejercicio libre de profesión y la satisfacción en el trabajo en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, se considera el aporte de Arenas (2015) señalando que la profesión es entendida como el oficio o las acciones en torno a una especialización que se caracterizan por tener una base de conocimientos específica, identificada en contextos sociales frente a clientes o usuarios de sus acciones y se juzga, generalmente de acuerdo a criterios socialmente aceptados como indicadores de calidad. El ejercer libremente la labor educativa, se refiere a la acción profesional de tipo intelectual, autónoma e independientemente financiera, que conlleva a la auto remuneración ya sea ésta en confiabilidad profesional, aumento de la autoestima de tipo económico.

Los resultados del presente estudio aportan evidencias de que la dimensión Ejercicio libre de profesión mantiene una relación estadísticamente significativa y positiva con el grado de satisfacción en el trabajo; ya que presentan un coeficiente de 0,557** y un valor p bilateral de ,000 (Sig. < 0.01). Por otro lado, la dimensión Ejercicio libre de profesión se encuentra en un nivel alto correspondiente en un 81.6%; de los cuales el 60.5%, califica como una categoría alta a la satisfacción en el ámbito laboral.

Los resultados obtenidos luego de la investigación se contrastan con aquellos presentados por Ramery-Gelpi (2017). Este autor llegó a la conclusión de que la actitud y entrega de los educadores hacia su profesión laboral, son importantes determinantes para su desempeño, ya que tienden a comprometerse más aun con las actividades que les brindan satisfacción, bienestar y autorrecompensa en base a sus ideales y expectativas. Así mismo González (2018) determinó que existe una ligera desconformidad con los acuerdos escolares, reflejados en salarios y beneficios marginales. De la misma manera sobre la forma de evaluación de su desempeño profesional, evidenciando existencia de frustración, agotamiento y presión en niveles medios y altos. También López y Villacís (2018), llegaron a la conclusión de que los trabajadores se esforzarán más en consideración a que el trabajador estima que está recibiendo la recompensa apropiada, reproducida en beneficios económicos como resultado de su mayor productividad.

Con relación al objetivo específico 2, que plantea el poder determinar el vínculo entre la secuencialización propia y la satisfacción en el trabajo de los educadores de la U. E. Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, se considera el aporte de Bujan (2012) quien define la secuencialización por cuenta propia como el mecanismo de los rendimientos de actividades profesionales. De lo que se desprende que el docente técnico, se enfoca al producto, pues siempre está preocupado por los efectos del aprendizaje de los educandos. Tiene mucho interés en aumentar la eficacia del proceso educativo, para lo cual diseña su trabajo, preestableciendo su propósito y metodología.

Mientras que el profesor práctico, orienta su interés a advertir la situación educativa mediante el enfoque interpretativo; pretendiendo la generación del conocimiento que tutele su juicio práctico hacia el bien, para lo cual reflexiona sobre su práctica y trata de transformarla. Finalmente, el profesor crítico también destaca la mejora de su práctica, pero, además, mediante la crítica de su ambiente social y formativo, vinculando su gestión con las coordenadas socio contextuales, en búsqueda de mayor equilibrio e imparcialidad en la sociedad.

Los datos obtenidos como resultado demuestran que la secuencialización propia presenta una relación altamente significativa y positiva con la satisfacción en el trabajo; ya que mantiene un coeficiente de 0,793** y un valor p de ,000 (Sig. < 0.01). Por otro lado, la dimensión Secuencialización por cuenta propia se ubica en una alta categoría, correspondiente en un 68.4%. De esto, el 52.6%, grada como un nivel alto de satisfacción en el ámbito laboral.

Estos datos se contrastan con los publicados por Ramírez (2015), que llega a la conclusión de que con docentes que realicen con satisfacción un buen desempeño mejorará el proceso enseñanza aprendizaje. Estudio del cual se aprovecha las orientaciones para proveer de herramientas didácticas apropiadas y necesarias causando la satisfacción del desempeño que identifica al docente competente. Asimismo, Polanco (2010) señala que la asistencia educativa constituye una especial estrategia cumplen los docentes, dirigida a erradicar dificultades de carácter educativo.

Finalmente, García (2017) concluye que es indispensable que las personas que conforman las autoridades de la U. E., tomen acción sobre tales resultados, debido a que se demuestra que un nivel elevado de satisfacción en el ámbito laboral puede resultar en un nivel más alto de entrega y dedicación en el mismo.

Respecto al objetivo específico 3: Indicar la conexión existente de los medios de producción y de recursos humanos con el grado de satisfacción en el ámbito laboral en los educadores de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, se propone el aporte de Sánchez (2015) quien señala que para la ejecución de cualquier actividad se requiere de las correspondientes herramientas entre los que se cuentan los medios de producción; y, el concurso de las capacidades, habilidades y destrezas manifiestas en los recursos humanos.

Cada docente tiene diversas formas de proyectar su rendimiento profesional en favor de los estudiantes, algunas de ellas se relacionan con las características de la personalidad del profesor que orientan su rendimiento en atención del tiempo que dispone para laborar con los estudiantes con la utilización de los adecuados medios,

instrumentos o herramientas para su desempeño a los que se acude para la recolección productiva de datos, en base a las necesidades determinadas por un proceso específico que esté en desarrollo. En el rendimiento profesional, el docente requiere del concurso de voluntades de los recursos humanos entre los que se han de contar los estudiantes, las autoridades, los colegas y demás funcionarios y empleados de la institución educativa.

En base a la información presentada, se evidencia que los medios de producción y de recursos humanos mantiene una relación significativa y positiva con la satisfacción en el ámbito de trabajo; dado que muestran un coeficiente de 0,739** y un valor p de ,000 (Sig. < 0.01). Por otro lado, la dimensión Medios de producción y de recursos humanos se encuentra en un nivel alto correspondiente en un 55.3%; de los cuales el 47.4%, grada en un nivel elevado a la variable relacionada con la satisfacción en el ámbito laboral.

Estos resultados se comparan con los de Ramery-Gelpi (2017), quien concluye que el apoyo recibido, los recursos para el desarrollo profesional, colaboración entre los directores y mismos docentes guardan mayor influencia en la satisfacción en el ámbito laboral. Además, López y Villacís (2018), concluyen en la necesidad de brindar a los directivos y docentes la oportunidad de coordinar y organizar sus propios horarios, así como el de disponer de tiempo libre por cuestiones personales, les impulsa a mantener una postura más abierta y positiva con la institución.

VI.CONCLUSIONES

1. Se llega a la conclusión de que efectivamente hay una relación estadísticamente significativa, positiva y directa entre el rendimiento laboral del docente y la satisfacción que siente en el ámbito profesional. Esta relación muestra un coeficiente de 0,873** y un valor p bilateral de ,000; lo que demuestra una vez más esta relación significativa en términos estadísticos entre las variables de estudio. Además, el 78,9% de los docentes y directivos gradan en altos niveles al rendimiento profesional; de los mismos, el grado de satisfacción en el trabajo se percibió como alto solo en un 60,5%.
2. Se demuestra una relación positivamente directa entre el ejercer libremente la labor profesional y la satisfacción percibida en el trabajo, con un coeficiente de 0,557** y un valor p bilateral de ,000. Esto valida una relación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable estudiada. Adicionalmente, el 81,6% de la población percibió en altos niveles al hecho de poder ejercer libremente la profesión, mientras que a la satisfacción en el ámbito laboral solo en un 60,5%.
3. Se evidencia la existencia de una relación alta, positiva y directa entre la secuencialización propia y la satisfacción en el ámbito laboral, la misma que muestra un coeficiente de 0,893** y un valor p bilateral de ,000. A su vez, esto indica una relación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable planteadas. También se midió el nivel de estas variables, y se obtuvo que el 68,4% ubican en un nivel alto a la secuencialización propia mientras que el 52,6% ubican en niveles altos a la satisfacción percibida en el área de trabajo.
4. Se llega a la conclusión de que hay una relación positiva, alta y directa que se desarrolla entre los medios de producción y de recursos y el grado de satisfacción en el trabajo, la cual demuestra un coeficiente de 0,739** y un valor p bilateral de ,000. A su vez, esta primera variable se ubica en los niveles altos por el 55,3% de la población, mientras que el grado de satisfacción solo en un 47,4%.

VII.RECOMENDACIONES

Se aconseja a la rectora de la U. E. Fiscal Ciudad de Tiwintza – Ecuador; que dentro de su gestión se debe generar un entorno que motive a los docentes rendir al máximo de sus capacidades, además brindándoles los recursos necesarios para ello, asimismo planificar una evaluación periódica sobre su desempeño; de esta manera los docentes podrán desarrollar sus habilidades y conocer si sus desempeños están acorde con las líneas directivas de la Unidad Educativa; además de valorar positivamente la gestión de la dirección y sintiéndose a gusto en su centro laboral.

Se recomienda a los coordinadores pedagógicos y docentes de asignatura que dentro de los procesos formativos se desarrollen y fomenten estrategias integrales que postulen el adiestramiento incursionando de conformidad a las dificultades de las esferas de su mundo laboral y las interacciones entre personas cercanas.

Se aconseja a los coordinadores pedagógicos y educadores de asignatura, que como aspectos fundamentales se resuelvan problemáticas con intervención de programas dirigidos a fortalecer la autonomía en las decisiones, la responsabilidad y el control del propio trabajo.

Se recomienda a los coordinadores pedagógicos y docentes de asignatura, crear herramientas efectivas para provocar y buscar el bienestar de todos los involucrados en la tarea que deben desarrollar en la institución.

REFERENCIAS

Albarrán, L. &. (2014). *Validez y confiabilidad*. Cabudare: Universidad Yacambu.

Alicia N., C. (s/d de enero de 2010). Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo. *Agregado en el escalafón del personal docente y de investigación*. Barquisimeto, Barquisimeto, Venezuela: Biblioteca de Administración y Contaduría.

Arenas Montaña, G. (2015). *El ejercicio libre de la profesión de enfermería en México: situación y trascendencia*. México: DSpace Home.

Balestrini. (2003). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas . Venezuela: BL Consultores Asociados.

Bedoya, E. C. (2017). "La mejora continua. Enfoque moderno hacia la medición de la calidad en universidades". *JINT Journal of Industrial Neo-Technologies*, 4-5-13.

Benjamín, J., & Gómez, C. (2011). *Organización de Empresas*. México: Mc Graw Hill.

Bujan, R. (24 de abril de 2012). *Pymes y autónomos*. Obtenido de Pymes y autónomos: <https://www.pymesyautonomos.com/fiscalidad-y-contabilidad/actividad-empresarial-o-profesional>

Casassus, J. (2003). *La escuela y la (des) igualdad*. Santiago, Chile: LOM. .

Fonseca, Y. (2010). Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Comercializadora y Distribuidora de Medicamentos (Emcomed) de la provincia de Granma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 9 -11 - 15 .

García, A. (2017) *La satisfacción laboral en un centro educativo superior*. *Revista Espirales*. Vol. 1 N°10

García, J. (2016). *Significados de la satisfacción laboral en empleados temporales de Zarzal, Valle 2016*. *. Zarzal del Valle: Universidad Católica de Pereira.

Grifol, D. (03 de julio de 2016). *Daniel Grifol*. es. Obtenido de Daniel Grifol.es: <http://danielgrifol.es/teoria-las-necesidades-mccllland/>

González, M. (2018). *Nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el Síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados. Estudio de exploración*. Universidad Metropolitana. Ecuador.

Obtenido de: http://www.anagmendez.net/cupey/pdf/biblioteca_tesisedudoc_gonzalezsanchem2018.pdf

Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. Cuyo-Argentina: Universidad Nacional de

Cuyo-Argentina. Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia. Bogotá: Ciea-Sypal y Quirón.

Jurs, W. y. (2008). *Ética de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Klein, F. y. (2016). Motivación, satisfacción en el trabajo y evasión en el servicio público: el caso de la carrera de especialistas en Políticas Públicas y Gestión de Gobierno. *ev. Adm. Pública [online]*, 17 - 39.

Larraínzar, M. J. (2002). La satisfacción laboral en el hospital Asepeyo-Sant Cugat del Vallés. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 13 - 26 - 30.

López Regalado, Ó. (03 de enero de 2011). *slideshare.net*. Obtenido de slideshare.net: <https://es.slideshare.net/oscarlopezregalado/instrumentos-de-investigacin-9217795>

Manterola, C. &. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Temuco - Chile: Universidad de la Frontera Temuco.

Martínez, O. (s/d de s/m de 2016). *Scribd*. Obtenido de Scribd: <https://www.scribd.com/document/324068305/RENDIMIENTO-LABORAL-docx-Proyecto-de-Tesis>

Morales, V. y. (2004). Calidad y satisfacción en los servicios: conceptualización. *Revista Digital*, 10 - 73.

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens*, 48.

Motowidlo. (2003). *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons.

Policonomics. (18 de diciembre de 2017). *Policonomics.com*. Obtenido de Policonomics.com: <https://policonomics.com/es/rendimientos-escala/>

Quintero, J. (28 de junio de 2012). *Universidad Fermin Toro; Escuela de Doctorado*. Obtenido de Universidad Fermin Toro; Escuela de Doctorado.: <http://doctorado.josequintero.net/>

Ramírez Pérez, M., & Lee Maturana, S.-L. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción. *Polis*, 431 - 446.

Ramírez, E. (21 de mayo de 2013). *WordPress.com*. Obtenido de WordPress.com: <https://erandiramirez.wordpress.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom/>

Reyes, Y. (2007). *Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y la asertividad en estudiantes del Primer año de Psicología de la INMSM*. Lima - Perú: UNMSM.

- Sánchez Alcaraz-Martínez, B. y. (2014). Análisis de la satisfacción laboral de técnicos deportivos de pádel y natación. *Apuntes de Educación Física y deportes*, 77.
- Sánchez, A. (24 de junio de 2015). *Prezi*. Obtenido de Prezi: https://prezi.com/0zz5q0_6hoek/los-recursos-humanos-naturales-y-medios-tecnicos-necesarios/
- Torres González, J. A. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos educativos*, 18.
- Villalba, C. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Quito: MYL.
- Zayas Agüero, P. M., & Báez Santana, R. A. (2015). *CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN COMERCIALIZADORA MAYORISTA*. Cuba: Universidad de Holguín-Cuba.

ANEXOS

Anexo 1.- Estadístico de fiabilidad de la variable 1: Rendimiento Profesional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,773	,791	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,8000	,78881	10
VAR00002	3,4000	1,42984	10
VAR00003	3,8000	,91894	10
VAR00004	3,3000	,94868	10

VAR00005	3,6000	,84327	10
VAR00006	4,6000	,51640	10
VAR00007	4,4000	,51640	10
VAR00008	3,7000	,82327	10
VAR00009	3,7000	1,05935	10
VAR00010	3,7000	,82327	10
VAR00011	3,9000	,73786	10
VAR00012	4,3000	,67495	10
VAR00013	4,1000	,73786	10
VAR00014	4,1000	,56765	10
VAR00015	3,7000	,82327	10
VAR00016	3,6000	1,17379	10
VAR00017	4,0000	,81650	10
VAR00018	3,4000	,51640	10
VAR00019	3,2000	,78881	10
VAR00020	3,7000	,67495	10

Anexo 2.- Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable1:

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE
RENDIMIENTO PROFESIONAL**

OBJETIVO:

Analizar la influencia del rendimiento profesional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

Dirigido a: DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
CIUDAD DE TIWINTZA DEL CANTÓN DURÁN-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MERINO SALAZAR Teresita del R.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

ADECUADO	<input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>	INADECUADO	<input type="checkbox"/>
----------	-------------------------------------	---------	--------------------------	------------	--------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

.....
Dra. Merino Salazar
Teresita del Rosario

Secuencialización Por cuenta propia	Ejercitación	10. Las personas que trabajan en la institución educativa ejercitan la secuencialización de estrategias por cuenta propia, para el rendimiento profesional						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Estrategias	11. Las autoridades de la institución educativa establecen estrategias a la organización del trabajo por cuenta propia sin que afecte las funciones específicas						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Por cuenta propia Libertad	12. En la institución educativa se respeta la planificación de las actividades programadas						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Funciones específicas	13. Los docentes de la institución educativa cumple con sus obligaciones de atención a los estudiantes						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
		14. En la institución educativa se establecen horarios accesibles de tutoría						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
		15. Los docentes de la institución educativa cumplen adecuadamente el horario de clase						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Claridad en las metas y objetivos	16. Las personas que trabajan en la institución educativa sienten libertad para su rendimiento profesional						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	medios de producción y de recursos humanos	Compromiso	17. Las autoridades de la institución educativa garantizan la atención de las necesidades de los estudiantes						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓
		Utilidad	18. En esta institución educativa se ofrecen condiciones estratégicas para que se ejerciten la secuencialización por cuenta propia. Asumiendo riesgos controlados, y cumplir las metas y objetivos						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓
		Rendimiento	19. Las personas que trabajan en la institución educativa asisten normalmente a clases y si faltan lo justifican						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓
Evaluación y mejora		20. Las autoridades de la institución educativa promueven capacitaciones respondiendo a las necesidades de los docentes.						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	

Firma del Evaluador
Colocar sus datos y DNI

.....
Dra. Merino Salazar
Teresita del Rosario

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE
RENDIMIENTO PROFESIONAL**

OBJETIVO: Analizar la influencia del rendimiento profesional en los docentes de
la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

Dirigido a: DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
CIUDAD DE TIWINTZA DEL CANTÓN DURÁN-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Falcón Méndez, Rocío del Pilar*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Maestría*

VALORACIÓN:

ADECUADO	<input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>	INADECUADO	<input type="checkbox"/>
----------	-------------------------------------	---------	--------------------------	------------	--------------------------



Lic. Rocío del Pilar Falcón Méndez, MSc.
CC. 0914913520

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE
RENDIMIENTO PROFESIONAL**

OBJETIVO: Analizar la influencia del rendimiento profesional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018.

Dirigido a: DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL CIUDAD DE TIWINTZA DEL CANTÓN DURÁN-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Viloria Rivero, Lilibeth del Carmen*

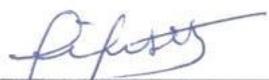
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Maestría*

VALORACIÓN:

ADECUADO	<input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>	INADECUADO	<input type="checkbox"/>
----------	-------------------------------------	---------	--------------------------	------------	--------------------------


Ing. Lilibeth del Carmen Viloria Rivero, MSc.
CC. 0962061115

Secuencialización Por cuenta propia	Ejercitación	10. Las personas que trabajan en la institución educativa ejercitan la secuencialización de estrategias por cuenta propia, para el rendimiento profesional					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	Estrategias	11. Las autoridades de la institución educativa establecen estrategias a la organización del trabajo por cuenta propia sin que afecte las funciones específicas					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	Por cuenta propia Libertad	12. En la institución educativa se respeta la planificación de las actividades programadas					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	Funciones específicas	13. Los docentes de la institución educativa cumple con sus obligaciones de atención a los estudiantes					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		14. En la institución educativa se establecen horarios accesibles de tutoría					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		15. Los docentes de la institución educativa cumplen adecuadamente el horario de clase					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	Claridad en las metas y objetivos	16. Las personas que trabajan en la institución educativa sienten libertad para su rendimiento profesional					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	medios de producción y de recursos humanos	Compromiso	17. Las autoridades de la institución educativa garantizan la atención de las necesidades de los estudiantes					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Utilidad	18. En esta institución educativa se ofrecen condiciones estratégicas para que se ejerciten la secuencialización por cuenta propia. Asumiendo riesgos controlados, y cumplir las metas y objetivos					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Rendimiento	19. Las personas que trabajan en la institución educativa asisten normalmente a clases y si faltan lo justifican					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Evaluación y mejora		20. Las autoridades de la institución educativa promueven capacitaciones respondiendo a las necesidades de los docentes.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		



 Ing. Lilibeth del Carmen Vilorio Rivero, MSc.
 cc. 0962061115

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE
RENDIMIENTO PROFESIONAL**

OBJETIVO: Analizar la influencia del rendimiento profesional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018.

Dirigido a: DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL CIUDAD DE TIWINTZA DEL CANTÓN DURÁN-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Suárez Herrera, Maura Angélica*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Maestría*

VALORACIÓN:

ADECUADO	<input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>	INADECUADO	<input type="checkbox"/>
----------	-------------------------------------	---------	--------------------------	------------	--------------------------


Ab. Maura Angélica Suárez Herrera de Roca, MSc.
CC. 0700953268

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

AUTORA: Lic. Hubises Armenia Narcisa Alcívar Rivas

ASESOR: Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
RENDIMIENTO PROFESIONAL	ejercicio libre de la profesión	Oportunidades	1. En la institución educativa se han de dar las diversas oportunidades del ejercicio libre de la profesión					/	/	/	/	/	/	/	/				
			2. Las personas que laboran en la institución educativa aprovechan los espacios idóneos para el ejercicio libre de la profesión					/	/	/	/	/	/	/	/				
			3. En esta institución educativa, las autoridades ofrecen condiciones para el ejercicio libre de la profesión.					/	/	/	/	/	/	/	/				
		Capacitación	4. La institución educativa promueve acciones de capacitación para el rendimiento profesional de los docentes					/	/	/	/	/	/	/	/				
			5. Los docentes participan en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional para atender las necesidades que se presenten en la institución educativa.					/	/	/	/	/	/	/	/				
		Comunicación	6. Los docentes que laboran en la institución educativa comparten información y conocimiento de actualización en temas que los ayude a mejorar su rendimiento profesional					/	/	/	/	/	/	/	/				
			7. Los docentes facilitan la comunicación con los estudiantes y demás integrantes de la Comunidad Educativa					/	/	/	/	/	/	/	/				
			8. En la institución educativa la comunicación Directivos/docentes/estudiantes es fluida y espontánea creando un clima de confianza					/	/	/	/	/	/	/	/				
		Voluntad	9. Los docentes- son pacientes y sensibles a las preocupaciones de los estudiantes					/	/	/	/	/	/	/	/				

Secuencialización Por cuenta propia	Ejercitación	10. Las personas que trabajan en la institución educativa ejercitan la secuencialización de estrategias por cuenta propia, para el rendimiento profesional						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Estrategias	11. Las autoridades de la institución educativa establecen estrategias a la organización del trabajo por cuenta propia sin que afecte las funciones específicas						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Por cuenta propia Libertad	12. En la institución educativa se respeta la planificación de las actividades programadas						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Funciones específicas	13. Los docentes de la institución educativa cumple con sus obligaciones de atención a los estudiantes						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
		14. En la institución educativa se establecen horarios accesibles de tutoría						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	15. Los docentes de la institución educativa cumplen adecuadamente el horario de clase							✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
Claridad en las metas y objetivos	16. Las personas que trabajan en la institución educativa sienten libertad para su rendimiento profesional						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓		
medios de producción y de recursos humanos	Compromiso	17. Las autoridades de la institución educativa garantizan la atención de las necesidades de los estudiantes						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Utilidad	18. En esta institución educativa se ofrecen condiciones estratégicas para que se ejerciten la secuencialización por cuenta propia. Asumiendo riesgos controlados, y cumplir las metas y objetivos						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Rendimiento	19. Las personas que trabajan en la institución educativa asisten normalmente a clases y si faltan lo justifican						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Evaluación y mejora	20. Las autoridades de la institución educativa promueven capacitaciones respondiendo a las necesidades de los docentes.						✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	


 Ab. Maura Angélica Suárez Herrera de Roca, MSc.

cc. 0700953268

Anexo 3.- Instrumento de la variable 2 Satisfacción Laboral

ENCUESTA DIRIGIDA A

DIRECTIVOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "CIUDAD DE TIWINTZA" DE DURÁN-ECUADOR

TEMA: Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, 2018

OBJETIVO: Determinar la influencia del rendimiento profesional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

INSTRUCCIONES: Seleccione y escriba una en el casillero según su criterio

La obtención de la información se hace considerando los siguientes indicadores:

5. Totalmente de Acuerdo
4. De Acuerdo
3. Indiferente
2. En Desacuerdo
1. Totalmente en Desacuerdo

Instrumento de la variable 2 Satisfacción Laboral

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Las personas que trabajan en la institución educativa adoptan comportamientos que generan satisfacción laboral.					
2. En la institución educativa se permite el reconocimiento del trabajo de los docentes por parte de los padres de familia.					
3. Los docentes asumen proyectos que benefician al entorno de la institución educativa.					
4. Las personas que trabajan en la institución educativa se organizan para dar cumplimiento a su trabajo.					
5. Los docentes que laboran en la institución educativa se sienten complacidas con la actividad que realizan.					
6. En la institución educativa se obtiene y distribuye diferentes recursos de manera estratégica en términos de personas, medios y tiempo.					
7. Los docentes de la institución educativa reaccionan positivamente a los cambios de mejora salarial que genere satisfacción laboral.					
8. Las personas que trabajan en esta institución dan seguimiento a los cambios.					
9. Las autoridades de la institución educativa recompensan a las personas que adoptan comportamientos que favorecen la satisfacción laboral.					
10. En la institución educativa, los docentes que rinden bien son reconocidos y valorados por ello.					
11. En la institución educativa se hace seguimiento al grado de aceptación que tienen los docentes.					
12. La relación de equilibrio y estabilidad entre los docentes de la institución educativa.					
13. Los docentes perciben las repercusiones de su comportamiento con los estudiantes y equipos en su rendimiento profesional.					
14. Las autoridades de la institución educativa dan la oportunidad desarrollar en el trabajo las actividades que mejor saben hacer.					
15. En la institución educativa los docentes se sienten satisfechos porque se incentiva el cumplimiento de las metas.					
16. Los docentes de la institución educativa se adaptan a las nuevas situaciones que las autoridades plantean para garantizar su rendimiento profesional.					
17. En la institución educativa se reconocen los logros que obtienen los docentes.					
18. Los docentes destacan las oportunidades que las autoridades le ofrecen de hacer las cosas en las que se destaca.					
19. Los docentes influyen positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes.					
20. Los docentes aprovechan las oportunidades para ejecutar iniciativas y desarrollar más capacidades.					



FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Merino Salazar
Teresita del Rosario

Anexo 4.- Ficha técnica de la variable 2: Satisfacción laboral

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir conocimientos sobre la Satisfacción laboral
2. **AUTOR:** ALCIVAR RIVAS, Hubises Armenia Narcisa
3. **FECHA:** 2018
4. **OBJETIVO:** Determinar la influencia del rendimiento profesional en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.
5. **APLICACIÓN:** Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Durán, Ecuador, 2018
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN:** 20 minutos
8. **TIPO DE ITEMS:** Enunciados
9. **NÚMERO DE ITEMS:** 20
10. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores:
 - Comportamientos, sensaciones y emociones** 3 ítems
 - ❖ Acciones relevantes: 1 = 1
 - ❖ Desafíos externos: 2,3 = 2
 - Integrantes de la organización:** 4 ítems
 - ❖ Confianza: 4,5 = 2
 - ❖ Tiempo de trabajo: 6 = 1
 - ❖ Cambios planificados : 7 = 1
 - Percepciones y valoraciones emotivas:** 5 ítems
 - ❖ Procesos de cambio: 8,9 = 2
 - ❖ Estabilidad en el trabajo: 10,11,12 = 3
 - Efectos en el comportamiento:** 8 ítems
 - ❖ Creencias y comportamientos: 13,14 = 2
 - ❖ Recompensa: 15 = 1
 - ❖ Adaptación: 16 = 1
 - ❖ Motivación: 17,18 = 2
 - ❖ Cambios de comportamiento: 19,20 = 2

11.- EVALUACIÓN:

❖ Puntuaciones

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa							
	COMPORTAMIENTOS		INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN		PERCEPCIONES Y VALORACIONES EMOTIVAS		EFECTOS DEL COMPORTAMIENTO	
Niveles	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Muy Bajo	1	2,6	1	4	1	4,6	1	7,2
Bajo	2,7	5,2	5	8	4,7	9,2	7,3	14,4
Regular	5,3	7,8	8	12	9,3	13,8	14,5	19,6
Alto	7,9	10,4	13	16	13,9	18,4	19,7	26,8
Muy alto	10,5	13	17	20	18,5	23	26,9	36

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Totalmente En Desacuerdo
2	En Desacuerdo
3	Indiferente
4	De Acuerdo
5	Totalmente De Acuerdo

❖ Evaluación en niveles por dimensiones:

❖ Evaluación de variable:

Refuerzo Académico		
Niveles	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Muy Bajo	1	17,2
Bajo	17,3	34.4
Regular	34,5	51,6
Alto	51,7	68,8
Muy alto	68,9	86

12.- VALIDACIÓN: La validación de contenido se desarrolló a través del docente metodólogo que actuó como experto en el tema.

13.- CONFIABILIDAD: Mediante la prueba piloto el valor del Alfa de Cronbach es de 0.923, con respecto a la prueba ítems- totales los valores oscilan entre 0,816 y 1,316

Anexo 5.- Estadístico de fiabilidad de la variable 2: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento decasos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido a	0	,0
Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,923	,919	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,3000	,82327	10
VAR00002	3,9000	1,19722	10
VAR00003	3,8000	,91894	10

VAR00004	3,2000	1,31656	10
VAR00005	3,3000	,94868	10
VAR00006	3,3000	1,05935	10
VAR00007	3,4000	1,26491	10
VAR00008	3,8000	1,13529	10
VAR00009	3,9000	,56765	10
VAR00010	3,2000	1,22927	10
VAR00011	4,0000	,81650	10
VAR00012	4,1000	,87560	10
VAR00013	3,5000	,97183	10
VAR00014	3,9000	,99443	10
VAR00015	3,7000	1,15950	10
VAR00016	3,8000	1,13529	10
VAR00017	3,7000	,82327	10
VAR00018	3,6000	1,26491	10
VAR00019	3,8000	,78881	10
VAR00020	4,1000	,87560	10

Anexo 6.- Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable 2: Satisfacción laboral

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE
SATISFACCIÓN LABORAL**

OBJETIVO:

Identificar el grado de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

Dirigido a: DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL CIUDAD DE TIWINTZA DEL CANTÓN DURÁN-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MERINO SALAZAR Teresita del Rosario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

ADECUADO	<input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>	INADECUADO	<input type="checkbox"/>
----------	-------------------------------------	---------	--------------------------	------------	--------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

.....
Dra. Merino Salazar
Teresita del Rosario

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

AUTORA: Lic. Hubises Armenia Narcisca Alcívar Rivas

ASESOR: Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION				CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	A VECES	FRECUENCIA	SIEMPRE	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador						Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO					SI	NO	SI	NO
SATISFACCIÓN LABORAL	Comportamientos, sensaciones y emociones	Acciones relevantes	1. Las personas que trabajan en la institución educativa adoptan comportamientos que generan satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓					
		Desafíos	2. En la institución educativa se permite el reconocimiento del trabajo de los docentes por parte de los padres de familia.					✓		✓		✓		✓					
		Externos	3. Los docentes asumen proyectos que benefician al entorno de la institución educativa.					✓		✓		✓		✓					
	Integrantes de la organización	Confianza	4. Las personas que trabajan en la institución educativa se organizan para dar cumplimiento a su trabajo.					✓		✓		✓		✓					
			5. Los docentes que laboran en la institución educativa se sienten complacidas con la actividad que realizan.					✓		✓		✓		✓					
		Tiempo de trabajo	6. En la institución educativa se obtiene y distribuye diferentes recursos de manera estratégica en términos de personas, medios y tiempo.					✓		✓		✓		✓					
	Percepciones y valoraciones emotivas	cambios planificados	7. Los docentes de la institución educativa reaccionan positivamente a los cambios de mejora salarial que genere satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓					
			8. Las personas que trabajan en esta institución dan seguimiento a los cambios.					✓		✓		✓		✓					
		Procesos de cambio	9. Las autoridades de la institución educativa recompensan a las personas que adoptan comportamientos que favorecen la satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓					
			10. En la institución educativa, los docentes que rinden bien son reconocidos y valorados por ello.					✓		✓		✓		✓					
		Estabilidad en el trabajo	11. En la institución educativa se hace seguimiento al grado de aceptación que tienen los docentes.					✓		✓		✓		✓					
			12. La relación de equilibrio y estabilidad entre los docentes de la institución educativa.					✓		✓		✓		✓					

Efectos en el comportamiento	Creencias y comportamientos	13. Los docentes perciben las repercusiones de su comportamiento con los estudiantes y equipos en su rendimiento profesional.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		14. Las autoridades de la institución educativa dan la oportunidad desarrollar en el trabajo las actividades que mejor saben hacer					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Recompensa	15. En la institución educativa los docentes se sienten satisfechos porque se incentiva el cumplimiento de las metas.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Adaptación	16. Los docentes de la institución educativa se adaptan a las nuevas situaciones que las autoridades plantean para garantizar su rendimiento profesional.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Motivación	17. En la institución educativa se reconocen los logros que obtienen los docentes					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		18. Los docentes destacan las oportunidades que las autoridades le ofrecen de hacer las cosas en las que se destaca.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Cambios de comportamiento	19. Los docentes influyen positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		20. Los docentes aprovechan las oportunidades para ejecutar iniciativas y desarrollar más capacidades.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	


 Firma del Evaluador
 Colocar sus datos y DNI

 Dra. Merino Salazar
 Teresita del Rosario

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE
SATISFACCIÓN LABORAL**

OBJETIVO: Identificar el grado de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

Dirigido a: DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL CIUDAD DE TIWINTZA DEL CANTÓN DURÁN-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Falcón Méndez, Rocío del Pilar*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Maestría*

VALORACIÓN:

ADECUADO	<input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>	INADECUADO	<input type="checkbox"/>
----------	-------------------------------------	---------	--------------------------	------------	--------------------------



Lic. Rocío del Pilar Falcón Méndez, MSc.
CC. 0914913520

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

AUTORA: Lic. Hubises Armenia Narcisa Alcívar Rivas

ASESOR: Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION				CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	A VECES	FRECUENCIA	SIEMPRE	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador						Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO					SI	NO	SI	NO
SATISFACCIÓN LABORAL	Comportamientos, sensaciones y emociones	Acciones relevantes	1. Las personas que trabajan en la institución educativa adoptan comportamientos que generan satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓					
		Desafíos	2. En la institución educativa se permite el reconocimiento del trabajo de los docentes por parte de los padres de familia.					✓		✓		✓		✓					
		Externos	3. Los docentes asumen proyectos que benefician al entorno de la institución educativa.					✓		✓		✓		✓					
	Integrantes de la organización	Confianza	4. Las personas que trabajan en la institución educativa se organizan para dar cumplimiento a su trabajo.					✓		✓		✓		✓					
			5. Los docentes que laboran en la institución educativa se sienten complacidas con la actividad que realizan.					✓		✓		✓		✓					
		Tiempo de trabajo	6. En la institución educativa se obtiene y distribuye diferentes recursos de manera estratégica en términos de personas, medios y tiempo.					✓		✓		✓		✓					
		cambios planificados	7. Los docentes de la institución educativa reaccionan positivamente a los cambios de mejora salarial que genere satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓					
	Percepciones y valoraciones emotivas	Procesos de cambio	8. Las personas que trabajan en esta institución dan seguimiento a los cambios.					✓		✓		✓		✓					
			9. Las autoridades de la institución educativa recompensan a las personas que adoptan comportamientos que favorecen la satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓					
		Estabilidad en el trabajo	10. En la institución educativa, los docentes que rinden bien son reconocidos y valorados por ello.					✓		✓		✓		✓					
			11. En la institución educativa se hace seguimiento al grado de aceptación que tienen los docentes.					✓		✓		✓		✓					
			12. La relación de equilibrio y estabilidad entre los docentes de la institución educativa.					✓		✓		✓		✓					

Efectos en el comportamiento	Creencias y comportamientos	13. Los docentes perciben las repercusiones de su comportamiento con los estudiantes y equipos en su rendimiento profesional.					✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
		14. Las autoridades de la institución educativa dan la oportunidad desarrollar en el trabajo las actividades que mejor saben hacer					✓	✓		✓		✓		✓		✓
	Recompensa	15. En la institución educativa los docentes se sienten satisfechos porque se incentiva el cumplimiento de las metas.					✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Adaptación	16. Los docentes de la institución educativa se adaptan a las nuevas situaciones que las autoridades plantean para garantizar su rendimiento profesional.					✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Motivación	17. En la institución educativa se reconocen los logros que obtienen los docentes					✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
		18. Los docentes destacan las oportunidades que las autoridades le ofrecen de hacer las cosas en las que se destaca.					✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Cambios de comportamiento	19. Los docentes influyen positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes.					✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
		20. Los docentes aprovechan las oportunidades para ejecutar iniciativas y desarrollar más capacidades.					✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓



Lic. Rocío del Pilar Falcón Méndez, MSc.
CC. 0914913520

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE
SATISFACCIÓN LABORAL**

OBJETIVO: Identificar el grado de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018.

Dirigido a: DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL CIUDAD DE TIWINTZA DEL CANTÓN DURÁN-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Viloria Rivero, Lilibeth del Carmen*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Maestría*

VALORACIÓN:

ADECUADO	<input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>	INADECUADO	<input type="checkbox"/>
----------	-------------------------------------	---------	--------------------------	------------	--------------------------


Ing. Lilibeth del Carmen Viloria Rivero, MSc.
CC. 0962061115

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

AUTORA: Lic. Hubises Armenia Narcisa Alcívar Rivas

ASESOR: Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION				CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	A VECES	FRECUENCIA	SIEMPRE	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador						Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO					SI	NO	SI	NO
SATISFACCIÓN LABORAL	Comportamientos, sensaciones y emociones	Acciones relevantes	1. Las personas que trabajan en la institución educativa adoptan comportamientos que generan satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓					
		Desafíos	2. En la institución educativa se permite el reconocimiento del trabajo de los docentes por parte de los padres de familia.					✓		✓		✓		✓					
		Externos	3. Los docentes asumen proyectos que benefician al entorno de la institución educativa.					✓		✓		✓		✓					
	Integrantes de la organización	Confianza	4. Las personas que trabajan en la institución educativa se organizan para dar cumplimiento a su trabajo.					✓		✓		✓		✓					
			5. Los docentes que laboran en la institución educativa se sienten complacidas con la actividad que realizan.					✓		✓		✓		✓					
		Tiempo de trabajo	6. En la institución educativa se obtiene y distribuye diferentes recursos de manera estratégica en términos de personas, medios y tiempo.					✓		✓		✓		✓					
		cambios planificados	7. Los docentes de la institución educativa reaccionan positivamente a los cambios de mejora salarial que genere satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓					
	Percepciones y valoraciones emotivas	Procesos de cambio	8. Las personas que trabajan en esta institución dan seguimiento a los cambios.					✓		✓		✓		✓					
			9. Las autoridades de la institución educativa recompensan a las personas que adoptan comportamientos que favorecen la satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓					
		Estabilidad en el trabajo	10. En la institución educativa, los docentes que rinden bien son reconocidos y valorados por ello.					✓		✓		✓		✓					
			11. En la institución educativa se hace seguimiento al grado de aceptación que tienen los docentes.					✓		✓		✓		✓					
			12. La relación de equilibrio y estabilidad entre los docentes de la institución educativa.					✓		✓		✓		✓					

Efectos en el comportamiento	Creencias y comportamientos	13. Los docentes perciben las repercusiones de su comportamiento con los estudiantes y equipos en su rendimiento profesional.						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		14. Las autoridades de la institución educativa dan la oportunidad desarrollar en el trabajo las actividades que mejor saben hacer							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Recompensa	15. En la institución educativa los docentes se sienten satisfechos porque se incentiva el cumplimiento de las metas.						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	Adaptación	16. Los docentes de la institución educativa se adaptan a las nuevas situaciones que las autoridades plantean para garantizar su rendimiento profesional.						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	Motivación	17. En la institución educativa se reconocen los logros que obtienen los docentes						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		18. Los docentes destacan las oportunidades que las autoridades le ofrecen de hacer las cosas en las que se destaca.						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	Cambios de comportamiento	19. Los docentes influyen positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes.						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		20. Los docentes aprovechan las oportunidades para ejecutar iniciativas y desarrollar más capacidades.						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		



 Ing. Lilibeth del Carmen Vilorio Rivero, MSc.
 cc. 0962061115

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE
SATISFACCIÓN LABORAL**

OBJETIVO: Identificar el grado de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018.

Dirigido a: DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL CIUDAD DE TIWINTZA DEL CANTÓN DURÁN-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Suárez Herrera, Maura Angélica*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Maestría*

VALORACIÓN:

ADECUADO	<input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>	INADECUADO	<input type="checkbox"/>
----------	-------------------------------------	---------	--------------------------	------------	--------------------------


Ab. Maura Angélica Suárez Herrera de Roca, MSc.
CC. 0700953268

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

AUTORA: Lic. Hubises Armenia Narcisa Alcívar Rivas

ASESOR: Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
SATISFACCIÓN LABORAL	Comportamientos, sensaciones y emociones	Acciones relevantes	1. Las personas que trabajan en la institución educativa adoptan comportamientos que generan satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
		Desafíos	2. En la institución educativa se permite el reconocimiento del trabajo de los docentes por parte de los padres de familia.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
		Externos	3. Los docentes asumen proyectos que benefician al entorno de la institución educativa.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Integrantes de la organización	Confianza	4. Las personas que trabajan en la institución educativa se organizan para dar cumplimiento a su trabajo.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
			5. Los docentes que laboran en la institución educativa se sienten complacidas con la actividad que realizan.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
		Tiempo de trabajo	6. En la institución educativa se obtiene y distribuye diferentes recursos de manera estratégica en términos de personas, medios y tiempo.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
		cambios planificados	7. Los docentes de la institución educativa reaccionan positivamente a los cambios de mejora salarial que genere satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
	Percepciones y valoraciones emotivas	Procesos de cambio	8. Las personas que trabajan en esta institución dan seguimiento a los cambios.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
			9. Las autoridades de la institución educativa recompensan a las personas que adoptan comportamientos que favorecen la satisfacción laboral.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
		Estabilidad en el trabajo	10. En la institución educativa, los docentes que rinden bien son reconocidos y valorados por ello.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
			11. En la institución educativa se hace seguimiento al grado de aceptación que tienen los docentes.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	
			12. La relación de equilibrio y estabilidad entre los docentes de la institución educativa.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	

Efectos en el comportamiento	Creencias y comportamientos	13. Los docentes perciben las repercusiones de su comportamiento con los estudiantes y equipos en su rendimiento profesional.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓
		14. Las autoridades de la institución educativa dan la oportunidad desarrollar en el trabajo las actividades que mejor saben hacer					✓		✓		✓		✓		✓		✓
	Recompensa	15. En la institución educativa los docentes se sienten satisfechos porque se incentiva el cumplimiento de las metas.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Adaptación	16. Los docentes de la institución educativa se adaptan a las nuevas situaciones que las autoridades plantean para garantizar su rendimiento profesional.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Motivación	17. En la institución educativa se reconocen los logros que obtienen los docentes					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓
		18. Los docentes destacan las oportunidades que las autoridades le ofrecen de hacer las cosas en las que se destaca.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Cambios de comportamiento	19. Los docentes influyen positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓
		20. Los docentes aprovechan las oportunidades para ejecutar iniciativas y desarrollar más capacidades.					✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓


 Ab. Maura Angélica Suárez Herrera de Roca, MSc.
 cc. 0700953268

Anexo 7.- Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Existe relación entre el rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018?	Determinar la influencia del rendimiento profesional en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.	Variable 1 RENDIMIENTO PROFESIONAL	Ejercicio libre de la profesión	Oportunidades
				Capacitación
				Comunicación
				Voluntad
			Secuencialización Por cuenta propia	Ejercitación
				Estrategias
				Libertad
				Funciones específicas
				Claridad en las metas y objetivos
			PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Utilidad				
Rendimiento				
Evaluación y mejora				
¿De qué manera influye el rendimiento profesional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018?	, Analizar la influencia del rendimiento profesional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.			
¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018?	Identificar el grado de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018.			

<p>¿Cuál es la incidencia del rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018?</p>	<p>Destacar la incidencia del rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, Ecuador, 2018</p>	<p>Variable dependiente:</p>	<p>Comportamientos, sensaciones y emociones</p>	<p>Acciones relevantes, Desafíos Externos</p>
			<p>Integrantes de la organización</p>	<p>Confianza</p>
				<p>Tiempo de trabajo</p>
				<p>cambios planificados</p>
			<p>Interacción con los materiales</p>	<p>cambios planificados</p>
				<p>Material de apoyo</p>
				<p>Interacción estudiante-docente</p>
			<p>Percepciones y valoraciones emotivas</p>	<p>Procesos de cambio</p>
				<p>Estabilidad en el trabajo</p>
			<p>Efectos en el comportamiento</p>	<p>Creencias y comportamientos</p>
				<p>Recompensa</p>
				<p>Adaptación</p>
				<p>Motivación</p>
				<p>Cambios de comportamiento</p>

Anexo 8.-Solicitud de autorización de estudio

Sra. Ab. MSc.

Patricia Toledo Valencia

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL CIUDAD DE TIWINTZA

Ciudad

De mis consideraciones:

Lic. Armenia Alcívar Rivas, docente de esta institución que usted acertadamente dirige, pongo en su conocimiento que me encuentro realizando los estudios en la Universidad César Vallejo de la República de Perú, previo a la obtención del Grado de Magíster en Psicología Educativa, para lo cual con el debido respeto solicito a usted ser sirva concederme autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de recogida de información de la investigación titulada:

“Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, 2018”.

Sin otro particular me suscribo anticipando mis gracias por su gentileza.

Atentamente



.....
Lic. Armenia Alcívar Rivas
C.C. 1303769556

Anexo 9.- Documento de autorización del estudio



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "CIUDAD DE TIWINTZA"
Durán - Ecuador

Durán, 13 de noviembre del 2018

Sra. Lic.
Armenia Alcívar Rivas
DOCENTE

De mis consideraciones:

En atención a su oficio de fecha 05 de noviembre del 2018, mediante el cual solicita autorización y facilidades para la aplicación de instrumentos de recogida de información en las instalaciones de la institución, necesaria para la investigación de elaboración de su tesis de Maestría sobre el tema: **"Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en docentes en la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, 2018"**, tengo a bien concederle la correspondiente autorización y se ha dispuesto se le brinden las facilidades requeridas.

Confianto que los resultados constituirán un aporte importante para la mejora de la calidad educativa de la institución.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,


Ab. Patricia Toledo Valencia, MSc.
RECTORA



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: "Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en docente de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza, 2018".

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia del rendimiento profesional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza en el año 2018

Autor: Lic. Armenia Alcívar Rivas

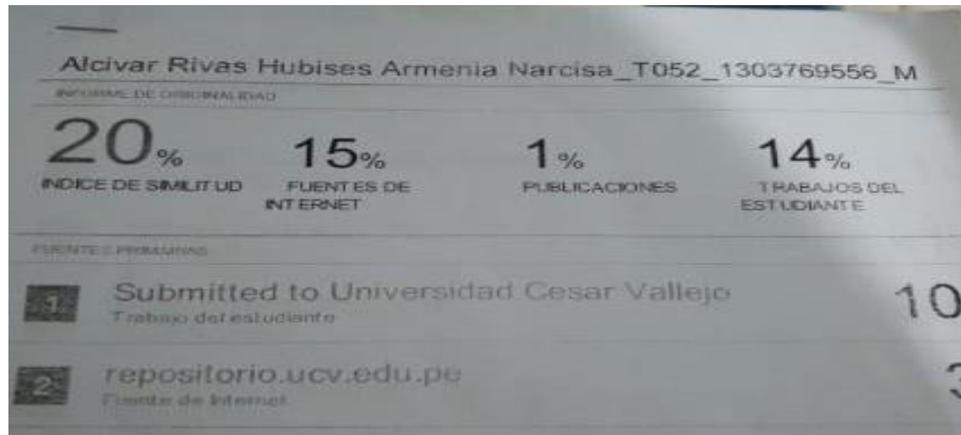
Lugar donde se realizará la investigación: instalaciones de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza de Durán-Ecuador

Nombre del participante:..... *Nancy Valarezo González*

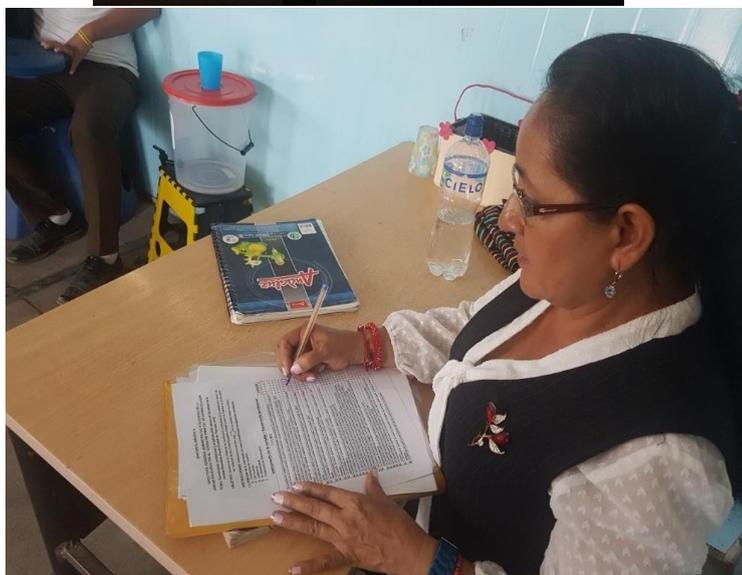
Yo, *Nancy Valarezo González*,
identificado con documento de identidad N°..... *0912925724* he
sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en
el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma:..... *Nancy Valarezo G*

Anexo 11.- Turnitin.



Anexo 12.- Fotografías.



Docentes de la Unidad Educativa Fiscal “CIUDAD DE TIWINTZA”, Durán, Ecuador; Aplicando la encuesta.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, **ALCÍVAR RIVAS HUBISES ARMENIA NARCISA**; egresada de la Escuela de posgrado del Programa académico de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo – Piura, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

“Rendimiento profesional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Ciudad de Tiwintza”, Ecuador, 2018, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, enero del 2021

Alcívar Rivas Hubises Armenia Narcisa	
DNI: 1303769556	
ORCID: 0000-0002-3555-1393	