



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral y desempeño docente en dos
instituciones emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La
Victoria - 2017**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. María Jesús Campos Ferruzo

ASESOR:

Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo

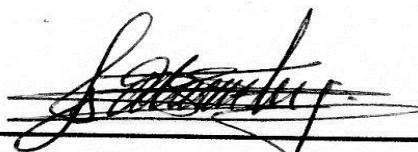
SECCIÓN

Educación e Idiomas

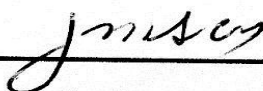
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017



Dr. Freddy Ochoa Tataje
Presidente



Dra. Josefa María Silva Calderón
Secretaria



Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo
Vocal

Dedicatoria

A mis padres padre y hermanos por apoyo.

A mi novio Julio por brindarme palabras de aliento para seguir adelante y estar conmigo en las buenas y malas.

A mis amigos (as) quienes me han apoyado siempre con su presencia y brindado su confianza.

Agradecimiento

A Dios por iluminar mi camino.

A mis profesores de la Posgrado de la Universidad César Vallejo, que me impartieron sus conocimientos para mi superación profesional.

A todas las personas que me apoyaron para la culminación de mi tesis.

A lo más importante en mi vida, mi familia.

Declaración de autoría

Yo, María Jesús Campos Ferruzo, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo, sede Ate-Vitarte, declaro el trabajo académico titulado "Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria-2017", para la obtención del grado académico de Magíster en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo por lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en el presente trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios. De encontrar uso de material intelectual ajeno y sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Ate-Vitarte, 14 de Diciembre del 2017



María Jesús Campos Ferruzo

DNI 70445620

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento de la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado “Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria-2017”. El documento consta de cinco capítulos que a continuación se detallan:

Capítulo I hace referencia a la introducción en el cual se expone antecedentes, fundamentación científica, justificación, problemas, hipótesis y objetivos.

El Capítulo II contiene el marco metodológico, en el que se expone las variables, Operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y método de análisis de datos.

Capítulo III contiene los resultados de la investigación desarrollados estadísticamente.

Capítulo IV está referido a las discusiones obtenidas en el trabajo de investigación.

Capítulo V se presenta el contenido de las conclusiones a las cuales se ha llegado en este trabajo de investigación.

Capítulo VI se da a conocer las recomendaciones para que las instituciones señaladas en la investigación entre otras puedan observar y tomar en cuenta el aporte que hace la tesista en este trabajo.

Capítulo VII mencionamos las referencias bibliográficas obtenidas en la investigación.

Capítulo V III se muestra los anexos como bases fundamentales para la aprobación de la tesis.

Espero, Señores Miembros del Jurado, que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor

Contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	14
1.1.1 Internacionales	14
1.1.2 Nacionales	17
1.2. Fundamentación científica, técnica y tecnológica	19
1.2.1 Variable 1: Satisfacción laboral	19
1.2.2 Variable 2: Desempeño docente	26
1.3. Justificación	31
1.3.1 Justificación teórica	31
1.3.2 Justificación práctica	31
1.3.3 Justificación metodológica	31
1.3.4 Justificación social	32
1.4. Realidad problemática	32
1.4.1 Problema general	34
1.4.2 Problemas específicos	34
1.5. Hipótesis	35
1.5.1 Hipótesis general	35
1.5.2 Hipótesis específicas	35
1.6. Objetivos	36
1.6.1 Objetivo general	36
1.6.2 Objetivos específicos	36

II. Marco metodológico	
2.1. Variables	38
2.1.1 Definición conceptual	38
2.2 Operacionalización de variables	38
2.3. Metodología	38
2.4. Tipos de estudio	39
2.5. Diseño	39
2.6. Población, muestra y muestreo	41
2.6.1 Población	41
2.6.2 Muestra	41
2.6.3 Muestreo	42
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.7.1 Técnicas	42
2.7.2 Instrumentos	43
2.7.3 Validación y confiabilidad	43
2.8. Métodos de análisis de datos	45
III. Resultados	
3.1 Descripción	48
3.2 Contrastación de hipótesis	58
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	68
VII. Referencias bibliográficas.	70
VIII. Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia.	75
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.	79
Anexo 3: La data (resumen estadístico).	84
Anexo 4: Constancias de ala I.E. donde se tomó los instrumentos.	92
Anexo 5: Validación de juicio de expertos.	95
Anexo 6: Artículo Científico	104
Anexo 7: Declaración jurada de autoría y autorización	115

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	37
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente	38
Tabla 3	Distribución de los niveles de la población	40
Tabla 4	Distribución de los niveles de la muestra	41
Tabla 5	Juicio de expertos	43
Tabla 6	Confiabilidad – Alfa de Cronbach	44
Tabla 7	Coeficiente de correlación Spearman	44
Tabla 8	Distribución de niveles de la dimensión tarea	51
Tabla 8	Distribución de niveles de la dimensión condiciones de trabajo	52
Tabla 9	Distribución de niveles de la dimensión reconocimiento	53
Tabla 10	Distribución de niveles de la dimensión beneficios económicos	54
Tabla 11	Distribución de niveles de la variable satisfacción laboral	55
Tabla 12	Distribución de niveles de la dimensión preparación para la enseñanza	56
Tabla 13	Distribución de niveles de la dimensión enseñanza para el Aprendizaje	57
Tabla 14	Distribución de niveles de la dimensión participación en la gestión De la escuela y la comunidad	58
Tabla 15	Distribución de niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	59
Tabla 16	Distribución de niveles de la variable desempeño docente	60
Tabla 17	Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente	61
Tabla 19	Correlación entre la dimensión tarea y el desempeño docente	62
Tabla 20	Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y el Desempeño docente	63
Tabla 21	Correlación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente	64
Tabla 22	Correlación entre la dimensión beneficios económicos y el Desempeño docente	65

Lista de figuras

Figura 1	Niveles de la dimensión tarea	51
Figura 2	Niveles de la dimensión condiciones de trabajo	52
Figura 3	Niveles de la dimensión reconocimiento	53
Figura 4	Niveles de la dimensión beneficios económicos	54
Figura 5	Niveles de la variable satisfacción laboral	55
Figura 6	Niveles de la dimensión preparación para la enseñanza	56
Figura 7	Niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje	57
Figura 8	Niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela y la comunidad	58
Figura 9	Niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	59
Figura 10	Niveles de la variable desempeño docente	60

Resumen

La presente investigación titulada “Satisfacción laboral y desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria-2017”, tuvo como objetivo determinar la relación de la satisfacción laboral y el desempeño docente como respuesta a la problemática de las Entidades Educativas referidas.

La investigación responde a un tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, habiéndose usado cuestionarios con una escala de Likert como herramientas de recolección de datos con una muestra de 140 profesores de dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03.

Luego de haber realizado el análisis e interpretación de los resultados mediante con la correlación de Spearman, se llegó a la conclusión: Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona directa, alta y significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un ρ de Spearman igual a 0,802 y un p-valor igual a 0,000.

Palabras clave: Satisfacción laboral y desempeño docente.

Abstract

The present research entitled “Work satisfaction and teaching performance in two Emblematic Institutions of Network N° 10, Ugel 03; La Victoria-2017”, aimed to determine the relationship between job satisfaction and teacher performance as a response to the problems of the Educational Entities referred to.

The research responds to a basic type and non-experimental, correlational cross-sectional design, using questionnaires with a Likert scale as data collection tools with a sample of 140 professors from two Emblematic Institutions of the N ° 10 Network, Ugel 03.

After analyzing and interpreting the results using the Spearman correlation, it was concluded: It was determined that the job satisfaction is related directly, high and significantly with the teaching performance in two Emblematic Institutions of the network N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; with a Spearman rho equal to 0.802 and a p-value equal to 0.000.

Key words: Work satisfaction and teaching performance.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Güell (2014) en su tesis de maestría *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*, sustentada en la Universidad Internacional de Cataluña, cuyo objetivo general fue analizar la satisfacción laboral de los maestros, se trabajó con una muestra 523 profesores en su gran mayoría es eminentemente femenina de infantil y primaria, se utilizó el método cualitativo con aspectos cuantitativos y concluyo lo siguiente: Los docentes realizan una valoración de la satisfacción que varía de acuerdo a sus hechos de vida, donde influye la formación, asimismo, consideran que no son reconocidos socialmente como profesional, también por la edad modifican el criterio de valoración y propiedades sobre los puestos de trabajo y su satisfacción en el desempeño. Se recomienda implantar programas de formación inicial y continúa de los docentes, basados en las últimas investigaciones sobre las nuevas tendencias y proyectos educativos. Fomentar la formación continua, estar actualizado y saber lo que funciona tanto en otras comunidades como en otros países para tener un criterio y rescatar lo mejor para educación.

Espinosa (2014) en su tesis de maestría *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del centro educativo colegio de bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia del Oro- República de Panamá, en el año lectivo 2013-2014*, cuyo objetivo general fue determinar la dificultad de los docentes en la gestión del aprendizaje, se trabajó con una muestra de 125 docentes tanto varones como mujeres, se utilizó el método descriptivo, analítico-sintético, inductivo–deductivo, estadístico y hermenéutico, concluyó lo siguiente: Los docentes cumplen con las normas legales e institucionales establecidas; asimismo, participan en las actividades propuestas por la institución educativa, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiante, utilizando estrategias motivadoras y de evaluación, que le permite determinar el logro de los aprendizaje, siempre buscando del apoyo y aporte de los padres de familia. Se debe ofrecer

capacitaciones a los docentes sobre las temáticas relacionadas con la evaluación de los aprendizajes y adecuaciones curriculares, a fin de poder atender de una mejor manera a la diversidad de estudiantes que asisten a la institución, diseñar un taller pedagógico para la aplicación de los indicadores esenciales de evaluación porque es un factor determinante de la calidad educativa.

Girón (2014) en su tesis, titulada: *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente*, sustentada en la Universidad de Rafael Landívar- Guatemala, cuyo objetivo general era determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente, se utilizó una muestra de 5 directores y 37 docentes, y concluye que: no existe relación de causa efecto significativa entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente, teniendo en cuenta que los supervisores no son capacitados como tales. El acompañamiento pedagógico debe tomarse como prioridad dentro de las funciones de la supervisión educativa, ya que la calidad de la educación no depende solo del éxito administrativo sino del trabajo docente, es necesario que el supervisor visite tanto los centros educativos como los salones de clases, ya que a través de ello contará con una herramienta para verificar las carencias de los docentes en relación a cuestiones pedagógicas y las necesidades a nivel institucional.

Polanco (2014) en su tesis, titulada: *El clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad San Pedro Sula, Córtes*, sustentada en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán – Honduras, cuyo objetivo general es determinar cuál es el impacto del clima organizacional, y la satisfacción laboral expresada por los (as) docentes, se trabajó con una muestra de 150 docentes, director y personal administrativo, se utilizó el método cuantitativo, descriptivo y concluyo lo siguiente: a) El clima laboral utilizado en el INTAE está favorecido en el ajuste de las personas a sus roles de educadores, administrativos que correspondan con la teoría de las expectativas y el ajuste a los estereotipos profesionales. También el clima laboral impacta por las relaciones humanas presentes dentro de la institución y favorecida por la interacción entre los individuos dentro de la

organización educativa. En cuanto a la satisfacción laboral es evidente que los docentes están insatisfechos con respuestas a los insatisfactores laborales por encima de 20% y 30%, en tanto que los satisfactores laborales, alcanzaron expresiones de entre 1.33-533%. b) El clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactores laborales (satisfacción laboral parcial) y en la satisfacción laboral de los docentes como también en la calidad educativa del servicio. c) los elementos más sensibles del clima laboral del INTAE quedan evidenciados por la presencia de instrumentos estratégicos de planificación, como la planificación estratégica de centro (PEC) que rompen con los procesos de improvisación y juicios arriesgados alejados de la prospectiva, de esta forma la planificación es un elemento importante en una institución que aspira a difundir los principios de la administración moderna a los sectores públicos, privados, comunitarias a través de la formación de profesionales en las ciencias de la administración. La institución debe diseñar y desarrollar un proceso de mejora del clima organizacional, esto en función que se encontró debilidades en el mismo, las acciones de mejora pudieran influir de manera positiva en el desarrollo de la satisfacción laboral y por ende en la calidad de la educación, se recomienda fortalecer un liderazgo educativo orientado a las relaciones humanas y la productividad.

Campos (2013) en su tesis, titulada: *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios*, en la universidad de Montemorelos – México, cuyo objetivo general es determinar la percepción del nivel de desempeño y satisfacción laboral, se trabajó con una muestra de 214 docentes de siete universidades, se utilizó el método empírico cuantitativo, explicativo, descriptivo, exploratorio, transversal, multivariante y concluyo lo siguiente: La calidad del clima organizacional se relaciona con un grado moderado con la satisfacción y éste con el desempeño laboral. Se requiere establecer programas de mejoramiento de dichos indicadores, podría verse reflejado en un aumento significativo de la satisfacción y desempeño laboral. Se debe mejorar los recursos tecnológicos académicos de las diversas áreas de trabajo, asimismo evaluar y mejorar el proceso de selección del personal docente

y elaborar un plan de mejoramiento del clima organizacional en cada una de las instituciones.

1.1.2. Nacionales

Barriga (2016) en su tesis de maestría: *Clima organizacional y desempeño en la Universidad Jaime Bausate Meza – Jesús María*, sustentada en la Universidad Mayor de San Marcos, cuyo objetivo general fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes, se trabajó con una muestra de 40 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios, de tipo básico y un diseño de la investigación correlacional, causal, bivariada, transversal y concluyó lo siguiente: se demostró que existe una relación directa y alta entre el clima organizacional y el desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate Meza” de Jesús María. Se requiere a la institución mejorar el diseño organizacional con el objetivo de plantearse planes de mejoras continuas que conlleve al desempeño docente, asimismo fomentar mayores incentivos al personal docente y administrativo que destaca en su labor y elevar el talento humano del personal que tienen responsabilidades administrativas para un mejor desempeño

Beltrán y Palomino (2014) en su tesis de maestría: *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una Institución Educativa a partir de la gestión del clima laboral*, sustentada en la Universidad del Pacífico, cuyo objetivo general fue formular estrategias de mejora en la gestión del clima laboral de la Institución Educativa Santísima Virgen de la Puerta, lo cual repercutirá positivamente en la satisfacción laboral de los docentes, se trabaja con una muestra 78 docentes, con un diseño que corresponde a una metodología mixta, en la cual predomina lo cualitativo sobre lo cuantitativo, con un tipo de investigación descriptiva y concluyo lo siguiente: Se identificó las variables que afectan el clima laboral de la institución educativa, las cuales repercuten directamente en la satisfacción laboral de los docentes así como en la calidad educativa de la institución por lo que se ha planteado acciones de mejora que reviertan dicha situación. La institución educativa debería llevar a cabo mediciones con instrumentos en formas

periódicas y generar puntos de comparación respecto de las mediciones, para identificar puntos álgidos de mejora con respecto a la gestión de su clima laboral pues contaría con docentes satisfechos y ello generaría mayor productividad en la institución.

Subaldo (2012) en su tesis, titulada, *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*, sustentada en la Universidad de Valencia- España convenio con Perú, cuyo objetivo fue, explorar las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, se trabajó con una muestra de 2,545.00 profesores de los colegios públicos y privados de Lima Metropolitana: San Isidro, Barranco y Surquillo, se utilizó el método cuantitativo y cualitativo que concluyo en lo siguiente: Se comprobó que los profesores con un nivel alto de cansancio emocional y despersonalización tienden a obtener bajo desempeño, satisfacción y realización personal. Por el contrario; los profesores que tienen bajo cansancio emocional y despersonalización tienden a lograr alto desempeño, satisfacción y realización personal. Se recomienda favorecer el clima positivo, el liderazgo, el trabajo en red con otros centros y el crear espacios para el intercambio de experiencias significativas entre colegios, asimismo se requiere implantar programas de actualización docente de una manera integral, actualizada, contextualizada y permanente para la mejora de las instituciones.

Pérez (2012) en su tesis, titulada: *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N°1 Pachacutec – Ventanilla*, en la Universidad San Ignacio de Loyola, cuyo objetivo general fue establecer la relación entre el clima institucional y desempeño docente, se trabajó con una muestra conformada por 100 docentes de las instituciones educativas de la red N°1, el tipo de estudio es correlacional y el diseño descriptivo correlacional, que concluyo en lo siguiente: Existe relación directa y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, donde la percepción se encuentra en un nivel regular del clima institucional. Las instituciones educativas deben preocuparse por mejorar y mantener un clima institucional armonioso, para mejorar el buen desempeño docente y por ende la calidad educativa, es necesario

también fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre docentes, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación. De esta manera se estimulara a los docentes a mejorar en su desempeño profesional.

Ventura (2012) en su tesis de maestría: *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*, en la universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, cuyo objetivo general fue analizar las percepciones de satisfacción laboral de docentes – directivos, se trabajó con una muestra 120 personas, con un diseño de investigación cualitativo e interpretativo y concluyó lo siguiente: La satisfacción laboral de las docentes directivos se manifiestan estimuladas de manera intrínseca por el cargo cuando asumen el cargo directivo. Se requiere implementar programas de capacitaciones para docentes- directivos y asimismo plantear nuevas alternativas de compensaciones salariales pues dichos docentes cumplen con una carga excesiva de trabajo.

1.2 Fundamentación científica, técnica y tecnológica

Nuestro estudio pretende analizar la satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa y aportar algunas propuestas de mejora, las fundamentaciones parten de un punto de vista personal, teórico y otras de un interés práctico e institucional.

1.2.1 Variable 1: Satisfacción Laboral

Según la Real Academia Española (2001), la palabra satisfacción, proviene de la palabra latina *satisfacitio*, que es el acto de lograr satisfacer. Implica saciar un apetito, incrementar el ánimo, logro de exigencias, premio a un mérito,

Robbins y Jugde (2009), definieron, como el conjunto de actitudes personales de la persona hacia el trabajo; quién está con el puesto de trabajo y se siente bien, y si no fuese así, se sentiría insatisfecho, con actitudes negativas. Generalmente se habla de actitudes de los trabajadores cuando se refiere a la satisfacción laboral.

En referencia a lo anterior, la satisfacción laboral de los individuos se manifiesta primeramente de manera interna, estimulada por el puesto trabajo que tienen, pero a medida que pasa el tiempo esto se convierte en un estímulo extrínseco, según lo manifestado por el autor entendemos que son actitudes que se desarrolla a través de hechos que suceden en la vida diaria en nuestra jornada de trabajo.

Alonso (2006), señaló que el tema de la satisfacción laboral es importante, porque señala el interés de la institución en la satisfacción de las necesidades del trabajador, como corrección a evidencias que demuestran trabajadores insatisfechos, que no asisten al trabajo con frecuencia, renunciar al puesto, contrario a los satisfechos que gozan de buena salud y viven más años.

Este hecho es algo frecuente que los trabajadores satisfechos en su trabajo, encuentran una buena remuneración son bien considerados son los que aprenden y producen más, encuentran más opciones de ascender en cambio cuando un empleado no es bien pagado, no tiene posibilidades de ampliar sus horizontes encuentra insatisfacción en su trabajo y por ende es el que rinde menos en su trabajo.

Palma (2005, p. 14) señaló que la satisfacción laboral, es la predisposición o ascendencia permanente al trabajo, que está basada en creencias y valores que se desarrollan teniendo en cuenta la experiencia laboral, y el trabajo realizado en períodos largos de tiempo.

La satisfacción laboral, se ha constituido en un tema de gran importancia e interés en estos tiempos ya que toda organización busca resultados satisfactorios de sus empleados donde transmitan su eficacia y eficiencia que son indicadores que permiten medir su nivel de satisfacción.

Arredondo (2005), definió; como una complicada instancia la importancia de la satisfacción, debido a que influye en la conducta de los trabajadores; que es

aceptado porque el trabajador se siente satisfecho con su labor, quizá porque es bien remunerado o tratados, o porque brinda facilidades para desarrollar habilidades, con una mayor producción.

De acuerdo con lo anterior, la satisfacción del individuo, depende también del significado que el trabajador brinde a sus tareas laborales, no solo de los incentivos monetarios, porque trabajo genera felicidad y bienestar, porque el trabajador se siente realizado.

Asimismo, Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005), señalaron a la satisfacción laboral, como: “grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo” (p. 118); donde lo positivo, significa la satisfacción del trabajador al realizar las actividades laborales que conduce a buen desempeño laboral; y el negativo, el rechazo y la falta de la comodidad del trabajador

Teorías acerca de la satisfacción laboral

Teoría bifactorial

Herzberg (1959), citado por Ferrero (2011), consideró que existen dos tipos de agentes laborales: los extrínsecos, que se refiere al ambiente de trabajo, donde se incluyen factores como: salario, políticas laboral y seguridad en el trabajo; y los intrínsecos, que se refieren a factores comprenden la actividad laboral misma, y comprende: contenido del trabajo, responsabilidad y logro. (p.14)

Esta teoría señala que los actores extrínsecos, solo tienen la capacidad de prevención de la insatisfacción laboral, ayuda a modificarla cuando se presenta; pero no producen satisfacción, ya que ello, solo es facultad de los factores intrínsecos.

Asimismo, Ferrero (2011), mencionó que se puede incrementar los factores motivadores, enriqueciendo el trabajo, generando un ambiente participativo y desafiante, que permita un buen desempeño. Asimismo, se puede

afirmar que la satisfacción laboral se asocia a factores que presentan la satisfacción, así como la insatisfacción, según la siguiente figura:

		FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIÉNICOS	
		FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL NO PRODUCEN INSATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN NO PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCIÓN
SATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> . Realización exitosa del trabajo. . Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros. 	<ul style="list-style-type: none"> . Falta de responsabilidad. . Trabajo rutinario y aburrido, etc. 	INSATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> . Status elevado. . Incremento del salario. . Seguridad en el trabajo, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> . Malas relaciones interpersonales. . Bajo salario. . Malas condiciones de trabajo, etc.

Figura 1. Factores motivadores e higiénicos de la satisfacción laboral de Herzberg

Fuente: Ferrero (2011). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica.

Teoría de ajuste en el trabajo

Esta entrada es la interacción entre la persona y el ambiente. Dawis y Lofquyist (1984), señalaron que parte de la presunción de cada persona, desarrolla y mantiene relación directa con su ambiente laboral, siendo una correspondencia continua y dinámica, por ello, se le denomina teoría de ajuste en el trabajo.

Teoría de la discrepancia

Locke (1984), planteó la teoría de la relación entre los valores y la satisfacción laboral en las organizaciones; destacando la importancia de los valores personales de la persona, sus necesidades, percepciones y juicios, siendo específico mediante un modelo causal y de cómo, éstas variables logran combinarse y determinar el nivel de satisfacción laboral.

Teoría de la satisfacción de facetas

Para Lawler (1973), la teoría que la satisfacción, resulta del grado de discrepancia entre lo que recibe y lo que debería recibir, en relación con su trabajo y el valor de su función y desempeño.

El autor, al comparar, resulta que la cantidad que debería recibir es igual a la cantidad recibida, entonces hay satisfacción; si la cantidad que recibe es menor

a la cantidad recibida, entonces hay insatisfacción con un sentimiento de culpa e inequidad.

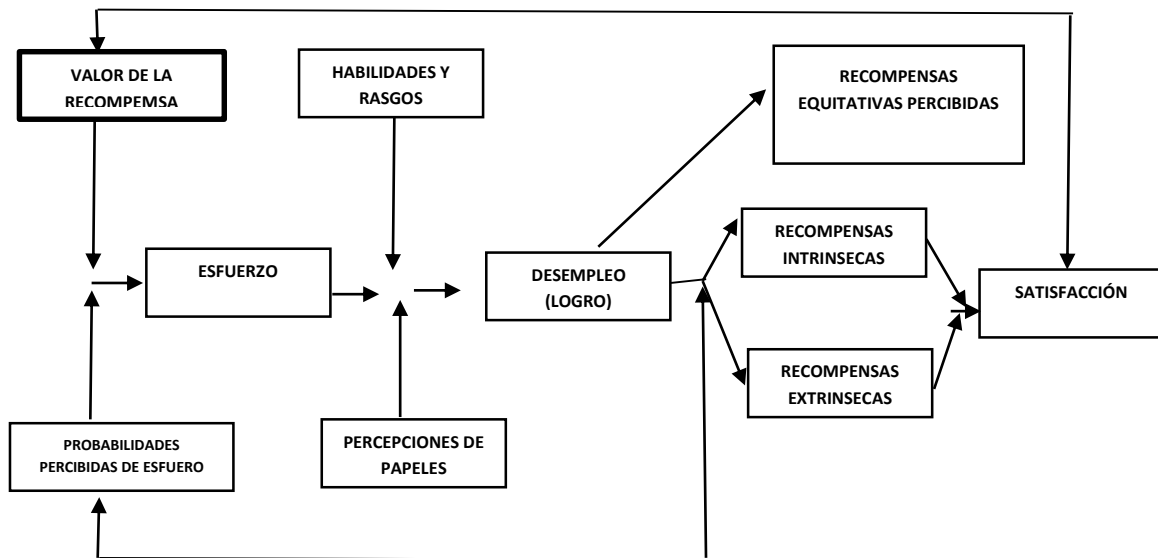


Figura 2: Teoría de la satisfacción de facetas

Fuente: elblogdelingenieroindustrialbligo.com.

Se puede observar en la figura, que el empleado hace lo que tiene que hacer para lograr un resultado esperado. Se esforzara para lograr mejores resultados, para que esto resulte el empleador debiera saber reconocer su trabajo y le pagara lo justo; sin embargo si el trabajador percibe la indiferencia del empleador los resultados no satisfacera al empleador.

Dimensiones de la variable de satisfacción laboral

Palma (2005), señaló que, la satisfacción laboral presenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Tarea

Palma (2005, p. 21), señaló que es la manera de valorar el desempeño del trabajador en su labor diaria en la institución donde trabaja. La ocupación en el aspecto laboral, es la utilización de habilidades y capacidades necesario del trabajador en un puesto determinado, con un manejo eficiente; es la aptitud o capacidad del trabajador en el desarrollo sus obligaciones o funciones propias del cargo que ocupa en la realización de una tarea.

Por ello, se puede afirmar que para el desempeño, se requiere de habilidades, destrezas, conocimientos, entre otros; que son necesarios para la correcta realización de una tarea, asimismo, es necesaria la intervención de definiciones como interés, voluntad y la predisposición para realizar el trabajo.

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Palma (2005, p. 21), señaló que el material y/o infraestructura son medios facilitadores para el desarrollo de las actividades diarias del trabajador, que favorecen la eficiencia y eficacia. Asimismo, como una condición física se considera el confort, que implica comodidad, como: la ventilación, iluminación, limpieza y orden en el establecimiento.

Por ello, los trabajadores andan preocupados por el ambiente laboral, tanto por la comodidad individual, como para la realización adecuada de su trabajo; la comodidad se refiere a la amplitud, ambientación, suficiente mobiliario, ambiente privado, operativo y disponible para un buen servicio.

Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social

Palma (2005, p.21), señaló que el trabajador suele preferir, un trabajo que le permita utilizar sus facultades y capacidades, y se le ofrezca actividades, libertad e información sobre su desempeño en el cargo; características que permiten que la labor realizada sea un desafío permanente para la capacidad cognitiva.

La autora describe que el trabajador sano, se motiva de manera permanente en el desarrollo de sus potencialidades y capacidades que le brindan satisfacción, es decir, cumple el deseo profundo, que es hacer realidad lo que uno se propone, valorar cada vez más la capacidad del ser humano en la transformación de materiales y logro de servicios, es decir, lo que el ser humano es capaz de hacer.

Así también, Palma (2005), señaló que los trabajadores muestran interés por cumplir sus rol y responsabilidad con su jefe, y reaccionará de acuerdo a las características de la reacción de supervisor. La participación del trabajador estará

supeditada también a la labor del supervisor, que afectará la satisfacción cuando dicha supervisión es autoritaria. Así, se acepta la conducta del líder, en el grado en que los subordinados sientan una satisfacción inmediata o parte de una futura; es por ello, que el líder debe motivar de manera permanente a los subordinados, de esa forma tendrá asegurado su éxito.

Dimensión 4: Beneficios económicos

Palma (2005, p. 21), señaló que los sueldos, salarios, prestaciones, entre otros, es la compensación que los trabajadores reciben a cambio de su trabajo. Las compensaciones y/o la recompensa tiene un gran efecto en la satisfacción laboral, porque ello le permite al trabajador la satisfacción de sus necesidades, fisiológicas; asimismo, determinan cierto "status", reconocimiento y seguridad; proporcionando desarrollarse de mejor manera a la persona, así como la adquisición de nuevos valores.

Es por ello, según la autora, que cuando existen recompensas justas y equitativas, el trabajador desarrolla mayor satisfacción, debido a que valoran las compensaciones por su labor realizada. Sin embargo, si son inadecuadas surge la insatisfacción laboral, y el trabajador se vuelve tenso y dicho comportamiento afecta la productividad y produce deterioro en el ambiente laboral.

Medición de la satisfacción en el trabajo

Palma (2005), elaboró y aplicó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. La escala SL-SPC, dicho instrumento permite determinar el grado de satisfacción del trabajador en una organización, a través de las siguientes dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos. La medición que realizó es a través de la escala de Likert y comprende 27 ítems, positivos y negativos, que determina un rango entre que oscila entre 27 y 135 puntos. Asimismo, el instrumento se validó con una prueba realizada con 1,058 trabajadores en Lima Metropolitana, obteniéndose resultados confiables.

1.2.2 Desempeño docente

Valdés (2002, p. 89), señaló que el desempeño docente, es un proceso organizado de recolección de datos válidos y confiables, tiene como objetivo la comprobación y valoración del trabajo realizado por los docentes en los estudiantes, como es el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral, relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y miembros de la comunidad.

De la misma manera, Montenegro (2003), señaló que es el cumplimiento de las funciones; que se circunscribe a elementos y características del docente, estudiantes y entorno; así se afirma que, es un conjunto de actividades realizadas en el desarrollo de sus funciones como un elemento formador.

Rizvi y Elliott (2005), señalaron 4 dimensiones, “eficacia docente, práctica docente, liderazgo docente y colaboración docente” (p. 43). Es decir, los docentes desarrollar un conjunto de características, competencias y conductas en los diferentes niveles educativos, permitiendo resultados deseados por los estudiantes, con el logro de objetivos de aprendizajes específicos, así como desarrollar la capacidad de resolver problemas.

Para la Unesco (2007), el desempeño docente es un elemento necesario para lograr la calidad educativa, por ello, es necesario contar con docentes de calidad, donde la prioridad de todo sistema educativo sea tener calidad de sus docentes, no solo desde la formación inicial, sino que sea permanente, donde se visualice a la profesión docente como una profesión atractiva, que se motivación para las nuevas generaciones, y se mantenga una alta motivación durante toda la carrera profesional como docente.

La Unesco en toda América Latina ha implantado esta propuesta con el fin de mejorar y alcanzar grandes avances en la carrera docente ya que resulta útil para el bienestar de la educación.

De la misma manera, Juárez (2012), señaló que, actualmente se le considera al docente, como el actor principal para la mejora de la calidad educativa en todos los niveles de la educación básica regular, ello, no desmerece la participación de los directivos, estudiantes y padres de familia; es decir, el docente cuenta con la mayor parte de la responsabilidad en el logro de una educación de calidad.

El desempeño docente representa un elemento importante para el logro de la calidad de la educación, ya que forma personas para un futuro mejor, con el apoyo de la comunidad educativa.

Según el Ministerio de Educación (2014), el desempeño docente, se le define como la responsabilidad del docente en la formación de los estudiantes como personas y hombres que se orientan al cambio de las relaciones interpersonales, con un enfoque de equidad y justicia social, asumiendo el rol de la institución educativa en la construcción de país, cohesionados e identificados en un bien común; asimismo, en la construcción de una sociedad menos desigual, más unida y libre, que se sostenga en hombres activos, responsables, que respeten el medio ambiente.

El propósito del marco del buen desempeño docente, es fomentar en la institución educativa, y en especial en el aula, una enseñanza de calidad que permita que los estudiantes, puedan lograr los aprendizajes esperados acorde a las necesidades que se presentan en la actualidad.

Teorías acerca del desempeño docente

Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación del desempeño se inició en los gobiernos de las fuerzas armadas a comienzos de siglo” (p. 23), es decir, la acción de evaluación del desempeño no es muy antigua, se fundamenta en las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas.

Para Dessler (1996), la evaluación es un proceso que valora la excelencia, las capacidades o el nivel de una persona. Mondy y Noé (1997), mencionaron que: “La evaluación de desempeño, es un conjunto ordenado y relacionado con la revisión y evaluación periódica del desempeño de una persona de un grupo de trabajo” (p, 28).

Valdés (2000), propuso modelos de evaluación de desempeño de los docentes, como: elaboración de un perfil a partir de la percepción realizada en los estudiantes, padres, directivos, docentes y las empresas; ya sean observaciones directas e indirectas, y permitir destacar características importantes del docente relacionadas con los logros de los estudiantes.

Dimensiones del desempeño docente

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje.

Para el Ministerio de Educación (2012), “es la planificación de las actividades pedagógicas mediante la elaboración de la curricula a desarrollar, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo (p. 19). Es decir, permite conocer las principales características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, el conocimiento profundo de los temas tratados y disciplinares, asimismo, la elección de material educativo, estrategia de enseñanza y la evaluación del logro del aprendizaje.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje.

Según el Ministerio de Educación (2012), “comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones (p. 18). Es decir, orienta la participación activa del docente en el desarrollo de las actividades de aprendizaje, en la conducción los temas tratados, motivando permanentemente a los estudiantes, desarrollando y aplicando estrategias metodológicas y de evaluación; asimismo, utilizando material didáctico acorde los contenidos. También incluye la utilización de criterios e instrumentos que facilitan el logro y los desafíos del aprendizaje, además de la metodología de enseñanza que se requiera mejorar.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.

El Ministerio de Educación (2012) señaló que, “comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje” (p. 19). Implica, comunicarse de manera efectiva con los agentes educativos, con la participación para elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, de la misma manera, contribuir en establecer un clima institucional favorable. También incluye valorar y respetar a la comunidad, sus características, donde las familias asuman su corresponsabilidad en el logro o no de los aprendizajes.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), “comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes, (p. 19). Es la consideración especial y sistemática sobre la práctica docente asumiendo sus funciones, la de otros docentes, el trabajo en equipo, la contribución entre pares, participando en actividades de desarrollo profesional. Asimismo, incluye ser responsable de los procesos y resultados del aprendizaje, con un manejo de información acorde con la política educativa implementada por el Estado a nivel nacional y regional.

Funciones de la evaluación del desempeño docente.

Valdés (2004, p. 56), estableció funciones, como:

De diagnóstico, que determina los aciertos y desaciertos del docente en un periodo de tiempo, que sirve de orientación para el director, supervisor o al mismo docente para que se capacite y mejore.

La función instructiva, que determina los indicadores de desempeño del docente que favorezca su experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa, donde el docente llega a percibir el trabajo realizado, desechando las deficiencias.

Función desarrolladora, permite al docente madurar, asumir los logros y deficiencias en el desempeño, se orienta constantemente hacia la autoevaluación crítica.

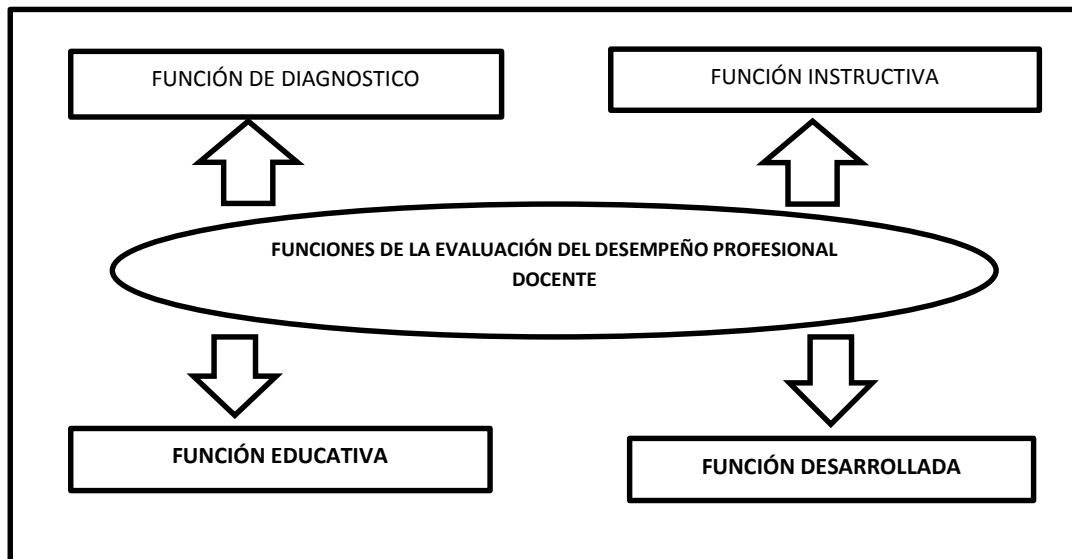


Figura 3: Funciones de la evaluación del desempeño profesional del docente
Fuente: Valdés (2004).

Fines de la evaluación de desempeño docente.

Mateo (2000), señaló que la experiencia de la evaluación del desempeño docente, es un medio de evaluación, que demuestran, que no son excluyentes, ya que también contribuyen, unas más que otras, mejorando la calidad de la docencia, la calidad de los procesos educativos y del sistema educativo.

Según el autor, el principal objetivo de la evaluación docente, es identificar las cualidades profesionales, preparación y rendimiento del docente; e identificó los fines como: mejoramiento de la institución educativa y enseñanza en el aula, con un mejoramiento continuo, modificando las evaluaciones sumativas por formativas, logrando una eficacia e integrando el desarrollo personal, la evaluación docente y mejora de la institución educativa.

Valdés (2004), señaló que la iniciativa de mejora de las instituciones educativas que tienen éxito, son los esfuerzos basados en la atención de objetivos prioritario, que están en torno a las necesidades del estudiante y motivan al personal docente, que proporcionen al centro de atención para las actividades de mejora, integrándose al proceso de evaluación

La evaluación del desempeño docente está primeramente en función de la responsabilidad y desarrollo profesional, les permite tener una gran visión de la docencia como profesión, con estándares propios de evaluación, ética e incentivos íntimos. Esta evaluación se centra en la acumulación de datos que ayude a los docentes a ser mejores y eficientes en su trabajo.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente, porque permite incrementar conocimientos acerca de la relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente; fundamentándose en los planteamientos teóricos de Palma (2005) con respecto a la satisfacción laboral y de Valdés (2002) y el Ministerio de Educación (2014) con respecto al desempeño docente, respondiendo a la problemática institucional descrita.

1.3.2 Justificación práctica

Asimismo, se justifica porque los resultados del estudio permiten que los docentes desempeñen su labor de manera adecuada en las Instituciones Educativas, asimismo contribuye al mejoramiento de una mejor calidad de enseñanza, porque un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos sus estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir una sociedad que deseamos en nuestro país; que implica que el docente se sienta satisfecho con el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

1.3.3 Justificación metodológica

También se justifica metodológicamente, porque debido al enfoque cuantitativo se realizó un análisis estadístico mediante el método hipotético-deductivo; a través de la aplicación de instrumentos de recolección de datos que fueron debidamente validados; y que podrán ser utilizados en futuras investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

1.3.4 Justificación social

Se justifica en el aspecto social, porque se requieren estudios de investigación educativa que tengan impacto en la comunidad local, en particular para el sector educativo que tiene muchos problemas relacionados al tema de la investigación pues se tendrá información detallada y actualizada, que permite un diagnóstico real de la relación entre la satisfacción del docente acorde con su trabajo realizado, las compensaciones morales y económicas que recibe por ello y mejore día a día su desempeño.

1.4. Realidad problemática

En los últimos años se han presentado diversos estudios sobre el desempeño docente y su evaluación, donde estudios realizados por organismos internacionales como la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), muestran que existe muchos aspectos pendientes o carencias que afectan a la educación.

Por ello, el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PREIAC 2001-2005), asume que las reformas educativas consideran al docente como un ejecutor de políticas donde no participan en su planificación o conocimiento evidente, limitando la posibilidad de que dichas políticas se desarrollen de manera efectiva en las instituciones educativas y en el aula.

Se observa que los docentes muestran desinterés en la organización y funcionamiento de su institución, esto se evidencia en la escasa participación de cada uno de ellos en las diferentes actividades programadas por la dirección, en beneficio del desarrollo institucional, no se sienten satisfechos por el ambiente

laboral existente, ello los induce a una falta de motivación; asimismo, se observa la insatisfacción por la compensación económica que recibe por su desempeño docente; es decir, el bajo sueldo percibido.

El problema no se presenta solo en las instituciones educativas de Lima Metropolitana, donde debido a las carencias percibidas en la satisfacción laboral del docente, intenta la transferencia de la gestión a las municipalidades, como ya lo ha hecho a Región Callao, y se está realizando en algunos distritos como Los Olivos; estas entregas son entendidas como el acción de la dirección y manejo de los servicios educacionales que se brinda en el ámbito de la Municipalidad distrital, y acomoda una experiencia nueva en las actuales escenarios de la vida educativa y política.

En las instituciones educativas el tema de satisfacción laboral y desempeño docente constituye un foco de especial atención, puesto que compromete en averiguar y saber la relación e importancia que existe en entre estas dos problemáticas en la I.E.E. Pedro A. Labarthe y I.E.E Cesar Vallejo de La Victoria.

De acuerdo a lo señalado por Pérez (2011), la satisfacción laboral, es un factor que determina el grado de bienestar del docente en su desempeño y se convierte en un problema central para la investigación de la organización. De esta manera la satisfacción laboral es un variable que requiere ser investigada para saber cuál es el grado de satisfacción en la que se encuentran los docentes y si ello repercute en la educación que se brinda a los estudiantes, porque es bien entendido que cuando un docente se encuentra motivado en su trabajo es más eficiente y eficaz que cuando esta desmotivado.

La insatisfacción es un tema que preocupa a la mayoría de los directivos de las Instituciones Educativas, ya que es importante tener en cuenta estas fuentes de insatisfacción para poder evitarlas y no tener problemas posteriores.

El docente cumple un papel muy importante en la educación, como es formar estudiante para el futuro, es por eso, que un docente motivado y

capacitado puede brindar más conocimientos a sus estudiantes ya son ellos quienes se convierten en jueces y son los que determinan si el servicio que brinda el docente es eficiente, es por ello que se decide la realización del presente estudio: Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria-2017.

1.4.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

1.6. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

1.6.1 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Definición conceptual

Variable 1: Satisfacción laboral

“Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (Palma, 2005, p. 14).

Variable 2: Desempeño docente

Proceso organizado de recolección de datos válidos y confiables, y tiene como objetivo la comprobación y valoración del trabajo realizado por los docentes en los estudiantes, con el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y miembros de la comunidad. (Valdés, 2002, p. 89)

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Tarea	Esfuerzo	1,2,3,4,6,7,8	Nunca (1)	Bajo (27, 63)
	Realización Equidad Aporte material			
Condiciones de trabajo	Ambiente	9,10,11,12,13,14,15	Casi nunca (2)	Medio (64, 99)
	Seguridad			
Reconocimiento	Reconocimiento propio	16,17,18,19,20,21	A veces (3)	Alto (100, 135)
	De los directivos			
Beneficios económicos	Remuneración Incentivos	22,23,24,25,26,27	Siempre (5)	

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje	Características los estudiantes	1,2,3,4,5	Nunca (1)	Bajo (40, 94)
	enseñanza colegiada Clima para el aprendizaje	6,7,8,9,10		
Enseñanza para el aprendizaje Aprendizaje	Dominio de los contenidos	11,12,13,14,15	Casi nunca (2)	Medio (95, 148)
	Uso de estrategias y recursos	16,17,18,19.20 21.22.23.24.25		
	Evaluación del aprendizaje	26.27.28.29		
Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Actitud democrática	30,31,32 33,34,35	Casi siempre (4)	Alto (149, 200)
	Actitud crítica			
	Colaboración en la gestión			
	Respeto, colaboración con las familias			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Respeto, colaboración la comunidad y otras instituciones del Estado		Siempre (5)	
	Práctica y experiencia institucional	36,37,38		
	Procesos de aprendizaje continuo	39,40		
	Ética y respeto de los derechos fundamentales de las personas			

2.3 Metodología

La investigación responde a un enfoque cuantitativo, por cuanto se realizó un análisis estadístico.

El método que se utilizó es el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2001), consiste en “proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales” (p. 28); se seleccionó porque se podrán deducir conclusiones a partir de los resultados contrastados en las hipótesis.

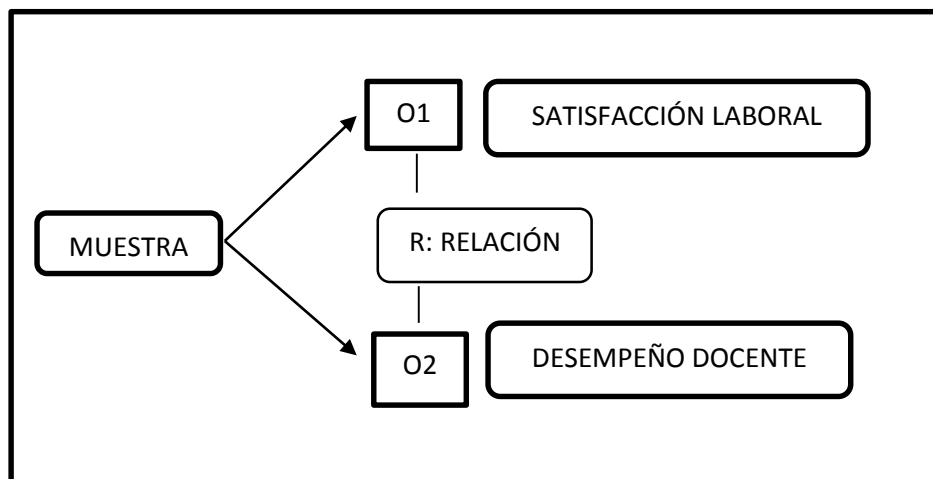
2.4 Tipo de estudio

El tipo de investigación fue básica, según Aguilar y Ferrero (2014) “también conocida como investigación teórica, pura y fundamental, está destinada a aportar

un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata” (p.45).

2.5 Diseño

El diseño de investigación fue no experimental, correlacional de corte transversal; que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación no experimental podría definirse como la investigación que se realiza “sin manipular deliberadamente las variables” (p. 104), correlacional porque “permite la relación entre las variables” (p. 111) y sus componentes, y transversal, porque la toma de datos “se realizó en un solo momento, por una sola vez” (p. 116), y responde al siguiente esquema:



Dónde:

- M** : Muestra de estudio
- O₁** : Evaluación de la satisfacción laboral.
- O₂** : Evaluación del desempeño docente
- R** : La “R” hace mención a la posible relación entre ambas variables.

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

La población que está definida por Tamayo y Tamayo (2007), como “la totalidad del hecho de estudio donde las unidades de análisis, tienen características comunes y permite el estudio dando origen a los datos” (p. 54); y está comprendida por 220 docentes de dos Instituciones Educativas Emblemáticas de la Red N° 10, UGEL 03, La Victoria, según se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Distribución de la población de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Red N° 10, UGEL 03, La Victoria

N°	Instituciones Educativas de la Red N° 10	Docentes	Total
01	I.E.E. Pedro A. Labarthe Effio	120	120
02	I.E.E. Cesar Vallejo	100	100
	Total	220	220

Fuente: Cuadro de asignación de personal de las I.E

2.6.2. Muestra

Para Hernández et al. (2010) la “muestra es un sub grupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de esta” (p.173). Se trabajó la muestra con los profesores del turno tarde de las dos instituciones emblemáticas y se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p.q.N}{(N-1)E^2 + Z^2 p.q}$$

Dónde:

n = Muestra

N = Población (220)

p = Eventos favorables (0.5)

q = Eventos desfavorables (0.50)

Z = Nivel de significación (1,96)

E = Margen de error (0,05)

$$n = \frac{(1,96)^2 (0.5)(0.5)(220)}{(220-1)(0.05)^2 + (1,96)^2 (0.5)(0.5)} = \frac{(0.9604)(220)}{0.5475 + 0.9604} = \frac{211.288}{1.5079} = 140$$

$$n = 140$$

La muestra está comprendida por dos Instituciones Educativas Emblemáticas de la Red N° 10, UGEL 03, La Victoria, que será distribuida proporcionalmente, de acuerdo al coeficiente de estratificación:

$$\frac{n}{N} = \frac{140}{220} = 0,636$$

Tabla 3.

Distribución de la muestra de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Red N° 10, UGEL 03, La Victoria.

N°	Instituciones Educativas	Población	n/N	Muestra
01	I.E.E. Pedro A. Labarthe Effio	120	0,636	76
02	I.E.E. Cesar Vallejo	100	0,636	64
	Total	220		140

Fuente: UGEL 03

2.6.3. Muestreo

La muestra fue probabilística, tomada al azar mediante la aplicación de la fórmula probabilística de Atkin y Colton (1995), “es una porción representativa de la población, que permite generalizar los resultados de una investigación” (p. 78).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.7.1. Técnicas.

La técnica utilizada fue la encuesta según que Hernández et al. (2010) “es el instrumento más utilizado para recolectar datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.117). Es una técnica basada en preguntas a un número considerado de personas que nos permitirán

indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, etcétera, dentro de una comunidad determinada.

2.7.2. Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que según Summers (1992), mide actitudes en situaciones sociales particulares. También es conocida como escala sumada donde los puntajes de cada unidad de análisis se logra mediante la suma de las respuestas obtenidas en cada ítem de las variables: satisfacción laboral y desempeño docente.

Ficha técnica 1

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Autora: María Jesús Campos Ferruzo

Año: 2017

Objetivo: Medir el nivel de la satisfacción laboral

Muestra: 140 Docentes

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 20 minutos.

Normas de aplicación:

Los docentes marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa (En desacuerdo, desacuerdo, indeciso, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo), con un total de 21 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento y beneficios económicos; y se medirá a través de las escalas nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), es decir, se medirá la percepción de los docentes en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria-2017.

Ficha técnica 2

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el desempeño docente

Autor: María Jesús Campos Ferruzo

Año: 2017

Objetivo: Medir el desempeño docente

Muestra: 140 Docentes

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 20 minutos

Normas de aplicación: Los docentes marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), con un total de 20 ítems, distribuidos en tres dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; es decir se medirá la percepción de los docentes en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria-2017.

2.7.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

Tabla 7.

Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos de la Universidad.

Experto	Datos o cargos	Resultados
Justiniano Aybar Huamani.	Mgtr.especialista en Gestión Educativa	Aplicable
Silvia Aurora Sernaque Romero.	Metodólogo de la Investigación.	Aplicable
Hinata Tejada Luis Toribio.	Especialista en Gestión Educativa.	Aplicable
Total		Aplicable

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos de la Universidad, sobre la validez de contenido sobre satisfacción laboral y desempeño docente en dos Instituciones Educativas Emblemáticas de la Red N° 10, UGEL 03, La Victoria, 2017, todos los jurados consideran que la presente tesis es viable.

Análisis de confiabilidad.

La confiabilidad de los cuestionarios se realizó mediante el análisis de confiabilidad, se validará los cuestionarios en forma independiente a través del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach, mediante la siguiente fórmula:

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

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K : Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 8
Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario para medir la satisfacción laboral	0,850	27
Cuestionario para medir el desempeño docente	0,908	40

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos permiten afirmar que ambos cuestionarios tienen una fuerte y alta confiabilidad respectivamente, por lo tanto procede su aplicación en el presente estudio.

2.8 Método de análisis de datos

Se realizó un análisis estadístico mediante el Software estadístico SPSS versión 24,0. En el proceso del análisis e interpretación de los resultados, se utilizó un estadígrafo no paramétrico como el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que los cuestionarios tienen una escala ordinal.

Tabla 9
Coefficiente de correlación de rho de Spearman

Interpretación	Valores
Correlación negativa muy alta	- 0.91 a - 1.00
Correlación negativa alta	- 0.71 a - 0.90
Correlación negativa moderada	- 0.41 a - 0.70
Correlación negativa baja	- 0.21 a - 0.40
Correlación prácticamente nula	0.00 a - 0.20
Correlación prácticamente nula	0.00 a 0.20
Correlación baja	0.21 a 0.40
Correlación moderada	0.41 a 0.70
Correlación alta	0.71 a 0.90
Correlación muy alta	0.91 a 1.00

Fuente: Bisquerra (2009).

III. Resultados

3.1 Descripción

Satisfacción laboral

Tabla 9
Distribución de niveles de la dimensión tarea

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	40	16.4
Medio	93	66.4
Alto	7	5.0
Total	140	100.0

Fuente: Base de datos

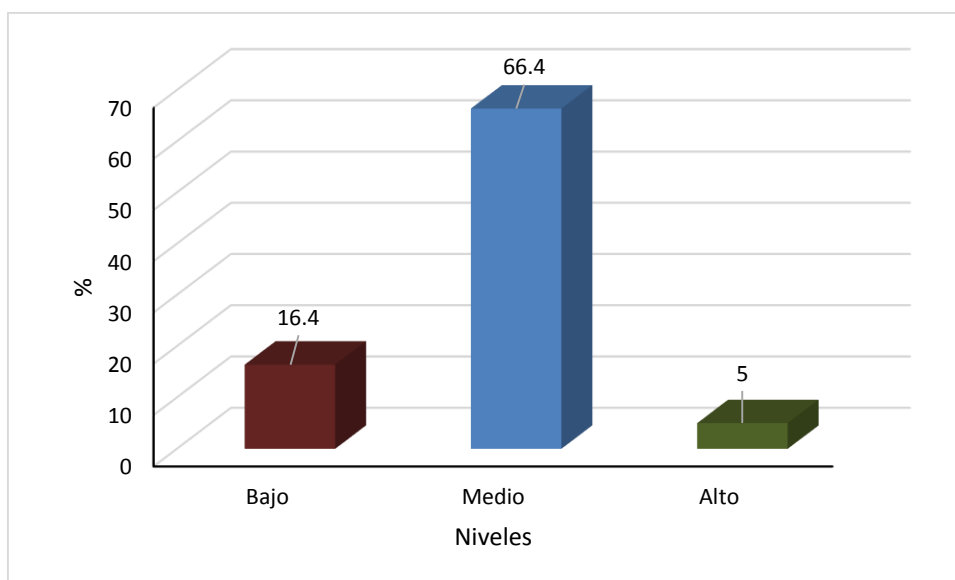


Figura 1. Niveles de la dimensión tarea

En la figura 1 se observa que, con respecto a la dimensión tarea de la variable satisfacción laboral, del 100% de la muestra, el 66,4% presenta un nivel medio, el 16,4% un nivel alto y el 5,0% un nivel bajo, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la significación de la tarea en la satisfacción laboral.

Tabla 10
Distribución de niveles de la dimensión condiciones de trabajo

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	40	28.6
Medio	87	62.1
Alto	13	9.3
Total	140	100.0

Fuente: Base de datos

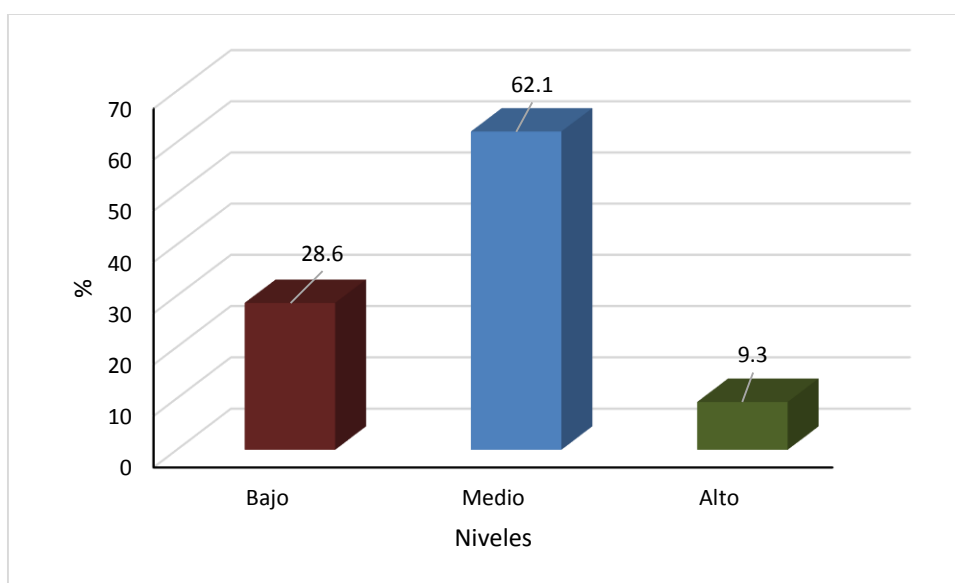


Figura 2. Niveles de la dimensión condiciones de trabajo

Los resultados de la figura 2, determinan que con respecto a la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral, del 100% de la muestra, el 62,1% presenta un nivel medio, el 28,6% un nivel bajo y el 9,3% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel alto en la dimensión condiciones de trabajo.

Tabla11
Distribución de niveles de la dimensión reconocimiento

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	28	20.0
Medio	102	72.9
Alto	10	7.1
Total	140	100.0

Fuente: Base de datos

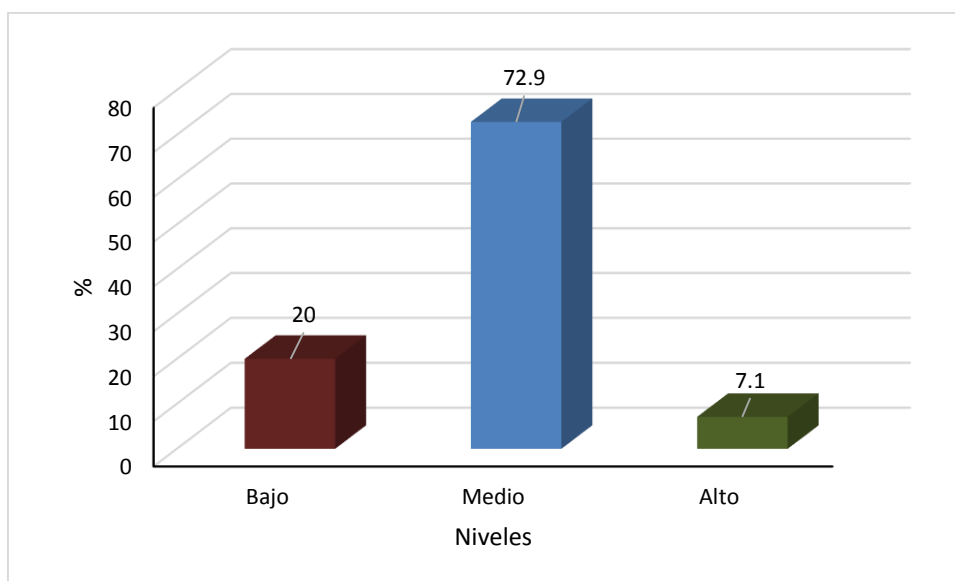


Figura 3. Niveles de la dimensión reconocimiento

En la figura 3 se observa que, con respecto a la dimensión tarea de la variable satisfacción laboral, del 100% de la muestra, el 72,9% presenta un nivel medio, el 7,1% un nivel alto y el 20,0% un nivel bajo, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión reconocimiento.

Tabla 12

Distribución de niveles de la dimensión beneficios económicos

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	36	25.7
Medio	100	71.4
Alto	4	2.9
Total	140	100.0

Fuente: Base de datos

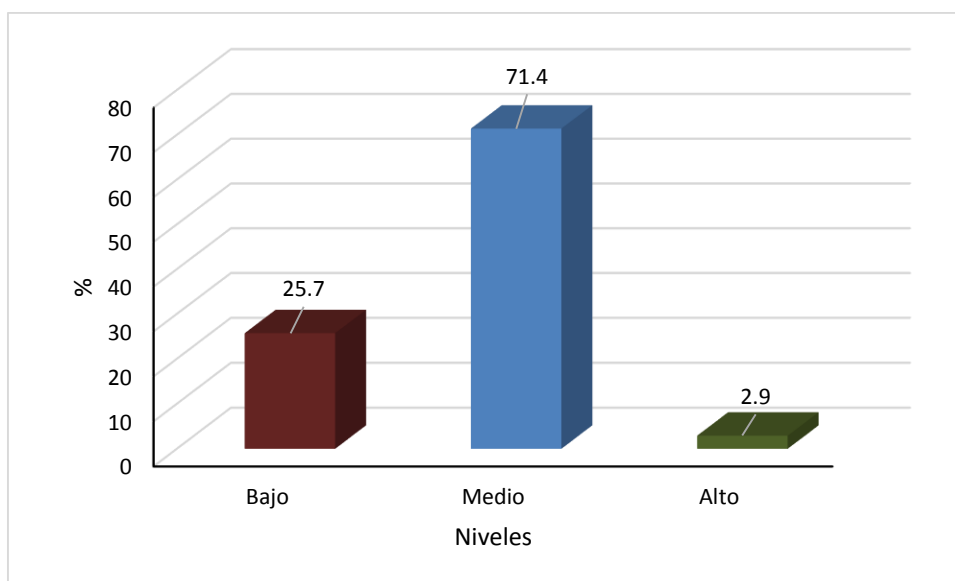


Figura 4. Niveles de la dimensión beneficios económicos

En la figura 4 se observa que, con respecto a la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral, del 100% de la muestra, el 71,4% presenta un nivel medio, el 25,7% un nivel bajo y el 2,9% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión beneficios económicos.

Tabla 13

Distribución de niveles de la variable satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	32	22.9
Medio	108	77.1
Alto	0	0
Total	140	100.0

Fuente: Base de datos

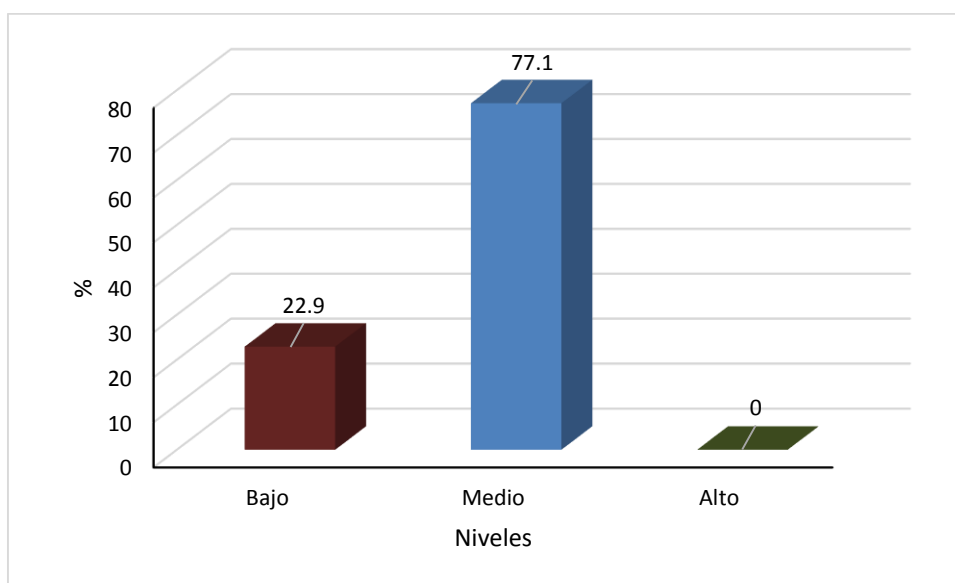


Figura 5. Niveles de la variable satisfacción laboral

Los resultados de la figura 4 muestran que, con respecto a la variable satisfacción laboral, del 100% de la muestra, el 77,1% presenta un nivel medio, y el 22,9% un nivel bajo, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión variable satisfacción laboral.

Desempeño docente

Tabla 14

Distribución de niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	45	32.2
Medio	86	65.4
Alto	9	6.4
Total	140	100.0

Fuente: Base de datos

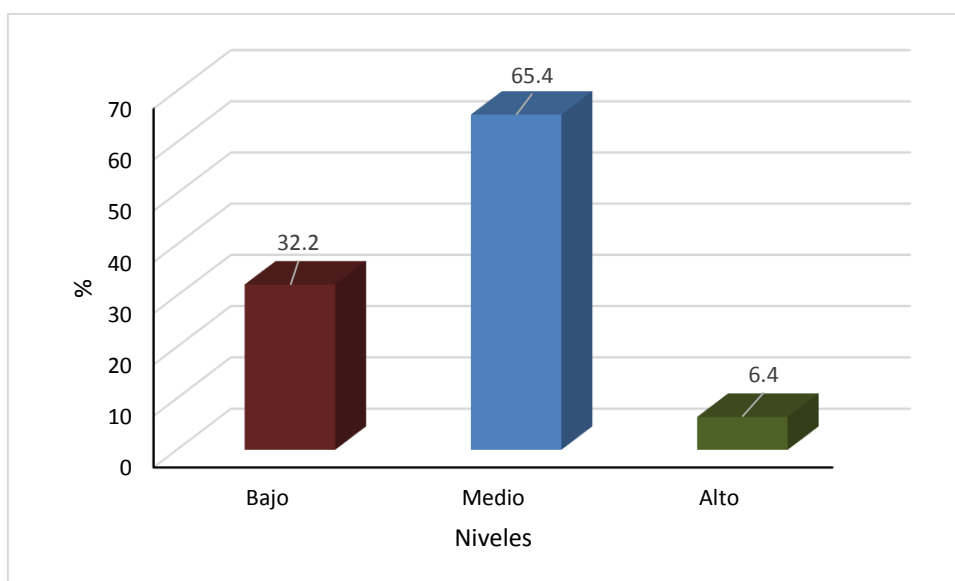


Figura 6. Niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje

En la figura 6 se observa que, con respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente, del 100% de la muestra, el 65,4% presenta un nivel medio, el 32,2% un nivel bajo y el 6,4% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión preparación para el aprendizaje.

Tabla 15

Distribución de niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	42	30.0
Medio	98	70.0
Alto	0	0
Total	140	100.0

Fuente: Base de datos

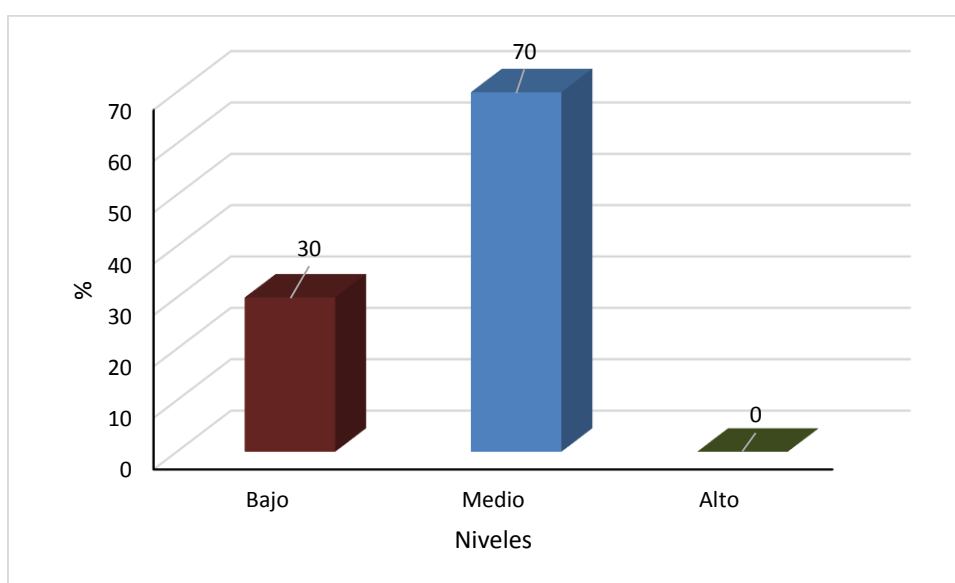


Figura 7. Niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje

Los resultados en la figura 7, muestran que, con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la variable desempeño docente, del 100% de la muestra, el 70% presenta un nivel medio, y el 30% un nivel bajo y el, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 16

Distribución de niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela y la comunidad

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	42	30.0
Medio	71	50.7
Alto	27	19.3
Total	140	100.0

Fuente: Base de datos

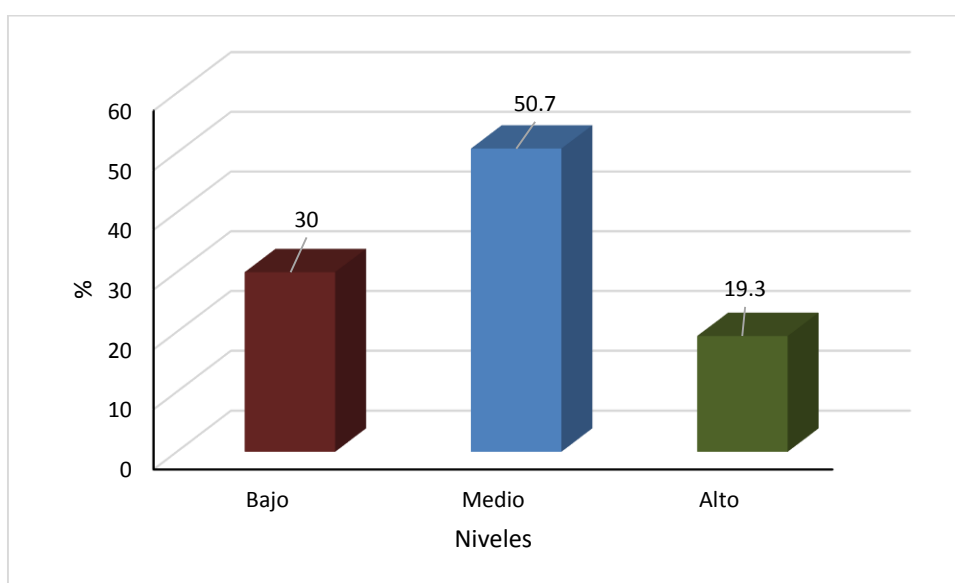


Figura 8. Niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela y la comunidad

En la figura 8 se observa que, con respecto a la dimensión participación en la gestión de la escuela y la comunidad de la variable desempeño docente, del 100% de la muestra, el 50,7% presenta un nivel medio, el 30,0% un nivel bajo y el 19,3% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión participación en la gestión de la escuela y la comunidad.

Tabla 17

Distribución de niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	39	27.9
Medio	93	66.4
Alto	8	5.7
Total	140	100.0

Fuente: Base de datos

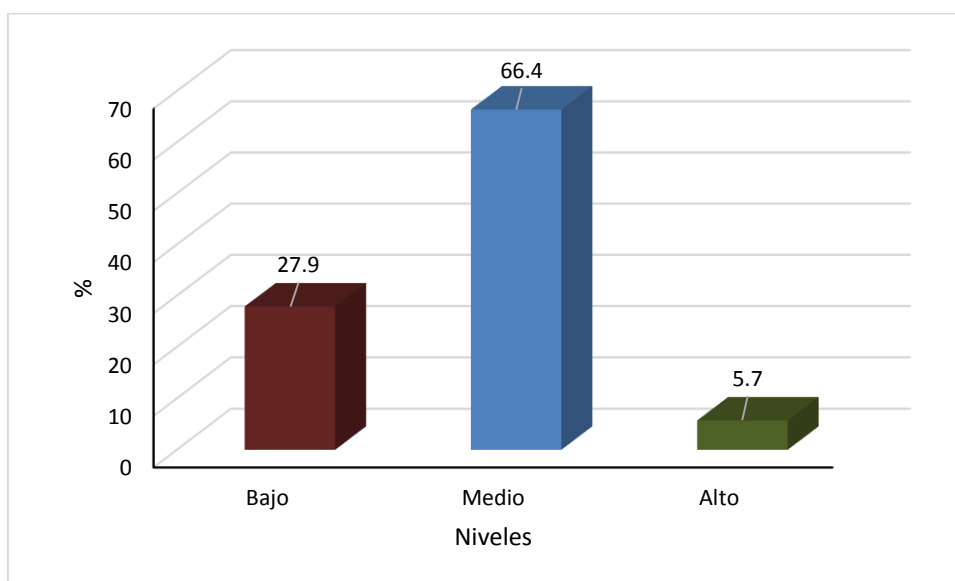


Figura 9. Niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

En la figura 9 se observa que, con respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente, del 100% de la muestra, el 66,4% presenta un nivel medio, el 27,9% un nivel bajo y el 5,7% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 18
Distribución de niveles de la variable desempeño docente

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	34	24.3
Medio	106	75.7
Alto	0	0
Total	140	100.0

Fuente: Base de datos

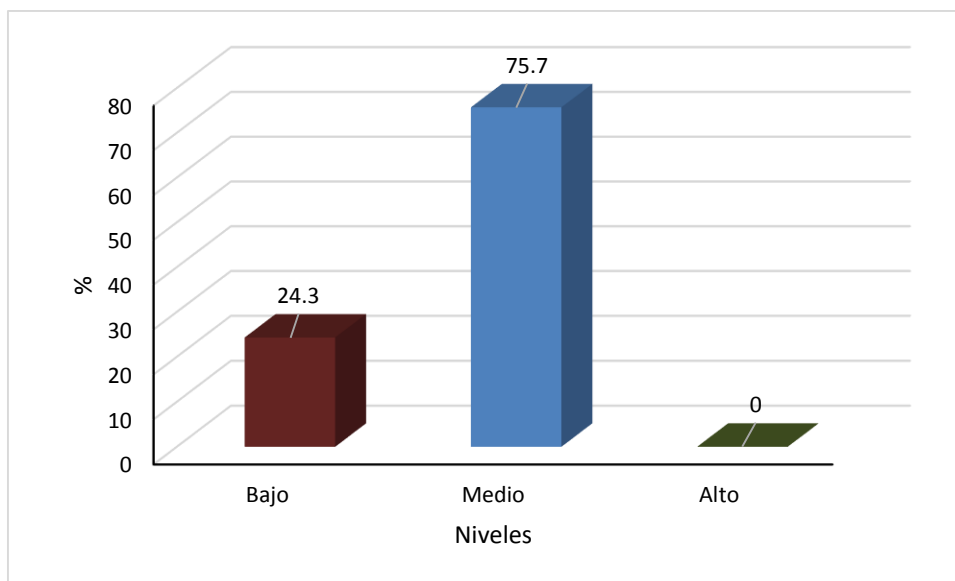


Figura 9. Niveles de la variable desempeño docente

Los resultados de la figura 9 muestra que, con respecto a la variable desempeño docente, del 100% de la muestra, el 75,7% presenta un nivel medio, y el 24,3% un nivel bajo y el 0% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio en la variable desempeño docente.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

- H₀ La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017
- H₁ La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017

Tabla 19

Correlación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente

		Satisfacción laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1,000	,802**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	140	140
	Desempeño docente	,802**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	140	140

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

De los resultados obtenidos en la tabla 19, la satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,802$), lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017

Hipótesis específica 1

- H₀ No existe relación significativa entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017
- H₁ Existe relación significativa entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017

Tabla 20

Correlación entre la dimensión tarea y el desempeño docente

		Tarea	Desempeño docente
Rho de Spearman	Tarea	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,532**
		N	,000
Desempeño docente		Coeficiente de correlación	140
		Sig. (bilateral)	,532**
		N	,000

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

De los resultados obtenidos en la tabla 20, la dimensión tarea de la variable satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,532$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Hipótesis específica 2

- H₀ No existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017
- H₁ Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017

Tabla 21

Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y desempeño docente

		Condiciones de trabajo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,756**
		N	,000
			140
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	140
		Sig. (bilateral)	,756**
		,000	
		140	

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

De los resultados obtenidos en la tabla 21, la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,756$), lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017

H₁ Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017

Tabla 23

Correlación entre la dimensión reconocimiento y desempeño docente

		Reconocimiento	Desempeño docente
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,596**
		N	,000
Desempeño docente	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,855**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

De los resultados obtenidos en la tabla 22, la dimensión reconocimiento de la variable satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,596$), lo que indica que existe una alta relación moderada entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017

Hipótesis específica 4

- H₀ No existe relación significativa entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017
- H₁ Existe relación significativa entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017

Tabla 24

Correlación entre la dimensión beneficios económicos y desempeño docente

			Beneficios económicos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

De los resultados obtenidos en la tabla 24, la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,855$), lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017

IV. Discusión

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,802$, y un nivel de significancia teórico $p = ,000$; por lo que se acepta la hipótesis: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; y se relaciona con el estudio realizado por Güell (2014) Estudio de la satisfacción laboral de los maestros y concluyó: La valoración que se hace de las dimensiones que comparten satisfacción varía según la etapa de la vida, las variables que más positivamente consideran a los maestros veteranos son intrínsecas, relacionadas con la vocación, el sentimiento de gratificación y la autorrealización, de ello podemos deducir que son las variables que permitan pertenecer en la profesión; y de Campos (2013) Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios, que concluyó que la calidad del clima organizacional es predictor en grado fuerte, de la satisfacción laboral y la satisfacción laboral es un antecesor predictor, en grado moderado, del desempeño laboral; asimismo la investigación de Subaldo (2012) Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, que concluyó en las escuelas privadas tienen un mayor porcentaje de profesores en cuanto al cansancio emocional y despersonalización y menor en realización personal en comparación con las escuelas estatales.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,532$, y un nivel de significancia teórico $p = ,000$; por lo que se acepta la hipótesis: Existe relación significativa entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017, que se relaciona con el estudio de Ventura (2012) Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07, que concluyó que la satisfacción laboral de las docentes directivos tienden a manifestarse inicialmente estimuladas de forma intrínseca por el puesto en cuanto asumen el cargo

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,756$, y un nivel de significancia teórico $p = ,000$; por lo que se acepta la hipótesis: Existe relación significativa entre

la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017, que se relaciona con el estudio de Ventura (2012) Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07, concluyó: Las condiciones de trabajo y la sobrecarga laboral relacionados a los factores de contexto laboral, son subcategorías que crea insatisfacción laboral en las docentes directoras. Las razones se derivan de la Norma de Racionalización que en buena cuenta tiene que ver con el contexto político administrativo que norma la labor de la docente directivo.

También con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,596$, y un nivel de significancia teórico $p = ,000$; por lo que se acepta la hipótesis: Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017, y que contradice con el estudio de Ventura (2012) Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07, concluyó: Se presentan serios indicios de insatisfacción laboral en lo referido a la ausencia de reconocimiento social e incluso maltrato por parte de las entidades educativas superiores.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 4, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,855$, y un nivel de significancia teórico $p = ,000$; por lo que se acepta la hipótesis: Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017, y que contradice con el estudio de Ventura (2012) Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07, concluyó: Con referencia a la subcategoría referida al salario también ocasiona percepciones de insatisfacción laboral en las docentes directivos, en gran medida debido al Régimen laboral de la Ley del Profesorado al que pertenecen y que reconoce la jornada de trabajo del cargo directivo en términos de remuneración.

V. Conclusiones

Primera

Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona directa, alta y significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un *rho* de Spearman igual a 0,802 y un p-valor igual a 0,000.

Segunda

Se determinó que existe relación directa, moderada y significativa entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un *rho* de Spearman igual a 0,532 y un p-valor igual a 0,000.

Tercera

Se determinó que existe relación directa, alta y significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un *rho* de Spearman igual a 0,756 y un p-valor igual a 0,000.

Cuarta

Se determinó que existe relación directa, moderada y significativa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un *rho* de Spearman igual a 0,596 y un p-valor igual a 0,000.

Quinta

Se determinó que existe relación directa, alta y significativa entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un *rho* de Spearman igual a 0,532 y un p-valor igual a 0,000.

VI. Recomendaciones

- Primera Se recomienda a los directivos de la UGEL, la implementación de programas de motivación y compensación con una supervisión del desempeño de los docentes que les brinde satisfacción
- Segunda Se sugiere a los docentes capacitarse sobre los beneficios laborales que tengan derecho, y se sientan satisfechos de su desempeño docente.
- Tercera Se recomienda a los directivos implementar jornadas pedagógicas sobre actividades en la institución educativa, que les permita sentirse motivados y satisfechos de su labor pedagógica.
- Cuarta Se sugiere a los docentes el uso estrategias innovadoras con materiales y recursos didácticos, y logren en los estudiantes óptimos aprendizajes, y se sientan satisfechos de su labor.
- Quinta Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa, utilizar técnicas e instrumentos de evaluación para la supervisión de la labor docente con el conocimiento de los docentes.

VII. Referencias

- Aguilar, M. y Ferrero, H. (2014). *Investigación científica*. Lima, Perú: Buho.
- Alonso, P. (2006). *Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración*. Boletín de Psicología, No. 88, pp. 49-63
- Álvarez, D. (2003). *Determinantes de la satisfacción laboral en los trabajadores españoles*. España. Cuadernos Universidad de Vigo
- Atkin, H. y Colton, R. (1995). *Métodos estadísticos México*: Continental.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño en la Universidad Jaime Bausate Meza – Jesús María*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Beltrán, E. y Palomino, M. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una Institución Educativa a partir de la gestión del clima laboral, sustentada en la Universidad del Pacífico*. Lima, Perú.
- Campos, C. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios*. Universidad de Montemorelos, México.
- Dawis, R.W. y Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis. University of Minnesota Press.
- Dessler, G. (1996). *Administración de personal*. México: Pearson: Prentice Hall
- Espinosa, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del centro educativo colegio de bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia del Oro- República de Panamá, en el año lectivo 2013-2014*. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Ferrero, J. (2011). *Estudio de la satisfacción laboral de los yeseros*. Universidad Politécnica de Valencia, España.
- Fuchs, C. (1997). *Sistema de evaluación y mejoramiento del desempeño*. Revista El Diario. Universidad Adolfo Ibáñez.
- Girón, R. (2014). *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente*. Universidad Rafael Landívar, Venezuela.
- Güell, R. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Universidad Internacional de Cataluña, España.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología científica*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterrey: Brooks/Cole
- Locke, E.A. (1984). *Job satisfaction. Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- Mateo, J. (2000). *Evaluación e investigación*. Barcelona: Océano
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Minedu.
- Ministerio de Educación-Minedu (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Minedu.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL Arredondo (2005),
- Pérez, Y. (2011). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec, Ventanilla*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N°1 Pachacutec – Ventanilla*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad San Pedro Sula, Córtes*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario enciclopédico*. Barcelona: Salvat.
- Rizvi, M. y Elliott, V. (2005). *Teachers' perceptions of their professionalism in government primary schools in Karachi, Pakistan*. Asia Pacific Journal of Teacher Education, 33(1)
- Robbins, S. y Jugde, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (México: Pearson Prentice Hall.
- Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005), ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/216/1/TESIS%20BAyMC.pdf

- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Universidad de Valencia, España.
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Buenos Aires, Argentina: Limusa.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de investigación científica*. México: Limusa.
- Unesco (2007). *EFA Global Monitoring Report: Reaching the Marginalized*. Paris, UNESCO.
- Valdés, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México
- Valdés, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente*. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Satisfacción laboral y desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03, La Victoria, 2017

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables				
			Variable 1: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema general ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?	Objetivo general Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017	Hipótesis general La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017	Tarea	Realiza esfuerzo en su tarea	1,2,3,4,6,7,8	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo (27, 3) Medio (64, 99) Alto (100, 135)
				Se siente realizado en su trabajo			
				Considera que existe equidad en la tarea realizada			
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017	Condiciones de trabajo	Aporta materialmente en el desarrollo institucional	9,10,11,12,13,14,15		
				Labora en un ambiente adecuado			
				Percibe seguridad en el lugar donde trabaja			
¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017	Reconocimiento	Reconoce a sí mismo sus potencialidades	16,17,18,19,20,21		
				Se siente reconocido por los directivos			
¿Qué relación existe entre		Existe relación significativa	Beneficios económicos	Se siente satisfecho con la remuneración percibida	22,23,24,25,26,27		
				Recibe incentivos por el trabajo realizado			

<p>la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017</p>	<p>entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017</p>	Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Preparación para el aprendizaje	<p>Conocimiento y comprensión de las características los estudiantes</p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada Crea un clima propicio para el aprendizaje</p>	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10		
			Enseñanza para el aprendizaje	<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos</p>	11,12,13, 14,15,16, 17,18,19, 20,21,22, 23,24,25 26,27,28, 29	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2)	Bajo (40, 94) Medio (95, 148)
			Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	<p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la institución educativa</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado</p>	30,31,32 33,34,35	Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (149, 200)
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas</p>	36,37,38 39,40		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).	Será medida a través de la satisfacción de las puntuaciones encontradas mediante la Escala ordinal de Likert	Tarea	Realiza esfuerzo en su tarea	1,2,3,4,6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (26, 63))
			Se siente realizado en su trabajo			
			Considera que existe equidad en la tarea realizada			
			Aporta materialmente en el desarrollo institucional			
		Condiciones de trabajo	Labora en un ambiente adecuado	9,10,11,12,13,14,15		Medio (64, 99)
			Percibe seguridad en el lugar donde trabaja			
		Reconocimiento	Reconoce a sí mismo sus potencialidades	16,17,18,19,20,21		Alto (100, 135)
			Se siente reconocido por los directivos			
		Beneficios económicos	Se siente satisfecho con la remuneración percibida	22,23,24,25,26,27,		
			Recibe incentivos por el trabajo realizado			

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	
Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión de las características los estudiantes	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (40, 94)	
	Planifica la enseñanza de forma colegiada Crea un clima propicio para el aprendizaje				
Enseñanza para el aprendizaje	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos	11,12,13,14,15 16,17,18,19,20,			Medio (95, 148)
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	21,22,23,24,25 26,27,28,29			
Participación en la gestión de la escuela y la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la institución educativa	30,31,32			Alto (149, 200)
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado	33,34,35			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	36,37,38 39,40			
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas				

Anexo: Instrumentos

ESCALA SL-SPC – SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que se considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTALMENTE ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTALMENTE DESACUERDO	TD

N°	ÍTEMS	TD	D	I	A	TA
		1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo corresponde a la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento conforme con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la institución "buen trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que lo que recibo es mayor que lo que brindo.					
11	Prefiero relacionarme bien con las personas con quienes trabajo					
12	Me gusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.					
14	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta agradable.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me agrada que me den trabajos de mayores límites para reconocer mis méritos.					
25	Haciendo bien mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas docentes, me encuentro realizando una investigación con respecto al nivel de desempeño docente en su institución educativa, por lo que necesito conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le ruego que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en nuestra investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márkela con una aspa (X). Gracias.

N= Nunca CN= Casi nunca AV= Algunas veces CS= Casi siempre S= Siempre

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente las características de los estudiantes.					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de					

	aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad					
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose					

	activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

Base De Datos

SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Tarea									Condiciones de trabajo							Reconocimiento						Beneficios económicos							Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	21	ST	22	23	24	25	26		27	ST
1	3	4	4	4	4	4	4	4	31	2	1	1	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	3	9	3	1	2	2	2	1	11	59
2	4	3	3	3	3	3	4	4	27	1	1	3	2	2	3	3	15	2	4	3	3	3	3	18	1	1	1	2	2	2	9	65
3	4	4	4	4	3	3	4	4	30	2	1	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	2	17	78
4	3	3	3	4	2	3	4	2	24	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	4	14	61	
5	4	4	4	3	3	3	4	4	29	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	2	2	10	50	
6	4	3	3	3	1	3	4	4	25	4	4	2	2	2	2	18	2	3	2	3	2	2	14	2	2	3	2	2	2	13	66	
7	2	4	2	3	4	3	4	4	26	4	2	1	1	2	2	14	2	2	1	3	1	2	11	2	1	1	2	1	1	8	57	
8	2	2	3	3	3	2	3	3	21	2	2	1	2	2	1	11	1	3	3	2	1	2	12	2	2	2	2	1	1	10	52	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	1	1	1	2	2	12	1	3	1	1	1	3	10	3	1	2	2	2	3	13	63	
10	4	4	3	4	4	4	4	4	31	1	1	2	2	2	3	14	2	1	2	3	3	2	13	1	1	1	2	2	2	9	63	
11	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	2	17	80	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	65	
13	3	3	4	3	3	4	4	3	27	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	2	1	9	48	
14	3	4	4	4	4	4	4	4	31	2	2	1	1	2	1	10	1	1	4	2	1	1	10	2	1	1	1	1	2	8	56	
15	3	3	3	4	3	3	3	3	25	2	1	2	2	1	1	10	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	45	
16	3	3	4	3	3	3	3	3	25	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	1	12	62	
17	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	1	1	1	2	2	12	2	2	1	3	1	2	11	2	1	1	2	1	3	10	60	
18	3	4	4	3	4	4	4	4	30	1	1	1	1	4	1	10	1	1	4	2	4	1	13	2	1	1	1	1	2	8	58	
19	3	3	2	3	4	3	3	4	25	3	3	2	2	1	1	13	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	49	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	1	1	2	2	11	1	3	2	3	3	1	13	2	1	2	1	2	1	9	54	
21	2	3	3	3	3	3	3	3	23	1	2	2	2	3	2	14	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	2	2	1	12	64	
22	4	4	4	3	3	3	3	4	28	2	1	2	2	2	1	11	1	3	1	2	1	1	9	1	2	2	2	2	2	11	55	
23	2	3	3	3	3	3	3	3	23	1	1	4	4	3	4	21	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	1	20	85	
24	3	3	4	3	3	3	4	3	26	2	2	3	3	4	4	22	4	2	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	1	16	80	
25	4	4	3	4	4	4	4	4	31	2	1	4	4	4	3	22	4	1	4	4	4	3	20	3	4	3	3	3	1	17	86	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	1	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	1	21	87	
27	3	4	3	4	4	4	4	4	30	1	1	4	4	4	4	22	4	2	4	4	4	2	20	3	3	3	3	2	2	16	85	
28	3	4	3	3	4	4	3	4	28	2	1	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	94	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	2	3	4	3	4	23	4	1	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	4	22	94	
30	3	3	4	4	4	4	3	3	28	1	2	3	4	3	3	4	20	4	4	3	4	4	23	4	3	3	3	3	3	19	87	
31	2	3	4	3	3	3	3	4	25	3	4	4	4	3	4	26	4	2	3	4	4	3	20	3	4	4	3	3	4	21	90	
32	4	4	4	2	3	4	4	4	29	3	3	3	3	3	3	4	22	4	2	3	4	4	20	2	4	4	3	3	4	20	87	
33	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	25	4	1	1	3	4	16	2	3	2	3	3	3	16	82	

34	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	4	20	97
35	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3	3	4	4	4	4	4	26	1	3	1	4	4	4	17	1	4	4	4	2	4	19	85
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	27	4	2	4	4	4	3	21	3	4	3	3	3	3	19	95
37	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	4	3	3	2	3	3	21	3	2	3	3	3	4	18	2	3	3	3	3	4	18	80
38	1	4	1	4	4	4	3	4	25	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	4	18	81
39	4	3	3	3	2	3	2	4	24	3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	3	4	3	21	90
40	3	3	1	4	3	4	1	4	23	2	4	4	4	3	4	4	25	4	3	4	4	3	3	21	3	4	3	3	3	4	20	86
41	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	4	3	2	3	3	20	3	1	3	3	3	4	17	3	4	3	4	3	4	21	73
42	2	3	3	3	3	3	2	2	21	3	4	4	4	3	4	4	26	4	2	3	4	4	4	21	3	4	3	3	3	4	20	86
43	4	1	4	1	1	1	2	1	15	1	4	4	4	3	3	3	22	4	3	4	4	3	4	22	3	4	3	3	4	3	20	75
44	2	1	1	4	4	3	1	1	17	3	4	4	4	2	4	4	25	4	2	4	4	4	3	21	2	4	2	3	3	3	17	78
45	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2	3	4	4	4	4	4	25	4	2	4	4	4	3	21	2	4	4	4	4	4	22	89
46	3	2	2	2	2	3	3	3	19	2	3	4	4	4	4	4	25	4	1	3	4	4	2	18	1	4	2	3	3	4	17	76
47	3	3	1	3	1	2	2	1	16	3	4	4	4	3	4	4	26	3	2	3	4	4	3	19	2	4	3	3	3	4	19	77
48	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	2	4	21	2	4	4	4	3	4	21	96
49	4	1	4	1	1	1	2	1	15	3	4	4	4	4	4	4	27	2	4	4	4	4	3	21	1	4	3	4	3	4	19	78
50	2	1	1	4	4	3	1	1	17	3	4	4	3	2	3	4	23	4	1	1	4	4	3	17	3	4	4	4	3	4	22	77
51	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	4	4	4	3	4	4	26	4	2	3	4	4	3	20	2	4	3	3	3	4	19	86
52	3	2	2	2	2	2	3	3	19	2	4	3	2	2	3	3	19	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	4	18	70
53	3	3	1	3	1	2	2	1	16	2	4	4	4	4	4	4	26	4	2	3	4	4	3	20	3	4	4	4	3	4	22	81
54	4	4	4	4	3	4	4	4	31	1	4	4	4	4	4	4	25	4	2	3	4	4	3	20	2	4	3	3	2	4	18	90
55	4	2	2	1	1	2	2	1	15	2	4	4	4	2	4	4	24	4	2	4	4	4	3	21	2	4	2	3	3	4	18	74
56	1	1	1	1	1	2	2	1	10	2	4	4	4	3	4	4	25	4	1	3	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	22	75
57	2	1	2	2	1	1	1	1	11	1	4	4	4	4	4	4	25	4	2	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	4	19	73
58	4	1	4	4	2	2	3	3	23	3	4	4	4	4	4	4	27	4	2	3	4	4	4	21	4	4	3	3	4	3	21	88
59	3	3	3	3	2	3	3	2	22	2	4	3	3	2	3	3	20	3	2	3	3	3	2	16	4	4	4	4	2	4	22	77
60	3	3	1	1	1	1	1	2	13	2	3	3	3	4	4	4	23	2	3	3	3	3	2	16	4	3	3	3	2	4	19	68
61	1	1	1	1	4	1	1	1	11	3	4	4	4	4	4	4	27	4	1	4	4	4	3	20	3	4	4	3	3	4	21	78
62	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	4	4	4	3	4	4	25	4	2	3	4	4	2	19	2	4	3	4	3	3	19	78
63	1	2	2	2	3	2	3	1	16	2	4	3	3	1	3	3	19	3	1	3	3	4	3	17	1	4	3	3	3	3	17	68
64	1	1	1	1	1	2	2	1	10	3	3	3	3	1	4	4	21	4	2	4	3	3	2	18	1	3	2	4	3	4	17	65
65	2	1	2	2	1	1	1	1	11	3	3	4	4	3	4	4	25	3	2	3	3	3	3	17	1	3	2	2	3	4	15	66
66	4	1	4	4	2	2	3	3	23	4	4	3	4	2	3	4	24	4	3	3	3	4	3	20	2	3	3	3	3	3	17	80
67	3	3	3	3	2	3	3	2	22	4	4	3	3	2	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	4	18	76
68	3	3	1	1	1	1	1	2	13	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	1	4	3	2	16	2	4	2	2	3	4	17	65
69	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	4	19	97
70	2	4	4	4	4	4	4	4	30	2	4	4	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	86
71	3	4	4	4	4	4	4	4	31	1	4	4	4	2	4	4	23	4	2	4	4	4	4	22	1	4	3	4	4	3	19	92

72	4	4	4	4	3	3	4	4	30	1	3	4	4	1	3	4	20	4	1	3	3	4	4	19	2	4	4	4	4	3	21	86	
73	4	4	3	3	3	3	4	4	28	1	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18	81	
74	3	3	3	3	4	4	4	4	28	2	3	3	4	4	4	4	24	4	2	4	3	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	92	
75	4	4	3	3	3	2	3	4	26	3	3	4	4	2	3	4	23	4	2	3	3	4	4	20	3	3	4	2	3	3	18	83	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	4	4	4	26	4	2	3	4	4	3	20	2	4	4	4	4	3	21	95	
77	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	1	3	4	4	4	4	20	85	
78	2	4	3	3	3	3	4	4	26	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	3	4	4	3	21	3	4	4	4	4	4	23	94	
79	3	3	4	3	3	3	3	3	25	1	4	4	4	2	2	4	21	4	2	3	3	3	2	17	3	4	3	3	4	3	20	80	
80	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	4	4	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	3	3	4	21	91	
81	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	3	3	3	3	4	3	22	4	3	3	4	3	4	21	2	3	4	4	4	3	20	90	
82	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	4	4	4	1	4	4	25	4	4	1	3	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23	91	
83	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	4	2	4	3	19	3	4	4	3	4	3	21	85	
84	3	4	3	4	4	4	4	4	30	2	4	3	3	3	3	1	19	1	3	3	1	4	3	15	3	4	4	4	4	4	23	84	
85	4	4	4	3	4	4	4	3	30	1	3	4	4	3	3	4	22	4	2	3	2	2	4	17	3	4	3	4	3	4	21	86	
86	3	3	4	3	3	3	4	4	28	3	4	3	3	2	3	3	21	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	4	18	77	
87	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	1	1	2	1	1	13	1	1	4	2	1	1	10	2	1	1	1	1	3	9	60	
88	4	3	3	3	3	3	4	4	27	4	4	2	2	1	1	1	15	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	4	9	54	
89	3	4	4	4	4	4	4	4	31	2	1	1	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	3	9	3	1	2	2	2	1	11	59	
90	4	3	3	3	3	3	4	4	27	1	1	3	2	2	3	3	15	2	4	3	3	3	3	18	1	1	1	2	2	2	9	65	
91	4	4	4	4	3	3	4	4	30	2	1	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	2	17	78	
92	3	3	3	4	2	3	4	2	24	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	4	14	61	
93	4	4	4	3	3	3	4	4	29	1	2	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	2	2	10	50	
94	4	3	3	3	1	3	4	4	25	4	4	2	2	2	2	2	18	2	3	2	3	2	2	14	2	2	3	2	2	2	13	66	
95	2	4	2	3	4	3	4	4	26	4	2	1	1	2	2	2	14	2	2	1	3	1	2	11	2	1	1	2	1	1	8	57	
96	2	2	3	3	3	2	3	3	21	2	2	1	2	2	1	1	11	1	3	3	2	1	2	12	2	2	2	2	1	1	10	52	
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	1	1	1	2	2	2	12	1	3	1	1	1	3	10	3	1	2	2	2	3	13	63	
98	4	4	3	4	4	4	4	4	31	1	1	2	2	2	3	3	14	2	1	2	3	3	2	13	1	1	1	2	2	2	9	63	
99	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	2	17	80	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	65	
101	3	3	4	3	3	4	4	3	27	1	2	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	2	1	9	48	
102	3	4	4	4	4	4	4	4	31	2	2	1	1	2	1	1	10	1	1	4	2	1	1	10	2	1	1	1	1	2	8	56	
103	3	3	3	4	3	3	3	3	25	2	1	2	2	1	1	1	10	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	45	
104	3	3	4	3	3	3	3	3	25	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	1	12	62	
105	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	1	1	1	2	2	2	12	2	2	1	3	1	2	11	2	1	1	2	1	3	10	60	
106	3	4	4	3	4	4	4	4	30	1	1	1	1	4	1	1	10	1	1	4	2	4	1	13	2	1	1	1	1	1	2	8	58
107	3	3	2	3	4	3	3	4	25	3	3	2	2	1	1	1	13	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	7	49	
108	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	1	1	2	2	1	11	1	3	2	3	3	1	13	2	1	2	1	2	1	9	54	
109	2	3	3	3	3	3	3	3	23	1	2	2	2	3	2	2	14	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	2	2	1	12	64	

110	4	4	4	3	3	3	3	4	28	2	1	2	2	2	1	1	11	1	3	1	2	1	1	9	1	2	2	2	2	2	11	55
111	2	3	3	3	3	3	3	3	23	1	1	4	4	3	4	4	21	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	1	20	85
112	3	3	4	3	3	3	4	3	26	2	2	3	3	4	4	4	22	4	2	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	1	16	80
113	4	4	3	4	4	4	4	4	31	2	1	4	4	4	3	4	22	4	1	4	4	4	3	20	3	4	3	3	3	1	17	86
114	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	1	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	1	21	87
115	3	4	3	4	4	4	4	4	30	1	1	4	4	4	4	4	22	4	2	4	4	4	2	20	3	3	3	3	2	2	16	85
116	3	4	3	3	4	4	3	4	28	2	1	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	94
117	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	2	3	4	3	4	4	23	4	1	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	4	22	94
118	3	3	4	4	4	4	3	3	28	1	2	3	4	3	3	4	20	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	3	3	3	19	87
119	2	3	4	3	3	3	3	4	25	3	4	4	4	3	4	4	26	4	2	3	4	4	3	20	3	4	4	3	3	4	21	90
120	4	4	4	2	3	4	4	4	29	3	3	3	3	3	3	4	22	4	2	3	4	4	3	20	2	4	4	3	3	4	20	87
121	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	25	4	1	1	3	4	3	16	2	3	2	3	3	3	16	82
122	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	4	20	97
123	3	4	3	3	4	3	3	3	26	3	3	4	4	4	4	4	26	1	3	1	4	4	4	17	1	4	4	4	2	4	19	85
124	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	27	4	2	4	4	4	3	21	3	4	3	3	3	3	19	95
125	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	4	3	3	2	3	3	21	3	2	3	3	3	4	18	2	3	3	3	3	4	18	80
126	1	4	1	4	4	4	3	4	25	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	4	18	81
127	4	3	3	3	2	3	2	4	24	3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	3	4	3	21	90
128	3	3	1	4	3	4	1	4	23	2	4	4	4	3	4	4	25	4	3	4	4	3	3	21	3	4	3	3	3	4	20	86
129	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	4	3	2	3	3	20	3	1	3	3	3	4	17	3	4	3	4	3	4	21	73
130	2	3	3	3	3	3	2	2	21	3	4	4	4	3	4	4	26	4	2	3	4	4	4	21	3	4	3	3	3	4	20	86
131	4	1	4	1	1	1	2	1	15	1	4	4	4	3	3	3	22	4	3	4	4	3	4	22	3	4	3	3	4	3	20	75
132	2	1	1	4	4	3	1	1	17	3	4	4	4	2	4	4	25	4	2	4	4	4	3	21	2	4	2	3	3	3	17	78
133	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2	3	4	4	4	4	4	25	4	2	4	4	4	3	21	2	4	4	4	4	4	22	89
134	3	2	2	2	2	2	3	3	19	2	3	4	4	4	4	4	25	4	1	3	4	4	2	18	1	4	2	3	3	4	17	76
135	3	3	1	3	1	2	2	1	16	3	4	4	4	3	4	4	26	3	2	3	4	4	3	19	2	4	3	3	3	4	19	77
136	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	2	4	21	2	4	4	4	3	4	21	96
137	4	1	4	1	1	1	2	1	15	3	4	4	4	4	4	4	27	2	4	4	4	4	3	21	1	4	3	4	3	4	19	78
138	2	1	1	4	4	3	1	1	17	3	4	4	3	2	3	4	23	4	1	1	4	4	3	17	3	4	4	4	3	4	22	77
139	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	4	4	4	3	4	4	26	4	2	3	4	4	3	20	2	4	3	3	3	4	19	86
140	3	2	2	2	2	2	3	3	19	2	4	3	2	2	3	3	19	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	4	18	70

DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	Preparación para el aprendizaje											Enseñanza para el aprendizaje																	Participación en la gestión de la escuela y la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad						Total				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	ST	30	31	32	33	34	35	ST	36	37	38		39	40	ST	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	34	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	1	2	30	3	3	1	2	1	2	12	3	3	3	3	3	15	91	
2	4	3	3	3	3	3	4	4	1	1	29	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	42	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	10	97	
3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	51	2	1	1	1	2	2	9	1	2	1	2	2	8	101	
4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	29	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	2	2	11	103	
5	4	4	4	3	3	3	4	4	1	2	32	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	29	2	1	2	2	2	13	2	1	1	2	1	7	76		
6	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	33	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	1	9	92		
7	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	32	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	29	1	1	3	3	1	2	11	3	1	2	2	2	10	82		
8	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	25	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	30	3	3	3	1	1	1	12	1	1	1	2	2	7	74	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	36	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	34	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	102		
10	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	33	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	36	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	90		
11	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	50	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	2	2	8	99	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	36	3	2	2	2	2	3	14	2	1	1	1	1	6	92	
13	3	3	4	3	3	4	4	3	1	2	30	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	22	3	1	2	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	67	
14	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	35	1	1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	26	2	1	2	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	83		
15	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	28	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22	1	1	3	3	1	2	11	2	1	1	2	1	7	68	
16	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	29	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	37	3	3	2	1	1	1	11	2	1	1	1	1	6	83	
17	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	35	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	3	32	3	2	3	3	3	3	17	1	1	1	1	1	5	89		
18	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	32	1	1	4	1	1	1	1	4	2	4	1	2	1	1	1	1	2	31	1	2	2	2	2	2	11	2	1	2	1	2	8	82		
19	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	31	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22	1	1	1	1	2	1	7	3	2	2	2	2	11	71		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	30	2	1	1	2	1	1	8	1	2	2	2	2	9	75		
21	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	26	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	41	1	1	1	1	1	1	6	3	4	4	4	4	19	92
22	4	4	4	3	3	3	3	4	2	1	31	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	31	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	15	91		
23	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	63	3	1	2	2	1	1	10	3	4	3	3	3	16	114	
24	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	30	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	54	2	4	1	2	1	1	11	4	4	4	4	4	20	115		
25	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	34	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	57	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	3	2	14	111	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	65	3	3	1	2	1	2	12	4	4	4	4	4	20	124	
27	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	58	3	3	3	3	2	2	16	3	4	3	4	4	18	124		
28	3	4	3	4	4	4	3	4	2	1	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	68	2	1	1	1	2	2	9	4	3	3	3	3	16	124	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	37	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	3	3	17	142		
30	3	3	4	4	4	4	3	3	1	2	31	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	62	3	4	3	3	3	3	19	2	4	4	3	3	16	128		
31	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	32	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	63	4	4	3	3	4	3	21	2	3	2	3	3	13	129			

32	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	35	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	16	135	
33	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35	4	4	3	3	4	4	1	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	53	4	4	2	3	3	3	19	1	4	4	4	2	15	122	
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	67	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	16	145	
35	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	59	4	4	4	3	4	3	22	2	3	3	3	3	14	127	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	62	4	4	4	4	3	3	22	2	3	3	3	3	14	138	
37	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	54	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	3	4	18	127	
38	1	4	1	4	4	4	3	4	4	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	54	4	4	3	2	4	4	21	3	4	3	3	3	16	123	
39	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	65	3	4	3	2	3	2	17	3	4	3	4	3	17	130		
40	3	3	1	4	3	4	1	4	2	4	29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	63	4	4	4	3	4	3	22	3	4	3	3	3	16	130	
41	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	57	4	4	4	1	4	4	21	3	4	3	3	4	17	117	
42	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	28	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	63	4	4	3	3	4	3	21	2	4	2	3	3	14	126	
43	4	1	4	1	1	1	2	1	1	4	20	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	62	3	3	4	2	3	3	18	2	4	4	4	4	18	118		
44	2	1	1	4	4	3	1	1	3	4	24	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	59	3	3	2	2	3	3	16	1	4	2	3	3	13	112		
45	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	67	4	4	3	3	4	4	22	2	4	3	3	3	15	132		
46	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	24	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	1	4	2	3	3	4	3	58	4	3	3	3	4	3	20	2	4	4	4	3	17	119	
47	3	3	1	3	1	2	2	1	3	4	23	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	60	3	3	4	3	4	3	20	1	4	3	4	3	15	118	
48	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	65	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	3	18	143	
49	4	1	4	1	1	1	2	1	3	4	22	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	63	4	3	4	3	4	3	21	2	4	3	3	3	15	121	
50	2	1	1	4	4	3	1	1	3	4	24	4	3	2	3	4	4	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	57	4	4	3	2	4	2	19	2	3	3	3	3	14	114	
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	62	4	4	3	2	4	4	21	3	4	4	4	3	18	131	
52	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	25	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	50	4	4	2	1	4	2	17	2	4	3	3	2	14	106	
53	3	3	1	3	1	2	2	1	2	4	22	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	65	4	4	3	2	4	3	20	2	4	2	3	3	14	121	
54	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	36	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	62	4	2	4	2	4	4	20	3	3	4	4	4	18	136	
55	4	2	2	1	1	2	2	1	2	4	21	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	60	4	4	3	1	4	3	19	3	3	3	3	3	15	115	
56	1	1	1	1	1	2	2	1	2	4	16	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	64	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	3	4	18	120		
57	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	16	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	62	4	4	3	2	4	3	20	4	4	4	4	2	18	116	
58	4	1	4	4	2	2	3	3	3	4	30	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	65	3	3	3	2	3	3	17	4	3	3	3	2	15	127	
59	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	28	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	56	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	3	3	17	123	
60	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	18	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	56	4	4	3	2	4	3	20	2	4	3	4	3	16	110	
61	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	18	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	63	4	4	3	2	4	2	19	1	4	3	3	3	14	114	
62	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	23	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	61	4	4	3	3	3	4	21	1	3	2	4	3	13	118	
63	1	2	2	2	3	2	3	1	2	4	22	3	3	1	3	3	3	1	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	50	4	3	3	3	3	3	19	1	3	2	2	3	11	102		
64	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	16	3	3	1	4	4	4	2	4	3	3	2	1	3	2	4	3	4	3	55	4	4	4	4	4	4	23	2	3	3	3	3	14	106	
65	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	17	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	4	4	55	3	3	2	4	4	4	20	3	3	3	2	3	14	106
66	4	1	4	4	2	2	3	3	4	4	31	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	3	3	2	4	3	3	18	2	4	2	2	3	13	118	
67	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	30	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	53	4	4	3	3	4	4	22	3	3	3	3	15	120	
68	3	3	1	1	1	1	1	2	4	3	20	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	51	4	4	2	2	4	3	19	3	3	3	3	3	15	105	
69	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	65	3	4	3	1	4	3	18	1	4	3	4	4	16	137	

70	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54	3	3	2	1	3	2	14	2	4	4	4	4	18	122			
71	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	36	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	2	61	3	3	3	1	3	2	15	3	3	3	3	3	3	15	127					
72	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	34	4	4	1	3	4	4	1	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	59	3	4	3	2	3	3	18	4	4	4	4	4	20	131						
73	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	2	3	15	121					
74	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	33	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	64	4	3	2	2	4	2	17	2	4	4	4	4	18	132						
75	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	32	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	20	1	3	4	4	4	16	126						
76	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	64	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	19	139						
77	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	57	4	4	4	1	4	3	20	3	4	3	3	4	17	128						
78	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	68	3	4	4	2	4	4	21	4	4	3	3	3	17	138							
79	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	30	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	56	4	4	3	3	3	3	20	2	3	4	4	4	17	123						
80	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	68	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	138						
81	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	61	3	4	4	3	3	4	21	3	4	4	3	4	18	136						
82	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34	4	4	1	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	64	4	4	3	2	4	4	21	3	4	4	4	4	19	138						
83	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	61	3	3	3	1	3	4	17	3	4	3	4	3	17	126							
84	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	36	3	3	3	3	1	1	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	55	4	4	3	3	4	4	22	2	3	3	3	3	14	127						
85	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	34	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	59	3	3	2	3	4	3	18	2	1	1	1	1	6	117						
86	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	48	4	4	4	4	4	3	23	1	1	1	1	1	5	111				
87	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	1	1	3	4	29	4	3	4	2	3	4	20	2	1	2	1	2	8	95						
88	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	27	3	4	4	3	4	4	22	3	2	2	2	2	11	95						
89	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	34	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	1	2	30	3	3	1	2	1	2	12	3	3	3	3	3	15	91					
90	4	3	3	3	3	3	4	4	1	1	29	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	42	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	10	97						
91	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	51	2	1	1	1	2	2	9	1	2	1	2	2	8	101					
92	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	29	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	2	2	11	103					
93	4	4	4	3	3	3	4	4	1	2	32	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	24	2	1	2	4	2	2	13	2	1	1	2	1	7	76
94	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	33	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	39	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	9	92						
95	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	32	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	29	1	1	3	3	1	2	11	3	1	2	2	2	10	82						
96	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	25	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	30	3	3	3	1	1	1	12	1	1	1	2	2	7	74						
97	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	36	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	34	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	102					
98	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	33	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	36	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	90						
99	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	50	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	2	2	8	99					
100	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	36	3	2	2	2	2	3	14	2	1	1	1	1	6	92						
101	3	3	4	3	3	4	4	3	1	2	30	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	22	3	1	2	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	67							
102	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	35	1	1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	26	2	1	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	83							
103	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	28	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22	1	1	3	3	1	2	11	2	1	1	2	1	7	68						
104	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	29	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	37	3	3	2	1	1	1	11	2	1	1	1	1	6	83						
105	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	35	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	32	3	2	3	3	3	3	17	1	1	1	1	1	5	89							
106	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	32	1	1	4	1	1	1	4	2	4	1	2	1	1	1	1	2	2	31	1	2	2	2	2	2	11	2	1	2	1	2	8	82						
107	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	31	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22	1	1	1	1	2	1	7	3	2	2	2	2	11	71							

108	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	1	30	2	1	1	2	1	1	8	1	2	2	2	2	9	75		
109	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	26	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	41	1	1	1	1	1	1	6	3	4	4	4	4	19	92		
110	4	4	4	3	3	3	3	4	2	1	31	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	31	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	15	91		
111	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	63	3	1	2	2	1	1	10	3	4	3	3	3	16	114		
112	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	30	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	54	2	4	1	2	1	1	11	4	4	4	4	4	20	115		
113	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	34	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	57	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	3	2	14	111		
114	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	65	3	3	1	2	1	2	12	4	4	4	4	4	20	124		
115	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	58	3	3	3	3	2	2	16	3	4	3	4	4	18	124		
116	3	4	3	3	4	4	3	4	2	1	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	68	2	1	1	1	2	2	9	4	3	3	3	3	16	124		
117	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	37	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	65	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	3	3	17	142		
118	3	3	4	4	4	4	3	3	1	2	31	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	62	3	4	3	3	3	3	19	2	4	4	3	3	16	128		
119	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	32	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	63	4	4	3	3	4	3	21	2	3	2	3	3	13	129		
120	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	35	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	16	135		
121	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35	4	4	3	3	4	4	1	1	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	53	4	4	2	3	3	3	19	1	4	4	4	2	15	122		
122	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	67	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	16	145
123	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	59	4	4	4	3	4	3	22	2	3	3	3	3	14	127		
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	62	4	4	4	4	3	3	22	2	3	3	3	3	14	138		
125	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	54	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	3	4	18	127		
126	1	4	1	4	4	4	3	4	4	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	54	4	4	3	2	4	4	21	3	4	3	3	3	16	123		
127	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	65	3	4	3	2	3	2	17	3	4	3	4	3	17	130		
128	3	3	1	4	3	4	1	4	2	4	29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	63	4	4	4	3	4	3	22	3	4	3	3	3	16	130		
129	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	57	4	4	4	1	4	4	21	3	4	3	3	4	17	117		
130	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	28	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	63	4	4	3	3	4	3	21	2	4	2	3	3	14	126		
131	4	1	4	1	1	1	2	1	1	4	20	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	18	2	4	4	4	4	18	118		
132	2	1	1	4	4	3	1	1	3	4	24	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	67	4	4	3	3	4	4	22	2	4	3	3	3	15	132		
133	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	67	4	4	3	3	4	4	22	2	4	3	3	3	15	132		
134	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	24	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	1	4	2	3	3	4	3	58	4	3	3	3	4	3	20	2	4	4	4	3	17	119		
135	3	3	1	3	1	2	2	1	3	4	23	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	60	3	3	4	3	4	3	20	1	4	3	4	3	15	118		
136	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	65	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	3	18	143		
137	4	1	4	1	1	1	2	1	3	4	22	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	63	4	3	4	3	4	3	21	2	4	3	3	3	15	121		
138	2	1	1	4	4	3	1	1	3	4	24	4	3	2	3	4	4	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	57	4	4	3	2	4	2	19	2	3	3	3	3	14	114		
139	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	62	4	4	3	2	4	4	21	3	4	4	4	3	18	131		
140	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	25	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	50	4	4	2	1	4	2	17	2	4	3	3	2	14	106	



INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 1120
 "Pedro Adolfo LABARTHE EFFIO"
 Av. Méjico N° 2048 – La Victoria
 Telef. N° 323-7824

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 1120
 "PEDRO ADOLFO LABARTHE EFFIO", DEL DISTRITO DE LA VICTORIA U.G.E.L.
 N° 03.

HACE CONSTAR:

Qué, la Señorita **María Jesús CAMPOS FERRUSO**, identificado con DNI N° 70445620, estudiante de Postgrado de la Universidad "César Vallejo", ha aplicado una encuesta como instrumento de investigación de la tesis "**Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N° 10, Ugel 03 – La Victoria -2017**", habiendo aplicado a los docentes de esta Institución Educativa

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado y para los fines que estime conveniente.

La Victoria, 08 de agosto del 2017



Marina Mejía Molina
 Lic/ Marina Mejía Molina
 DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
“CESAR A. VALLEJO”

UGEL 03 - LA VICTORIA
... Derí del mundo y Derí al pie del orbe, yo me adhiero



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR LIC. ALFREDO ROMERO APARCO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA “CESAR A VALLEJO” AV. MEJICO N° 2087- DEL DISTRITO DE LA VICTORIA UGEL .03 QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. María Jesús Campos Ferruzo, Identificado con D.N.I. 70445620 estudiante de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, aplicó una encuesta como instrumento de investigación de la tesis **“Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria – 2017”** a los docentes de la Institución Educativa a mi cargo.

Se expide la siguiente constancia para los fines que estime conveniente.

La victoria, 03 de Julio del 2017



[Handwritten Signature]
 Lic. ALFREDO ROMERO APARCO
 DIRECTOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	1		2		3		SUGERENCIA
		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	/		/		/		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña	/		/		/		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	/		/		/		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	/		/		/		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	/		/		/		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	/		/		/		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	/		/		/		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	/		/		/		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	/		/		/		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	/		/		/		

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE		SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓	
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓	
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓	
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓	
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	✓		✓		✓	
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓	
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	✓		✓		✓	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	✓		✓		✓	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓	

23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓				
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓				
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓				
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓				
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓				
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	✓		✓		✓				
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	✓		✓		✓				
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓				
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓				
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓				
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	✓		✓		✓				
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	✓		✓		✓				
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓		✓				

36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del Juez validador:

Hinojosa Tejada Luis Tenorio D.N.I 15749354


Especialidad del validador: ESPECIALIDAD EN ASESORIA

Lugar donde labora: UCV - LOS ORIVOS - ZONA NOROCCIDENTAL

Fecha:

- 1- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2- **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3- **Cantidad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Ing. Luis Hinojosa Tejada
 Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / items	1		2		3	
		PERTINENCIA		RELEVANCIA		RELEVANCIA	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Mi sueldo corresponde a la labor que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Me siento conforme con lo que gano.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Siento que recibo de parte de la institución "buen trato".	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Me siento útil con la labor que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que lo que recibo es mayor que lo que brindo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Prefiero relacionarme bien con las personas con quienes trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Me gusta mi horario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	El horario de trabajo me resulta cómodo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta agradable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Me gusta el trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓	✓	✓	✓
24	Me agrada que me den trabajos de mayores límites para reconocer mis méritos.	✓	✓	✓	✓
25	Haciendo bien mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓	✓	✓	✓
26	Me gusta la actividad que realizo.	✓	✓	✓	✓
27	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador:

Hirata Tefano Luis Tonigio

D.N.I. 15749351

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN TESORERIA

Lugar donde labora: UCV - LOS OLIVOS, ZONA NOROCCIDENTAL

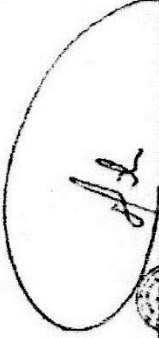
Fecha:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Ing. Luis Hirata Tefano
 800540

Firma del Experto Informante.

Especialidad

36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	/	/	/	/	/	/
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	/	/	/	/	/	/
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	/	/	/	/	/	/
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	/	/	/	/	/	/
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** (x) **Aplicable después de corregir** () **No aplicable** ()

Apellidos y nombres del Juez validador:

SERVAQUE ROMERO SILVIA AURORA

D.N.I. 10231210

Especialidad del validador:

Festividad Educativa

Lugar donde labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION

Fecha: 06 Julio del 2017

Firma del Experto Informante.



Especialidad

Silvia Aurora Romero
Magister en Ciencias de la Educación
Gestión Educativa
CPPe 0110231210

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Me agrada que me den trabajos de mayores límites para reconocer mis méritos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Haciendo bien mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Me gusta la actividad que realizo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador:

DEVAQUE ROMERO SILVIO AURORA D.N.I. 10231210

Silvia Aurora Romero Romero
Magister en Ciencias de la Educación
Gestión Educativa
CPPe 0110231210

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL

Lugar donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE INDIANERIA

Fecha: 06 Julio del 2014



Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Me agrada que me den trabajos de mayores límites para reconocer mis méritos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Haciendo bien mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Me gusta la actividad que realizo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO TIENE CONSISTENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador:
AYBAR HUAMAN, JUSTINIANO D.N.I. 08822499

Especialidad del validador: TEMÁTICO

Lugar donde labora: EPG-UCY

Fecha:





 INSTITUTO VICE-RECTORIAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS

 Mgtr. Justinao Aybar Huaman

 CATEDRA DE

Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓	✓	✓	✓		
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓	✓	✓	✓		
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓	✓	✓	✓		
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓	✓	✓	✓		
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO TIENE CONSISTENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador:

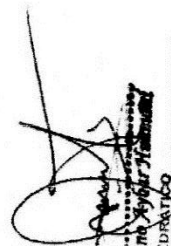
AYBAR HUMANA, JUSTINIANO

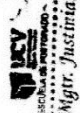
D.N.I 08822499

Especialidad del validador: TEMÁTICO

Lugar donde labora: EPG - UCY

Fecha:





 Mgtr. Justiniano Aybar Humana

 CATEDRÁTICO

1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 6

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**Satisfacción laboral y desempeño docente en dos
instituciones emblemáticas de la Red N°10, Ugel
03; La Victoria - 2017**

nisha-20@hotmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad César vallejo – Filial Ate

Resumen

La presente investigación titulada “Satisfacción laboral y desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria-2017”, tuvo como objetivo determinar la relación de la satisfacción laboral y el desempeño docente como respuesta a la problemática de las Entidades Educativas referidas.

La investigación responde a un tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, habiéndose usado cuestionarios con una escala de Likert como herramientas de recolección de datos con una muestra de 140 profesores de dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03.

Luego de haber realizado el análisis e interpretación de los resultados mediante con la correlación de Spearman, se llegó a la conclusión: Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona directa, alta y significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un ρ de Spearman igual a 0,802 y un p-valor igual a 0,000.

Palabras clave: Satisfacción laboral y desempeño docente.

Abstract

The present research entitled “Work satisfaction and teaching performance in two Emblematic Institutions of Network N° 10, Ugel 03; La Victoria-2017”, aimed to determine the relationship between job satisfaction and teacher performance as a response to the problems of the Educational Entities referred to.

The research responds to a basic type and non-experimental, correlational cross-sectional design, using questionnaires with a Likert scale as data collection tools with a sample of 140 professors from two Emblematic Institutions of the N ° 10 Network, Ugel 03.

After analyzing and interpreting the results using the Spearman correlation, it was concluded: It was determined that the job satisfaction is related directly, high and significantly with the teaching performance in two Emblematic Institutions of the network N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; with a Spearman ρ equal to 0.802 and a p-value equal to 0.000.

Key words: Work satisfaction and teaching performance.

Introducción

Güell (2014) en su tesis de maestría *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*, sustentada en la Universidad Internacional de Cataluña, cuyo objetivo general fue analizar la satisfacción laboral de los maestros, se trabajó con una muestra 523 profesores en su gran mayoría es eminentemente femenina de infantil y primaria, se utilizó el método cualitativo con aspectos cuantitativos y concluyo lo siguiente: Los docentes realizan una valoración de la satisfacción que varía de acuerdo a sus hechos de vida, donde influye la formación, asimismo, consideran que no son reconocidos socialmente como profesional, también por la edad modifican el criterio de valoración y propiedades sobre los puestos de trabajo y su satisfacción en el desempeño.

Fundamentación científica, técnica y tecnológica

Nuestro estudio pretende analizar la satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa y aportar algunas propuestas de mejora, las fundamentaciones parten de un punto de vista personal, teórico y otras de un interés práctico e institucional.

Variable 1: Satisfacción Laboral

Robbins y Jugde (2009), definieron, como el conjunto de actitudes personales de la persona hacia el trabajo; quién está con el puesto de trabajo y se siente bien, y si no fuese así, se sentiría insatisfecho, con actitudes negativas. Generalmente se habla de actitudes de los trabajadores cuando se refiere a la satisfacción laboral.

Alonso (2006), señaló que el tema de la satisfacción laboral es importante, porque señala la el interés de la institución en la satisfacción de las necesidades del trabajador, como corrección a evidencias que demuestran trabajadores insatisfechos, que no asisten al trabajo con frecuencia, renunciar al puesto, contrario a los satisfechos que gozan de buena salud y viven más años.

Palma (2005, p. 14), señaló que la satisfacción laboral, es la predisposición o ascendencia permanente el trabajo, que está basada en creencias y valores que se desarrollan teniendo en cuenta la experiencia laboral, y el trabajo realizado en períodos largos de tiempo.

Dimensiones de la variable de satisfacción laboral

Palma (2005), señaló que, la satisfacción laboral presenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Tarea

Palma (2005, p. 21), señaló que es la manera de valorar el desempeño del trabajador en su labor diaria en la institución donde trabaja. La ocupación en el aspecto laboral, es la utilización de habilidades y capacidades necesario del trabajador en un puesto determinado, con un manejo eficiente; es la aptitud o capacidad del trabajador en el desarrollo sus obligaciones o funciones propias del cargo que ocupa en la realización de una tarea.

Por ello, se puede afirmar que para el desempeño, se requiere de habilidades, destrezas, conocimientos, entre otros; que son necesarios para la correcta realización de una tarea, asimismo, es necesaria la intervención de definiciones como interés, voluntad y la predisposición para realizar el trabajo.

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Palma (2005, p. 21), señaló que el material y/o infraestructura son medios facilitadores para el desarrollo de las actividades diarias del trabajador, que favorecen la eficiencia y eficacia. Asimismo, como una condición física se considera el confort, que implica comodidad, como: la ventilación, iluminación, limpieza y orden en el establecimiento.

Por ello, los trabajadores andan preocupados por el ambiente laboral, tanto por la comodidad individual, como para la realización adecuada de su trabajo; la comodidad se refiere a la amplitud, ambientación, suficiente mobiliario, ambiente privado, operativo y disponible para un buen servicio.

Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social

Palma (2005, p.21), señaló que el trabajador suele preferir, un trabajo que le permita utilizar sus facultades y capacidades, y se le ofrezca actividades, libertad e información sobre su desempeño en el cargo; características que permiten que la labor realizada sea un desafío permanente para la capacidad cognitiva.

La autora describe que el trabajador sano, se motiva de manera permanente en el desarrollo de sus potencialidades y capacidades que le brindan satisfacción, es decir, cumple el deseo profundo, que es hacer realidad lo que uno se propone, valorar cada vez más la capacidad del ser humano en la transformación de materiales y logro de servicios, es decir, lo que el ser humano es capaz de hacer.

Así también, Palma (2005), señaló que los trabajadores muestran interés por cumplir sus rol y responsabilidad con su jefe, y reaccionará de acuerdo a las características de la reacción de supervisor. La participación del trabajador estará supeditada también a la labor del supervisor, que afectará la satisfacción cuando dicha supervisión es autoritaria. Así, se acepta la conducta del líder, en el grado en que los subordinados sientan una satisfacción inmediata o parte de una futura; es por ello, que el líder debe motivar de manera permanente a los subordinados, de esa forma tendrá asegurado su éxito.

Dimensión 4: Beneficios económicos

Palma (2005, p. 21), señaló que los sueldos, salarios, prestaciones, entre otros, es la compensación que los trabajadores reciben a cambio de su trabajo. Las compensaciones y/o la recompensa tiene un gran efecto en la satisfacción laboral, porque ello le permite al trabajador la satisfacción de sus necesidades, fisiológicas; asimismo, determinan cierto "status", reconocimiento y seguridad; proporcionando desarrollarse de mejor manera a la persona, así como la adquisición de nuevos valores.

Es por ello, según la autora, que cuando existen recompensas justas y equitativas, el trabajador desarrolla mayor satisfacción, debido a que valoran las compensaciones por su labor realizada. Sin embargo, si son inadecuadas surge la insatisfacción laboral, y el trabajador se vuelve tenso y dicho comportamiento afecta la productividad y produce deterioro en el ambiente laboral.

Variable 2: Desempeño docente

Valdés (2002), señala que el desempeño docente:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 89).

De la misma manera, Montenegro (2003), el desempeño "es el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno" (p. 44); es decir es un conjunto de acciones realizadas en el cumplimiento de sus funciones como formador.

Rizvi y Elliott (2005), señalaron 4 dimensiones, "eficacia docente, práctica docente, liderazgo docente y colaboración docente" (p. 43). Es decir, los docentes desarrollar un conjunto de características, competencias y conductas en los diferentes niveles educativos, permitiendo resultados deseados por los estudiantes, con el logro de objetivos de aprendizajes específicos, así como desarrollar la capacidad de resolver problemas.

Para la Unesco (2007):

El desempeño docente como un factor clave para conseguir una educación de calidad, por eso se requiere contar con docentes de calidad y desde esta perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de ser el mantener e incrementar la calidad de sus docentes, no solo optimizar los sistemas de formación inicial y permanente para los profesores, sino también lograr que la profesión docente sea una actividad laboral

atractiva, de tal forma que sea llamativa para las nuevas generaciones, así como que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional.

La Unesco en toda América Latina ha implantado esta propuesta con el fin de mejorar y alcanzar grandes avances en la carrera docente ya que resulta útil para el bienestar de la educación.

De la misma manera, Juárez (2012), señaló:

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumno y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor (p.11).

El desempeño docente representa un factor fundamental en la calidad de la educación, ya que forma personas para un futuro mejor, con el apoyo de la comunidad educativa.

Según el Ministerio de Educación (2014), en el Marco del buen desempeño docente:

Es definido como el compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más juntas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsable y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimientos de la realidad social y sus desafíos (p.16).

El propósito del marco del buen desempeño docente es fomentar en la institución y en especial en el aula una enseñanza de calidad que permita que todos los estudiantes puedan lograr los aprendizajes esperados acorde a las necesidades que se presentan en la actualidad.

Dimensiones del desempeño docente

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje.

Para el Ministerio de Educación (2012), “es la planificación de las actividades pedagógicas mediante la elaboración de la curricula a desarrollar, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo (p. 19). Es decir, permite conocer las principales características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, el conocimiento profundo de los temas tratados y disciplinares, asimismo, la elección de material educativo, estrategia de enseñanza y la evaluación del logro del aprendizaje.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje.

Según el Ministerio de Educación (2012), “comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones (p. 18). Es decir, orienta la participación activa del docente en el desarrollo de las actividades de aprendizaje, en la conducción los temas tratados, motivando permanentemente a los estudiantes, desarrollando y aplicando estrategias metodológicas y de evaluación; asimismo, utilizando material didáctico acorde los contenidos. También incluye la utilización de criterios e instrumentos que facilitan el logro y los desafíos del aprendizaje, además de la metodología de enseñanza que se requiera mejorar.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.

El Ministerio de Educación (2012) señaló que, “comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la

comunidad de aprendizaje” (p. 19). Implica, comunicarse de manera efectiva con los agentes educativos, con la participación para elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, de la misma manera, contribuir en establecer un clima institucional favorable. También incluye valorar y respetar a la comunidad, sus características, donde las familias asuman su corresponsabilidad en el logro o no de los aprendizajes.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), “comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes, (p. 19). Es la consideración especial y sistemática sobre la práctica docente asumiendo sus funciones, la de otros docentes, el trabajo en equipo, la contribución entre pares, participando en actividades de desarrollo profesional. Asimismo, incluye ser responsable de los procesos y resultados del aprendizaje, con un manejo de información acorde con la política educativa implementada por el Estado a nivel nacional y regional.

Justificación

Justificación teórica. La investigación se justifica teóricamente, porque permite incrementar conocimientos acerca de la relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente; fundamentándose en los planteamientos teóricos de Palma (2005) con respecto a la satisfacción laboral y de Valdés (2002) y el Ministerio de Educación (2014) con respecto al desempeño docente, respondiendo a la problemática institucional descrita.

Justificación práctica. Asimismo, se justifica porque Los resultados del estudio permiten que los docentes desempeñen su labor de manera adecuada en las Instituciones Educativas, asimismo contribuye al mejoramiento de una mejor calidad de enseñanza, porque un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos sus estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir una sociedad que deseamos en nuestro país; que implica que el docente se sienta satisfecho con el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

Justificación metodológica. También se justifica metodológicamente, porque debido al enfoque cuantitativo se realizó un análisis estadístico mediante el método hipotético-deductivo; a través de la aplicación de instrumentos de recolección de datos que fueron debidamente validados; y que que podrán ser utilizados en futuras investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

Justificación social. Se justifica en el aspecto social, porque se requieren estudios de investigación educativa que tengan impacto en la comunidad local, en particular para el sector educativo que tiene muchos problemas relacionados al tema de la investigación pues se tendrá información detallada y actualizada, que permite un diagnóstico real de la relación entre la satisfacción del docente acorde con su trabajo realizado, las compensaciones morales y económicas que recibe por ello y mejore día a día su desempeño.

Problema general

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017?

Hipótesis

Hipótesis general

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Objetivos

Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Metodología

La investigación responde a un enfoque cuantitativo, por cuanto se realizó un análisis estadístico.

El método que se utilizó es el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2001), consiste en “proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales” (p. 28); y se seleccionó porque se podrán deducir conclusiones a partir de los resultados contrastados en las hipótesis.

Tipo de estudio

El tipo de investigación fue básica, según Aguilar y Ferrero (2014) “también conocida como investigación teórica, pura y fundamental, está destinada aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata” (p.45).

Diseño

El diseño de investigación fue no experimental, correlacional de corte transversal; que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación no experimental podría definirse como la investigación que se realiza “sin manipular deliberadamente las variables” (p. 104), correlacional porque “permite la relación entre las variables” (p. 111) y sus componentes, y transversal, porque la toma de datos “se realizó en un solo momento, por una sola vez” (p. 116).

Población, muestra y muestreo

La población que está definida por Tamayo y Tamayo (2007), como “la totalidad del hecho de estudio donde las unidades de análisis, tienen características comunes y permite el estudio dando origen a los datos” (p. 54); y está comprendida por 220 docentes de dos Instituciones Educativas Emblemáticas de la Red N° 10, UGEL 03, La Victoria, según se detalla en la siguiente tabla:

Distribución de la población de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Red N° 10, UGEL 03, La Victoria

N°	Instituciones Educativas de la Red N° 10	Docentes	Total
01	I.E.E. Pedro A. Labarthe Effio	120	120
02	I.E.E. Cesar Vallejo	100	100
	Total	220	220

Fuente: Cuadro de asignación de personal de las I.E

Para Hernández et al. (2010) la “muestra es un sub grupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de esta” (p.173). Se trabajó la muestra con los profesores del turno tarde de las dos instituciones emblemáticas.

Es la conformación de unidades dentro de un subconjunto que tiene por finalidad integrar las observaciones (sujetos, objetos, situaciones, instituciones u organización o

fenómenos), como parte de una población. Su propósito básico es extraer información que resulta imposible estudiar en la población, porque esta incluye la totalidad.

Distribución de la muestra de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Red N° 10, UGEL 03, La Victoria.

N°	Instituciones Educativas	Población	n/N	Muestra
01	I.E.E. Pedro A. Labarthe Effio	120	0,636	76
02	I.E.E. Cesar Vallejo	100	0,636	64
	Total	220		140

Fuente: UGEL 03

La muestra fue probabilística, tomada al azar mediante la aplicación de la fórmula probabilística de Atkin y Colton (1995), “es una porción representativa de la población, que permite generalizar los resultados de una investigación” (p. 78).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta según que Hernández et al. (2010) “es el instrumento más utilizado para recolectar datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.117). Es una técnica basada en preguntas a un número considerado de personas que nos permitirán indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, etcétera, dentro de una comunidad determinad.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que según Summers (1992), mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem de las variables: satisfacción laboral y desempeño docente.

Método de análisis de datos

Se realizó un análisis estadístico mediante el Software estadístico SPSS versión 24,0. En el proceso del análisis e interpretación de los resultados, se utilizó un estadígrafo no paramétrico como el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que los cuestionarios tienen una escala ordinal.

Resultados

La satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,802$), lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017.

Conclusiones

Primera

Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona directa, alta y significativamente con el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un ρ de Spearman igual a 0,802 y un p-valor igual a 0,000.

Segunda

Se determinó que existe relación directa, moderada y significativa entre la dimensión tarea y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un ρ de Spearman igual a 0,532 y un p-valor igual a 0,000.

Tercera

Se determinó que existe relación directa, alta y significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un ρ de Spearman igual a 0,756 y un p-valor igual a 0,000.

Cuarta

Se determinó que existe relación directa, moderada y significativa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un ρ de Spearman igual a 0,596 y un p-valor igual a 0,000.

Quinta

Se determinó que existe relación directa, alta y significativa entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño docente en dos Instituciones Emblemáticas de la red N° 10, Ugel 03, La Victoria, 2017; habiéndose obtenido un ρ de Spearman igual a 0,532 y un p-valor igual a 0,000.

Referencias

- Güell, R. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Universidad Internacional de Cataluña, España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología científica*. México: McGraw Hill.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación-Minedu (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL,
- Real Academia Española (2001). *Diccionario enciclopédico*. Barcelona: Salvat.
- Robbins, S. y Jugde, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (México: Pearson Prentice Hall.
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Buenos Aires: Limusa.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de investigación científica*. México: Limusa.

- Valdés, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México
- Valdés, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente*. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, María Jesús Campos Ferruzo, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Identificado con D.N.I. 70445620, con el artículo titulado "Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en dos Instituciones Emblemáticas de la Red N°10, Ugel 03; La Victoria-2017".

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate-Vitarte, 14 de Diciembre del 2017



María Jesús Campos Ferruzo

DNI 70445620