



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Nivel de Satisfacción Laboral y su influencia en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa
Particular Sofos – Guayaquil, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Merino Gaibor Carmen del Rosario (ORCID: 0000-0003-3798-0359)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios con mucho amor y gratitud.

A mis Padres, por haberme forjado
como la persona que soy.

A mi Esposo e Hijos pilar
fundamental para mi superación
personal.

La autora.

Agradecimiento

A mis Maestros quienes se han tomado el arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos, también por apoyarme e impulsarme a hacer mi mejor esfuerzo.

Al Rector de la Unidad Educativa Particular Sofos– Guayaquil, por facilitar los permisos para llevar a cabo esta Investigación.

A mis compañeros de la Unidad Educativa Particular Sofos por su apoyo al desarrollo de este proyecto.

A mis compañeras y compañeros de maestría por su apoyo incondicional en el caminar para alcanzar esta meta.

La Autora.

Página del Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:00PM del día 12 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa particular SOFOS, de Guayaquil, 2019, presentada/o por el /la bachiller MERINO GAIBOR CARMEN DEL ROSARIO

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

Aprobar por unanimidad


En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTA para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 12 DE DICIEMBRE DE 2019




DR. SAAVEDRA OLMOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE





DR. CÓRDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
SECRETARIO



DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, CARMEN DEL ROSARIO MERINO GAIBOR, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI/CI. N.- 0918014333, con el proyecto de investigación titulado: “Nivel de Satisfacción Laboral y su influencia en el Desempeño docente”

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto es de mi autoría y responde a la problemática identificada en mi realidad.
2. En su elaboración he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. El proyecto no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido tomado de otro estudio antes realizado para obtener algún grado académico de pre o posgrado.
4. Los datos que se presentarán en los resultados serán reales, no falseados, ni adulterados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en el informe final, constituirá un aporte a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad “Cesar Vallejo”.

Piura, julio de 2019



CARMEN DEL ROSARIO MERINO GAIBOR

0918014333

Índice

| | |
|--|-----------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del Jurado..... | iv |
| Declaratoria de Autenticidad..... | v |
| Índice | vi |
| Índice de Tablas..... | vii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II.- MÉTODO | 18 |
| 2.1. Tipo y Diseño | 18 |
| 2.2 Operacionalización de Variables | 20 |
| 2.3 Población | 23 |
| 2.3.1 Población..... | 23 |
| 2.3.2 Muestra..... | 23 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 24 |
| 2.4.1 Técnica | 24 |
| 2.4.2 Instrumento..... | 24 |
| 2.4.3 Validez y confiabilidad | 24 |
| 2.4.3.1 Validez..... | 24 |
| 2.4.3.2 Confiabilidad | 25 |
| 2.5 Procedimiento..... | 25 |
| 2.6 Métodos de análisis de datos | 25 |
| 2.7 Aspectos éticos | 26 |
| III. RESULTADOS | 27 |
| IV. DISCUSIÓN | 39 |
| V.- CONCLUSIONES..... | 43 |
| VII.- RECOMENDACIONES..... | 44 |
| REFERENCIAS | 45 |
| ANEXOS | 47 |
| Anexo 1 Instrumento 1 | 48 |

| | |
|--|-----|
| Anexo 2 Instrumento 2 | 50 |
| Anexo 3 Ficha Técnica para el Instrumento | 52 |
| Anexo 4 Ficha Técnica para el Instrumento | 55 |
| Anexo 5 Alfa de Cronbach Desempeño Docente y Satisfacción Laboral | 58 |
| Anexo 6 Constancia Validación de Documento | 65 |
| Anexo 7 Autorización de Aplicación de Cuestionarios..... | 90 |
| Anexo 8 Base de Datos Desempeño Docente | 91 |
| Anexo 9 Base de datos Satisfacción Laboral..... | 93 |
| Anexo 10 Evidencia Encuestas..... | 96 |
| Anexo 11 Acta de Aprobación de Originalidad | 98 |
| Anexo 12 Pantallazo de Software Turnitin | 99 |
| Anexo 13 Autorización de Publicación de tesis | 100 |
| Anexo 14 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación | 101 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Población de docente..... | 23 |
| Tabla 2 Nivel de Satisfacción Laboral y Desempeño Docente..... | 27 |
| Tabla 3 Correlaciones de la satisfacción laboral en el desempeño docente..... | 28 |
| Tabla 4 Resumen del modelo | 28 |
| Tabla 5 Datos de la variable nivel de Desempeño satisfacción laboral y la dimensión Preparación de clases, de la variable desempeño docente | 29 |
| Tabla 6 Correlaciones entre Satisfacción laboral y la dimensión preparación de clases, de la variable desempeño docente..... | 30 |
| Tabla 7 Resumen del modelo | 30 |
| Tabla 8 Datos de la variable nivel de Desempeño satisfacción laboral y la dimensión Asesoramiento a los estudiantes, de la variable desempeño docente | 31 |
| Tabla 9 Correlaciones entre Satisfacción laboral y la dimensión asesoramiento a los estudiantes, de la variable desempeño docente..... | 32 |
| Tabla 10 Resumen del modelo | 32 |
| Tabla 11 Datos de la variable nivel de Desempeño satisfacción laboral y la dimensión dictado de clases, de la variable desempeño docente | 33 |
| Tabla 12 Correlaciones entre Satisfacción laboral y la dimensión dictado de clases, de la variable desempeño docente..... | 34 |
| Tabla 13 Resumen del modelo | 34 |

| | |
|---|----|
| Tabla 14 Datos de la variable nivel de Desempeño satisfacción laboral y la dimensión Calificación de trabajos, de la variable desempeño docente | 35 |
| Tabla 15 Correlaciones entre Satisfacción laboral y la dimensión Calificación de trabajos, de la variable desempeño docente..... | 36 |
| Tabla 16 Resumen del modelo | 36 |
| Tabla 17 Datos de la variable nivel de Desempeño satisfacción laboral y la dimensión coordinación con otros docentes y autoridades, de la variable desempeño docente | 37 |
| Tabla 18 Correlaciones entre Satisfacción laboral y la dimensión coordinación con otros docentes y autoridades, de la variable desempeño docente..... | 38 |
| Tabla 19 Resumen del modelo | 38 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la influencia del Nivel de Satisfacción Laboral en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Particular “Sofos”, se empleó un enfoque cuantitativo, se desarrolló un estudio básico de nivel correlacional causal y diseño no experimental, de corte transversal.

Estuvo constituida la población muestral de 42 docentes de los diferentes niveles de educación que laboran en la institución educativa durante el periodo lectivo 2019 – 2020.

Las variables de estudio se midieron empleado la técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que fueron realizados a toda la muestra universal de la unidad educativa. Las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral está constituido según Sonia Palma (1999) por Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación Con la autoridad, y la variable Desempeño Docente constituida por las dimensiones propuestas de Fernández (2002), Preparación de Clase, Asesoramiento a los estudiantes, Dictado de clase, Calificación de los trabajos, Coordinación con otros docentes y autoridades del plantel.

Se evidenciaron por medio de los resultados que el 52,4% de los docentes se encuentran muy satisfechos, viéndose reflejado en su muy buen desempeño docente. Un 31% indican estar satisfechos laboralmente siendo partícipes de su desempeño laboral, además se observó un 11,9% que dicen estar satisfechos, alcanzando un nivel de desempeño laboral de bueno. Para el análisis estadístico de utilizó la correlación de (r^2) de Pearson el cual mostró el valor de 0,595 lo cual determina una correlación media y directa de las variables, la significancia (Sig.) tiene un valor de 0,000, a esto se le añade el valor de regresión lineal de 0,354 que se traduce influye en un 35,4% el nivel de satisfacción laboral en el desempeño docente. Estos valores determinan que el nivel de satisfacción laboral si influye significativamente en el desempeño docente de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, con este análisis se acepta la hipótesis positiva de investigación “El Nivel de Satisfacción Laboral influye positivamente en el Desempeño Docente de la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019”.

Palabras Claves: Satisfacción Laboral, Desempeño Docente, Preparación de clase.

ABSTRACT

The present research aims to determine the influence of the Level of Labor Satisfaction in the Teaching Performance in the "Particular Educational Unit Sofos," A non-experimental research design involving quantitative research method was constructed in order to answer the stated research question and the research objectives. Moreover, the variables model was envisaged through a structured questionnaire in the surveys with an appropriate sample population design. Thus, we collected the data from the sample population of 42 teachers of the different levels of education who work in the educational institution during the school year 2019-2020.

The dimensions of the variable Labor Satisfaction is constituted according to Sonia Palma (1999) by Physical and / or material conditions, Labor and / or remunerative benefits, Administrative Policies, Social Relations, Personal Development, Performance of tasks, Relationship with authority, and variable Teaching performance constituted by the dimensions proposed by Fernández (2002), Class Preparation, Counseling to students, Class Dictation, Classification of the works, Coordination with other teachers and campus authorities.

It was evidenced by means of the results that 52.4% of the teachers are very satisfied, is reflected in their very good teaching performance. 31% indicate that they are satisfied with the labor market, being part of their work performance; also, there was an 11.9% who said they were satisfied, achieving a good level of work performance. For the statistical analysis of Pearson's (r^2) correlation, which showed the value of 0.595, which determines a direct and average correlation of the variables, the significance (Sig.) Has a value of 0.000, to this is added The linear regression value of 0.354 that is translated influences in 35.4% the level of job satisfaction in the teaching performance. These values determine that the level of job satisfaction if it significantly influences the teaching performance of the teachers of the Private Educational Unit "Sofos", with this analysis, the positive hypothesis of the research is accepted. "The Level of Labor Satisfaction positively influences the Teaching Performance of the Private Educational Unit "Sofos" of Guayaquil, 2019 ".

Keywords: Satisfaction Job, performance Teacher, Class preparation

I. INTRODUCCIÓN

Buscar el bienestar de los empleados y que los mismos se encuentren a gusto en su área de trabajo es un debate que a ha tomado relevancia en la actualidad y tema de muchas investigaciones, significa entonces que los empleadores toman muy en cuenta la situación emocional de sus empleados para el buen desempeño de sus actividades. “Es así como las empresas han llegado a comprender que deben brindar oportunidades y beneficios que vayan más allá de una remuneración económica o condiciones ambientales favorables a sus colaboradores para mantenerlos satisfechos” (Lema & Calle, 2014, pág. 10)

En efecto tomando en cuenta el ámbito de la educación, la satisfacción laboral en los docentes es un estímulo y motivación de autorrealización personal dando un sentimiento a la vida profesional como pedagogos. El docente es considerado el soporte elemental en la edificación de la sociedad intelectual, mediante la formación de mejores miembros a la sociedad, con principios y habilidades para una optimizar la eficacia de la existencia, siendo de esta manera que la educación conlleva una estrecha relación con la evolución del ser humano.

En ese mismo sentido la capacidad de liderazgo de los directivos, les permitirá contar con un buen grupo de trabajo, es necesario mencionar que un buen ambiente laboral le permitirá el mejor manejo de situaciones difíciles que conducen a experiencias, tomando en cuenta la ética profesional de cada docente, cultivando el entusiasmo independiente de las condiciones sociales y económicas que se estén atravesando, priorizando la fundamentación teórica y prácticamente las enseñanzas que transmiten a sus estudiantes.

La educación en la antigüedad tenía como particularidad, la enseñanza religiosa y tradiciones de los pueblos, en tanto los países occidentales su sistema educacional tenía la raíz espiritual y religiosa de los cristianos y judíos en paralelo a una tradición secundaria de la Grecia de los tiempos antiguos, de los filósofos y pensadores como Aristóteles, Platón, Sócrates hombres de gran influencia en la significación educativa, pues siempre consideraron en grado de prevalencia la preparación intelectual de los estudiantes, a fin de que puedan ubicarse en una posición de liderazgo en el entorno social.

Ahora bien, en el aprovechamiento y mejora del conocimiento hace su aparición la Pedagogía como una disciplina de saberes orientados a la educación, y que con el aporte de técnicas y métodos apropiados se facilitará la adquisición del conocimiento, siendo por tanto un instrumento

fundamental en la evolución de la educación. En el marco de las observaciones anteriores, el docente ha desempeñado el papel más importante, empleando sus herramientas como enseñanza y aprendizaje para la obtención del progreso significativo en los campos políticos sociales, religiosos y económicos, por tal razón es importante que el docente logre contar con algunas características como amor, vocación y un alto grado de formación para desempeñar un excelente papel en su actividad profesional, facilitando la transmisión de conocimientos, valores y actitudes. Según el tratadista Murueta, “Los educadores sean antidogmáticos en su importancia pues para regular la variedad y diversidad de ideas, las aptitudes y los talentos de los estudiantes con una orientación variada que discrepa con la tendencia a la homogeneidad de la educación actual” (Murueta, 2015, pág. 14).

En el transcurso de los años se han avisado cambios políticos, económicos y sociales que han alcanzado a la enseñanza, cuyo rol ha tenido que transformarse obligatoriamente, influyendo en la calidad y cantidad de su trabajo. Dadas las condiciones que anteceden, el trabajo de los docentes en las unidades educativas es un asunto por el cual se ha analizado constantemente y por lo cual se ha buscado mecanismos con los cuales se pueda evaluar el trabajo del docente. “Cada persona en el al desarrollar las actividades, afilia diferentes conductas que le son convenientes en el entorno, lo que le da una particularidad en las diferentes características y en su forma de realizarse” (De la Cruz, 2011, pág. 13).

Las políticas a nivel internacional en lo que se refiera a la educación son muy similares a nivel mundial, siendo el estado quien tiene una importante intervención en la creación de estructuras educativas. Los modelos educativos son concebidos por las instituciones educativas en razón de sus diferencias, pero considerando siempre la alternativa más eficaz que apunte a la adquisición y difusión del conocimiento.

Un caso particular en Argentina que se caracteriza por un desinterés en la escolarización, siendo este una oportunidad para que las escuelas privadas se muestren más eficientes. Se constata que, en los últimos años, los docentes han perdido tanto en término salarial como en reconocimiento social, acompañado a este tema, existen otras circunstancias que ponen en riesgo el sistema educativo. La sobre exigencia que provienen de los cambios estructurales del sistema educativo, las demandas de perfeccionamiento y títulos de posgrado, la necesidad de incrementar el tiempo de trabajo para compensar el salario y la desvaloración de la imagen del docente son factores que

deterioran las condiciones laborales del mismo, provocando sentimientos de desconcierto e insatisfacción.

“Para rectificar esta insuficiencia, los procesos educativos es necesario invertir en los medios para el mejoramiento de la educación. Por tanto, se debe afianzar el buen desempeño de los maestros, implementando recursos didácticos apropiados, infraestructura y espacios adecuados, monitoreo y acompañamiento educativo, directores líderes que fomente el clima institucional positivo, trabajar con los padres de familia, entre otros. Para que esta reestructuración trascendente sin acumular tanto trabajo administrativo” (Bernal, 2015, P. 69).

Lo mencionado por Bernal en cuanto a mejorar la educación nos indica un conjunto de factores para mejorar el trabajo en las unidades educativas, haciendo referencia a la relevancia del desempeño docente. Es evidente entonces la importancia del ambiente que rodea al docente para poder desempeñar su labor siendo de carácter ambivalente y teniendo relación interpersonal en sus actividades, afrontando las dificultades derivadas de su trabajo las cuales se manifiestan en consecuencias y secuelas la mayoría apegadas a la desmotivación, generando esto a un docente en sus primeros años en una persona desmotivada, desconcertada y con incertidumbre en la eficacia de sus esfuerzos siendo mucho de ellos permanentes , que van desde desánimo y el pesimismo sobre el sentido laboral hasta los desajustes que afectan a la salud mental del docente, padeciendo muchos de ellos de El burnout o síndrome del profesional quemado.

“El Desgaste Profesional lleva al proceso disfuncional de deterioro. El mismo que consiste la privación lenta, pero significativa, del compromiso y la repercusión personal en la tarea que se realiza” (Moreno, González y Garrosa, 2001, pág. 1).

En ese mismo sentido la satisfacción laboral en Ecuador no está alejado de estas exigencias educativas por tal razón con el propósito de mejorar la educación en los últimos años se han incrementado el trabajo administrativo en los docentes, mayor presión por parte de las autoridades y un abismo salarial entre unidades educativas privadas con las unidades educativas públicas.

Desde el convencimiento de que un buen funcionamiento de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil dependerá del eficiente trabajo de sus docentes, se han implementado diferentes modos de condiciones de trabajo, factores que han ocasionado el retraso en las entregas

de reportes, planificaciones, evaluaciones y reporte de calificaciones, así también hay que mencionar la regular interacción en las actividades de la plataforma tecnológica de la institución, además de generar situaciones de inconformidad que aturden y contrarían la condición de calidad de vida del trabajador, repercutiendo de manera negativa en su salud mental, en su estado anímico y por ende en su rendimiento denotándose una baja en su productividad. Con respecto a las consideraciones anteriores el objetivo del presente trabajo investigativo es conocer el Nivel de Satisfacción Laboral y su influencia en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Particular “Sofos” Guayaquil, 2019.

Para plantear la siguiente investigación se ha revisado varios trabajos previos referentes al tema a continuación mencionaremos algunos.

Se inicia con una visión internacional y encontramos a (Espinoza, Vilca, & Pariona, 2014) realizó la investigación “El Desempeño Docente y el Rendimiento académico en la materia de aritmética: conjuntos, lógica proposicional ejecutado en el cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014”. Sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional, tuvo como objetivo demostrar el nexo relevante entre el desempeño de los docentes y el rendimiento académico de los alumnos de cuarto grado de educación secundaria, en la materia de aritmética con los temas: conjuntos y lógica proposicional en la Institución Educativa antes mencionada ubicada en la ciudad de Lima, el método utilizado fue el hipotético deductivo aplicando el diseño descriptivo-correlacionar. Su población: 140 estudiantes considerando una muestra no probabilística de 37 estudiantes. Comprobando la hipótesis que el desempeño docente se corresponde directamente y de modo significativo al beneficio normativo.

(Ruiz, 2014), elaboró una propuesta superior, “Niveles de satisfacción laboral auto percibida por catedráticos en cinco colegios de iglesia correspondiente a la religión adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur”, Monterrey-México, el propósito fue conocer el grado de agrado laboral del docente. Realizando la investigación a 96 profesores de cinco colegios; el instrumento de satisfacción laboral elaborado por Salazar Rodríguez en el 2001 fue utilizado, logrando concluir que lo docentes que trabajan en los cinco colegios mencionados, expresaron su muy satisfactorio sentir con las acciones culturales, deportivas, la existencia espiritual y las socializaciones positivas entre los maestros y directivos.

Andia (2018) en su tesis de maestría, “Desempeño Docente y Rendimiento Académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “Esmeralda de los Andes”. Huanta, 2017”, sustentada en la Universidad César Vallejo tiene como objetivo indicar la referencia positiva entre el desempeño del docente y el rendimiento académico de los alumnos del primer grado de educación secundaria de la institución educativa antes mencionada de Huanta; en su investigación aplicó un diseño descriptivo correlacional. En el proceso investigativo, utilizó una muestra de 30 alumnos al mismo tiempo, en la verificación de las hipótesis se acogió el estadígrafo Tau b de Kendall. Para levantar los datos de la indagación, usó la técnica de la observación y la técnica del análisis documental, utilizando los instrumentos, cuestionario y registros de evaluación respectivamente. concluyendo la conexión directa entre el ejercicio docente y el mejorado rendimiento de los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la institución educativa antes mencionada; mostrando el valor de tau_b es 0,428, el autor evidencia la relación existente entre las variables propuestas.

En lo nacional tenemos a (JIMÉNEZ & LÓPEZ, 2017) presenta la investigación “Diagnóstico de Satisfacción Laboral de la Dirección de Desarrollo Comunitario del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia del Guayas”, su objetivo fue analizar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección de Desarrollo Comunitario del GAD de la Provincia del Guayas ubicado en el cantón Guayaquil en los meses de Junio a Agosto del 2017, Este estudio empleó una metodología cualitativa, con un abordaje de investigación - acción. Los instrumentos de evaluación empleados fueron: Cuestionario de Satisfacción Laboral de MSc. Martha Martínez Rodríguez, además de entrevistas individuales, fichas de observación y fichas de registro de actividades diarias y revisión documental. Utilizó una muestra de 14 colaboradores de la institución. Mediante el uso de los distintos instrumentos se logró detectar los grados de satisfacción laboral que presenta la muestra antes mencionada, a través del presente estudio se obtuvo una perspectiva amplia no sólo del proceso de diagnóstico sino también de las percepciones que tienen los colaboradores acerca de la institución.

(Lema & Calle, 2014) en su tesis titulada “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL CONSORCIO METROQUIL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, AÑO 2014” sostenida en la Universidad de Guayaquil, objetivo determinar las causas que intervienen en la satisfacción laboral y su influencia en el rendimiento de las personas que trabajan en el Consorcio Metroquil, El enfoque utilizado en la presente

investigación fue el humanista, por lo cual se determinó prudente trabajar con los siete factores propuestos por Fernández Ríos (1999) Para la investigación de campo se manejó el cuestionario de 36 items con una escala de Likert del 1 al 5, el cual fue aplicado a una muestra total de 80 personas dividida en 8 personas del área administrativa, 36 del área operativa y 36 de talleres. También fueron analizadas 80 evaluaciones de desempeño realizadas en el año 2014 por el departamento de talento humano del Consorcio, con la finalidad de relacionar resultados. Mediante el análisis de datos logró relacionar coincidencia entre el porcentaje de trabajadores insatisfechos, con el porcentaje de empleados con bajo rendimiento en sus evaluaciones. Por tal motivo, el autor comprobó la existencia de una relación sobre la influencia de la satisfacción y el rendimiento laboral. Por otra parte, determinó que el personal del Consorcio Metroquil se encuentra insatisfecho en el factor Reconocimiento y que por lo tanto se debe trabajar mediante un plan de acción el reforzamiento no económico hacia los colaboradores, con la finalidad de optimizar su rendimiento y armonizar la relación entre el individuo y su área laboral.

De la misma manera el autor (Lozano, 2017) presenta su tesis “El Proceso de Diagnóstico de Satisfacción Laboral del Personal que trabaja en la unidad CIBV de la Fundación Nurtac – Guayaquil”. Sustentada en la Universidad de Guayaquil Ecuador, el objetivo describir el proceso de diagnóstico de la satisfacción laboral del personal del establecimiento CIBV de la fundación Nurtac - Guayaquil. , la tesis del autor se basa en el proceso de diagnóstico de satisfacción laboral realizada en la unidad de atención CIBV Nurtac Infantil perteneciente a la Fundación Nuevo Rumbo de Trabajadores Artesanales Comunitarios, entre los meses de junio a Agosto del 2017, Durante la permanencia en la Unidad, observó diversas problemáticas en el entorno laboral, constatando la insatisfacción evidente en sus empleados por múltiples factores, ya sea por el salario, la comunicación entre compañeros, la relación con sus superiores directos, la poca probabilidad de ascenso, Entre los instrumentos utilizados estuvieron, guías de observación, cuestionarios y entrevistas semiestructuradas a los colaboradores de la unidad CIBV, los mismos que permitieron realizar un abordaje global sobre el fenómeno. para la cual se contó con la participación de 4 colaboradoras siendo esto el total de la población de estudio, y el eje a sistematizar fue el proceso de diagnóstico que se lo realizó en 4 fases las cuales fueron: generar información, organización de la información, tabulación e interpretación del instrumento, y la de diagnóstico a partir de los resultados.

Romero (2012) en su tesis titulada “Evaluación de Desempeño Docente de la carrera de Educación Primaria, modalidad semipresencial, centro cantón El Triunfo de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la educación de la Universidad de Guayaquil”, el objetivo del autor fue evaluar el desempeño del docente consideran como una actividad propia para conseguir la excelencia en la educación. Para su investigación encuestó a 167 personas integrantes de la comunidad educativa, pudo concluir que, a través del uso de modelos para evaluar el trabajo de los docentes y directivos, permite valorar la práctica, examinar los elementos que permiten considerar fortalezas y debilidades del sistema de enseñanza y aprendizaje y posibilitar el diseño de Planes de Mejora Institucional.

Con referencia a lo anterior expresado es preciso mencionar los conceptos básicos de las variables tratadas en el actual estudio.

La Satisfacción Laboral, actualmente, organizaciones públicas y privadas tienen como objetivo mejorar la situación del mercado laboral, teniendo presente que el recurso humano es el eje principal del éxito, para aquello es necesario indagar el nivel de satisfacción de los trabajadores en el área que se desenvuelven. Arnold, Randall al citar a Looke (1976) quien considera a la satisfacción laboral como un “nivel de ánimo emocional gustoso o favorable, resultado del aprecio por el propio trabajo o por las experiencias de este”

(Robbins, 2004). Establece que la satisfacción laboral como la divergencia entre el número de dadas que los empleados reciben y el número de lo creen recibir, por lo tanto es una actitud del empleado hacia su trabajo, por tal motivo un empleado satisfecho conserva actitudes positivas, por el contrario los empleados insatisfechos conservan actitudes negativas.

“La satisfacción laboral, será vista no tan solo desde un enfoque conductual, sino también humanista” (Lema & Calle, 2014, pág. 15). Según se ha citado Lemas y Calle el nivel de satisfacción no solo debe ser medido desde la conducta sino también tomar en cuenta sus emociones, su creatividad, su desempeño en el área de trabajo.

Gibson (1985) explica, que la satisfacción laboral está relacionada con la manera en que la instituciones satisfacen las necesidades de los empleados. Es decir, las instituciones deberían procurar establecer ambientes favorables de trabajo a sus miembros.

Según se ha visto, la satisfacción laboral se centra en la parte más importante de la organización, ya que las actitudes del talento humano se ven reflejadas en que tanto satisfacen sus necesidades.

Ahora bien, según Campus (2016) cita a Palma (2004) ha de entenderse como satisfacción laboral al grado de conformidad que pueda sentir un empleado en la realización de su trabajo, con base en las creencias y valores que se desarrollan desde la experiencia ocupacional, es importante anotar que las actitudes del trabajador están influenciadas por aspectos como el ambiente de trabajo donde se desenvuelve, siendo este un factor coadyuvante en la productividad del trabajador. Estas posturas se centran desde el cómo se relaciona con su ambiente de trabajo ya que va relacionado directamente con el desempeño, (Palma, 2004) dice “Un empleado feliz es un empleado productivo”

Según la postura de Sonia Palma se tiene como extensiones de la satisfacción laboral a la Condiciones físicas y/ materiales que se refiere al aspecto que hace alusión a los elementos, infraestructura y más recursos materiales que guardan una estrecha de correlación con la calidad de desempeño del trabajador.

A criterio general, la higiene y seguridad conforman dos pilares íntimamente relacionados, encaminados a garantizar situaciones personales y materiales de trabajo, además capacitados para mantener un adecuado estado de fortaleza de los docentes.

Como segunda dimensión esta los beneficios laborales/Remunerativos, que son los beneficios remunerativos y laborales es una condición de prevalencia en el grado de complacencia de un trabajador como remuneración por su trabajo desarrollado.

La tercera dimensión Políticas Administrativas, se refiere a las normativas instituciones orientadas a regularizar los lazos laborales, en aspiración del logro de acuerdo en común entre empresa y trabajador.

La cuarta dimensión Relaciones Sociales hace referencia al grado de satisfacción en virtud de la interrelación con otros miembros de la empresa y que son personas con las que comparte el desarrollo de las actividades cotidianas.

La quinta dimensión Desarrollo personal y de autorrealización considera al establecimiento de líneas claras de progreso sobre la cual el trabajador pueda sentir lograr su autorrealización.

La sexta dimensión Desempeño de tareas y Valoración, trata de la consideración de pesos valorativos con los cuales el trabajador pueda asociar el resultado de sus tareas realizadas.

La séptima dimensión, Claridad en la consideración de la Autoridad significa que el trabajador tiene claro conocimiento del principio de autoridad, y en virtud de ello la correspondiente apreciación valorativa en su relación con sus superiores.

Teoría de las Necesidades – A. Maslow (1954) Siendo la presentación del presente trabajo, al análisis de la satisfacción laboral como lo es con la ocupación docente, se ha considerado importante relacionar estos aspectos, con los planteamientos hechos por Abram Maslow, y su “Teoría de la Motivación Humana”. Lo cual plantea un escalafón de necesidades y componentes que ayudan a la satisfacción de los docentes, esta jerarquía contiene cinco categorías.

Las Necesidades Fisiológicas se considerada a las necesidades básicas y que tienen su origen en lo biológico y que están direccionadas a la supervivencia del hombre en la que cuentan, el respirar, alimentarse, dormir, el beber agua, y otros.

La Necesidades de seguridad, una vez superada las necesidades fisiológicas, esto es han sido satisfechas, se presenta un segundo nivel de necesidades, las cuales están direccionadas a la seguridad personal, a la protección y estabilidad de la persona, entre los que cuentan aspectos como la seguridad física, la seguridad de empleo y por tanto la de ingresos lo que repercutirá en favorablemente en la atención de la familia, la salud y en el bienestar general.

Necesidades de amor, afecto y pertinencia se refiere a la medida en que se ha conseguido satisfacer las necesidades antes descritas, aparece la necesidad de satisfacer aspectos relacionados al amor, al afecto y pertinencia, así como la participación en grupos sociales, lo que contribuirá a superar cualquier circunstancia relacionada a la soledad, pues es de conocimiento general que el ser humano como ente social no quiere estar solo.

Necesidades de estima, es la consideración del ser humano conlleva de manera implícita la necesidad de que este quiere sentirse bien en sociedad, y seguro de sí mismo, por tanto, quiere ser reconocido y estimado por los logros alcanzados, lo que sin duda repercutirá en su propia autoestima, influyendo en una actitud de respeto hacia otras personas siendo esto un factor importante para logro de una armonía social.

Necesidades de autorrealización, estas necesidades conforman las que encontramos en la cúspide de la comparación, son las que se conocen como aquellas que una persona requiere en virtud de sus habilidades y destrezas, pues está seguro que nació con un don para hacer una u otra cosa para lo cual realiza firmemente el cumplimiento de su máxima capacidad mediante una actividad específica. Con lo cual se concluye que si una persona está inspirada en hacer música pues entonces debe hacer música, si le gusta y sabe pintar, pues entonces debe pintar.

La Teoría de la Fijación de Metas, Locke (1969) Señala que el desempeño de los empleados es alto, en el momento en que, se ha trazado fines u horizontes de cometido determinados, que cuando estos no preexisten”. Las metas son aspiraciones con finalidades hacia la ejecución de un buen desempeño, los trabajadores al fijarse metas van a desarrollar un excelente trabajo laboral obteniendo distinciones, logrando la satisfacción en lo personal. Los fines guían de manera eficiente a los trabajadores, en el cual consigue compensar las insuficiencias de logro y las necesidades de aprecio siendo su objetivo es conseguir un crecimiento propio de todos los empleados dentro de la institución. Las personas con un nivel alto de motivación de logro, obtendrá una óptima ejecución frente a sus metas propuestas, por su auto capacidad y confianza. Ante lo referido, los empleados que se orientan hacia una meta, son capaces de consolidar un nivel de satisfacción alto, al ser cumplidas cada una de sus requerimientos. Influidando también el grado de dificultad que puede tener, cuanto más elevada la eficacia más alta es la meta mejor creada.

Teoría de los Dos Factores, Herzberg (1987) hace referencia hacia conducta de los individuos en su medio profesional, definiendo los factores de higiene o mantenimiento, denominados extrínsecos e intrínsecos.

Los Factores Extrínsecos vinculan las circunstancias por el cual empleados cumplen sus jornadas laborales, las mismas que están ligadas con el entorno del área. Los factores principales higiénicos son: lo relacionado con el sueldo, de igual forma, las circunstancias de trabajo, la garantías en el empleo, las políticas y administración de la organización, además de la calidad de control, pero sobre todo, la relación con los subordinados, colegas y superiores.

El Salario constituye el incentivo más anhelado: incluyendo el sueldo primordial, los alicientes mercantiles, las vacaciones. El dinero es el elemento apreciado un empleo, aunque su factor

motivador existe influenciado por demás inconstantes como es el cargo a desempeñar y por el cual se recibe un salario

Condiciones Laborales se refiere al horario laboral, las condiciones del entorno de trabajo, sus infraestructura y componentes; referente a la agenda laboral este debe corresponder a horarios con actividades que favorecer su vida propia.

La seguridad laboral hace referencia en este caso a la estabilidad del empleado en su lugar de trabajo, así como también de la confianza que siente sobre la continuidad en el empleo.

Las Políticas Organizacionales son los direccionamientos que establece la expansión de la subsistencia institucional con una meta edificante, permitiendo las relaciones interpersonales entre empleados, considerando un aspecto valioso para satisfacer las necesidades sociales de afiliación y relación.

La Supervisión es un elemento que puntualiza el grado y forma de monitorear las tareas que realiza cada empleado de la organización.

Las relaciones interpersonales conforman el pilar fundamental para que las organizaciones tengan éxito. Las conexiones entre los empleados se consideran a la cualidad para crear vínculos de compañerismo y cooperación recíproca. Hacia la conexión de los miembros de la entidad sea efectiva, se requiere tener destrezas de comunicación asertiva. (Barner, 2002) considera que, las asociaciones interpersonales aumentan la confidencialidad del liderazgo y afianza la confianza y respaldo de su personal, incrementando la estimulación, fortalecimiento de destrezas. La complacencia se logra conseguir, si los vínculos entre empleados se desenvuelven de modo cumplidor y orientada a un mismo objetivo que sería la eficiencia de la organización.

Los Factores Intrínsecos están vinculado a las características con el cargo y el contenido de las labores que el empleado realiza, cada componente motivacional comprende su desarrollo individual de cada empleado, reconocimiento, provecho, avance, compromiso y el encargo mismo.

La forma del Reconocimiento, es la actividad del encargo emprendido, que proporciona al individuo requerimiento de saberes en forma clara y directa, y en su función de ejecutarlas, la información desde el encargo profesional; y el reconocimiento obtenidos de la obtención de los objetivos recibida desde la autoridad.

El Logro se considera al grado de esfuerzo empleado por el trabajador, para vencer los obstáculos que se presentan día tras día y lograr un estándar alto.

El Progreso es la manera como el humano va evolucionan, logrando cada una de sus fases, cumpliendo expectativas siendo el objetivo de optimizar su eficacia de vida Cuando un progreso existe, los deseos de colaborar y participar de las personas mejoran, significando una cuantía agregada a la complacencia profesional.

La Responsabilidad, conocido como uno de los valores primordiales de la humanidad, se considera al ser humano capaz de desarrollar las tareas encomendadas asumiendo las consecuencias de sus propios actos.

Por las consideraciones anteriores, tanto la satisfacción extrínseca como la específicos son esenciales, pues el trabajador maneja altos estándares para su vida personal, considerando que las personas pasar gran parte de su tiempo en su puesto de trabajo, por esta razón es importe crear un ambiente apropiado y que incentive al empleado Para finalizar, a partir de las teorías relatadas, se concluye que las autoridades son los responsables de gestionar entornos adecuados para los trabajadores pudiendo ser recursos tecnológicos, personales entre otras. De la misma manera, los encargados del personal deberían asignar a los empleados tareas que se enfocan en sus habilidades y capacidades. Considerando siempre que empleados satisfechos van a contribuir con el mejoramiento de la institución, y sintiéndose parte de ella.

Es de interés de la autora del presente trabajo relacionar las anteriores consideraciones para el logro de la complacencia profesional en las extensiones del ejercicio docente, como elementos fundamentales para una buena capacidad de quienes tienen la gran responsabilidad de educar, y que para lo cual han de incurrir en el cumplimiento de sus cargos.

En base a la misma forma el concepto de Desempeño encontramos en el Diccionario Ideológico de la Lengua Española (1998) se refiere con practicar una buena responsabilidad, es decir cumplir con los deberes, ser diestro desarrollar esa habilidad, con el conocimiento innato o desde una profesión. En otras palabras, El desempeño es la responsabilidad, que involucra varios aspectos de la persona como son las cualidades, valores, saberes y habilidades, los mismos influyen en la forma como interactuamos en el medio. cada docente tiene la capacidad de plantearse optimizar su desempeño y lograr elevar categoría.

Parra (Bruner, 1988) quien manifiesta “se piensa que el maestro educador como intercesor del área de conocimiento, es facilitador del aprendizaje, elabora material para desempeñar destrezas, recursos o talleres acordes con el saber que imparte” (pág. 75)

El docente en su afanoso trabajo de día a día de guiar a los escolares en el transcurso del aprendizaje, en el cual busca conocer las necesidades de asimilación de conocimiento que tiene cada alumno, para guiarlo en la interacción con su medio social que le rodea, El trabajo del docente no solo de lo debe considerar en el salón de clase ya que su labor va más allá de dictar una clase.

(De la Cruz, 2011) cita a Wilson (2002), “El ejercicio del maestro educador está orientado a partir de su conocimiento y lo que puede hacer el educador, la forma de actuar o desarrollar, las consecuencias de su actuar y aun cuando se conoce que en el entorno es una dificultad de varias dimensiones que sobre pasa al sujeto, a la formación y a la educación” (pág. 2), el autor Wilson hace referencia al conocimiento adquirido por el docente, motivo por el cual una capacitación constante logrará tener que el docente se encuentre mejor capacitado para el desarrollo de las clases

Por tal razón se considera el criterio de Fernández (2002) quien manifiesta “se conoce como ocupación educativo al conjunto de acciones que el docente crea a diario: planificación áulica, orientación a los educandos, exposición de clases, evaluación de los trabajos, relación con otros educadores y administradores del centro educativo.

Dimensiones de Desempeño Docente

La preparación de clase según Tarin L. (1982) manifiesta que planear una clase involucra una pre-clase, del módulo a trabajar, así también, conocer el nivel de aprendizaje en los alumnos, planteándose una meta a conseguir, al mismo tiempo, relacionado con los objetivos de la enseñanza. Lo que quiere decir, preparar una clase se denomina a la planificación que debe hacer el docente antes de dictar una clase el mismo debe seleccionar elementos y métodos adecuados, así como también uso de las TIC y la utilización de herramientas metodológicas, a fin de alcanzar un aprendizaje en los estudiantes.

El asesoramiento a los estudiantes según Kaplan (2002), Roeser (2002) citados en Matos (2005) Los profesores facilitan sus estudiantes materiales innovadores y desafiantes, explicar la

importancia del material entregado, y los resultados relevantes que puedes sacar, valorizando el esfuerzo que pone cada estudiante, facilitando la retroalimentación fuera de la clase, de forma que los estudiantes puedan elegir entre las oportunidades de optimizar los resultados de sus trabajos.

El proceso educativo comprende una serie de procesos orientadores y facilitadores, mediante la utilización de técnicas, recomendaciones específicas, aclarando y especificando los conocimientos a los estudiantes.

El Dictado de clases, Según Guillen N. (1902) Se considera al dictado como una habilidad práctica completa y útil; en el cual el docente logra que el alumno escuche, comprenda, escriba bien en general participe en clase aportando con ideas, de modo que al mismo tiempo se pueda evaluar su aprendizaje. El autor se refiere a todas acciones realizadas por el profesor en su hora clase.

La Calificación de trabajos significa evaluar la manera en que un estudiante lleva a cabo alguna actividad y en base a ello determinar las capacidades, para ser utilizado en alguna actividad específica, estimando o ponderando su desempeño. (Chávez, 2009) que indica, la calificación de trabajos no debe considerarse como una contrariedad para el profesor al contrario una adecuada amplitud, para determinar con exactitud el grado de desarrollo intelectual, social y axiológico

La dispuesta colaboración con los docentes y autoridades del plantel consiste en las labores colaborativas entre docentes hacen referencia a efectuar trabajos adicionales a los pedagógicos bajo el fundamento de la colaboración y trabajo en equipo, deben de realizar reuniones de aéreas con el fin de realizar planificaciones, elaborar evaluación y toda actividad concerniente al área académica.

Ante lo manifestado se formula el problema de estudio: ¿Cuál es la influencia del nivel de satisfacción laboral en el desempeño Docente, en la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019?

Partiendo del problema general se puede establecer los siguientes problemas específicos:

¿Cómo influye el nivel de satisfacción laboral en la preparación de clase de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019?

¿Cómo influye el grado de satisfacción laboral en el asesoramiento a los estudiantes de la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019?

¿Cómo influye el grado de satisfacción laboral en el Dictado de la clase de la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019?

¿Cómo influye el Nivel de satisfacción laboral en la calificación de los trabajos en la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019?

¿Cómo el grado de satisfacción laboral influye en la coordinación con otros docentes y las autoridades de la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019?

La investigación se justifica para evidenciar el nivel de satisfacción laboral e importancia porque se puede analizar el estado emocional del docente, realizando un análisis del estudio de los elementos que influyen en el sistema educativo, a manera de facilitar la forma de convivir en un determinado ambiente laboral, razón por la cual, su buena práctica se vincula con las secuelas de aprendizaje de los escolares y el buen desempeño profesional del docente.

La investigación se justifica por el impacto que se da como resultado de las condiciones en los cuales los docentes realizan su trabajo, y por la forma como esta afecta el entorno laboral.

Del mismo modo, esta investigación es importante considerando que se trata de una realidad educativa que evidencia problemas en las actividades del maestro.

Se consideran la siguiente hipótesis general

H₁ El Nivel de Satisfacción Laboral influye positivamente en el Desempeño Docente de la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019.

H₀ El Nivel de Satisfacción Laboral no influye positivamente en el Desempeño Docente de la unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019.

Partiendo de la hipótesis general, se establece las siguientes hipótesis específicas.

H_{i1}: El nivel de satisfacción laboran influye en la preparación de clase de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

H_{o1}: El nivel de satisfacción laboran no influye en la preparación de clase de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

H_i2: El nivel de satisfacción laboral influye en el asesoramiento a los estudiantes de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019.

H₀2: El nivel de satisfacción laboral no influye en el asesoramiento a los estudiantes de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019.

H_i3: El nivel de satisfacción laboral influye en el dictado de la clase en la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019.

H₀3: El nivel de satisfacción laboral no influye en el dictado de la clase en la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019.

H_i4: El nivel de satisfacción laboral influye a la hora de la calificación de los trabajos de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

H₀4: El nivel de satisfacción laboral no influye a la hora de la calificación de los trabajos de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

H_i5: El nivel de satisfacción laboral influye en la coordinación con otros docentes y las autoridades de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

H₀5: El nivel de satisfacción laboral no influye en la coordinación con otros docentes y las autoridades de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019.

El objetivo de la presente investigación es determinar la influencia del Nivel de Satisfacción Laboral en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019.

Siendo los objetivos específicos

1.-Establecer la influencia del Nivel de Satisfacción Laboral en la Preparación de Clase de los Docentes en la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019

2.-Establecer cómo influye el Nivel de Satisfacción Laboral en el Asesoramiento a los Estudiantes en la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019.

3.-Identificar la influencia del Nivel de Satisfacción Laboral en el Dictado de la Clase en la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019.

4.-Establecer la influencia del Nivel de Satisfacción Laboral a la hora de la Calificación de los Trabajos en la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019

5.-Identificar la influencia del Nivel de Satisfacción Laboral en la Coordinación con otros Docentes y las Autoridades en la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019.

II.- MÉTODO

La presente investigación conlleva la aplicación de métodos que son fundamentales en la realización de un trabajo investigativo, convirtiéndose para ello en herramientas que permiten el recogimiento de datos que facilitan la formulación y contestación de preguntas a fin de conocer una realidad y con ello estar en condiciones de poder llegar a una conclusión, la misma que se logra a través de un análisis sistemático aplicado a algún campo de estudio.

La aplicación de los métodos de investigación permite la localización y delimitación de un problema, coadyuvan en la recolección de datos de importancia que conducen a la generación de hipótesis, que serán probadas posteriormente. Esta condición ha de permitir la toma oportuna de decisiones con relación al caso de estudio.

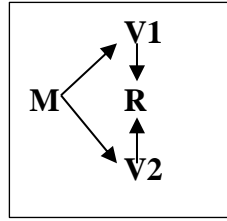
2.1. Tipo y Diseño

En función a las características del tema elegido, así también como de los objetivos, el trabajo investigativo es de tipo no experimenta con un enfoque cuantitativo, motivo que la variable satisfacción laboral será resultado de la aplicación del instrumento de investigación, el cual dará como resultado la influencia sobre el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) define que “la orientación cuantitativa usa la obtención de datos para probar una hipótesis, orientan en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de actuación y probar teorías” (p5).

El diseño de investigación es de corte transversal, correlacional causal, porque el propósito de este proyecto es conocer la Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019.

El siguiente diseño se presenta de la siguiente manera. Nivel de Satisfacción Laboral y su influencia en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Particular “Sofos”, Guayaquil 2019.



Donde:

M: Muestra

V1: Nivel de Satisfacción Laboral

V2: Desempeño Docente

R: Relación de correlación

2.2 Operacionalización de Variables

MATRIZ: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “SOFOS” DE GUAYAQUIL, 2019

AUTOR(A): Lic. Carmen Del Rosario Merino Gaibor

ASESOR: Dr. Mario Briones

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|---|--|--|--|--|---------------|
| Variable 1: Satisfacción Laboral | “La cualidad del empleador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el empleador desarrolla de su propio trabajo”. (Palma,1999) propone un nivel validado y denominado satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) | La Satisfacción Laboral conlleva la predisposición calificativa de los sujetos y los agrupados en el área laboral, que influirá de una manera significativa en los procedimientos y desde luego en los resultados. Estos valores serán obtenidos de forma indirecta, ya que | Condiciones físicas y/o materiales: | 1.- Comodidad en el aula de clase. 2.- Herramientas didácticas 3.- Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo | ordinal |
| | | | Beneficios laborales y/o remunerativos: | 1.- Capacitación docente 2.- Reconocimientos monetario extras | |
| | | | Políticas Administrativas: | 1.- Disponibilidad de tiempo 2.- Reglamento interno de la institución 3.- Cumplimiento de disposiciones | |
| | | | Relaciones Sociales: | 1.- Relación con los compañeros de trabajo 2.-Relación con los superiores 3.-Relación con padres de familia y alumnado | |

| | | | | |
|---|--|---|--|--------------------------|
| | | <p>se aplicará un cuestionario para medirla variable mencionada, con valores de 1 al 5</p> <p>en la escala de Likert.</p> | <p>Desarrollo personal:</p> <p>1.- Oportunidad de desempeñar cargos adicionales 2.- Oportunidad de formación personal 3.- Supervisión constante</p> | |
| | | | <p>Desempeño de tareas:</p> <p>1.-Cumplimiento y Satisfacción por el trabajo realizado 2.-Participación en la toma de decisiones</p> | |
| | | | <p>Relación Con la autoridad:</p> <p>1.-Buen trato de las autoridades 2.-Apoyo de sus superiores</p> | |
| <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño docente</p> | <p>Según Fernández (2002) el desempeño de la profesional docente en el conjunto de las actividades que el docente elabora en su trabajo cotidiano: Preparación de clase,</p> | <p>El desempeño docente es el accionar de un profesor que, en razón de sus habilidades y destrezas en el orden de lo</p> | <p>Preparación de Clase</p> <p>1.-Planificaciones 2.-Uso de TIC 3.-Herramientas metodológicas</p> | <p>La escala ordinal</p> |
| | | | <p>Asesoramiento a los estudiantes</p> <p>1.-Fomentar participación grupal 2.-Refuerzo académico. .3-Proyectos educativos</p> | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | asesoramiento a los estudiantes, dictado de clase, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades del plantel. | pedagógico, orienta, guía y evalúa el proceso de aprendizaje de un estudiante, para lo cual se debe estar en capacidad de desempeñar todas las funciones que como docente acarrea. | Dictado de clase | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Ambiente Dinámico 2.-Dominio del tema 3.-Reforzamiento del tema |
| | | | Calificación de los trabajos | <ol style="list-style-type: none"> 1.-Parámetros establecidos de calificación 2.-Tiempo empleado para la revisión 3.-calificación de trabajos 4.-Entrega de actas de notas |
| | | | Coordinación con otros docentes y autoridades del plantel | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Asistencia y puntualidad 2.- Trabajo grupal 3.- Participación a eventos |

2.3 Población

2.3.1 Población

Ha de precisarse que población es el número total de personas que conforman un estado, puesto a que el estado es el todo y estas personas lo integran en su totalidad, de igual manera se puede hacer una referencia respecto al mundo, a un continente. “el conjunto de individuos a quienes se extienden los efectos del estudio, que se encuentran determinados por particularidades comunes y que son precisados en el espacio y tiempo (Abanto, 2016, pág. 44).

Para el estudio de esta investigación la población es de 42 docentes, siendo la totalidad que trabajan en la Unidad Educativa Particular “Sofos”

2.3.2 Muestra:

En la pretensión de una definición discreta, se podría indicar que una muestra es una pequeña porción de algo, que es representativa de un todo, y que es utilizada para un análisis. Podría añadirse además que una muestra es una toma parcial de un todo sean estas cosas materiales o inmateriales. “Una muestra es proporcionada cuando está compuesta por un número de elementos suficientes para certificar la existencia de las mismas peculiaridades del universo” (Abanto, 2016, pág. 45).

A efecto de desarrollar la presente investigación es importante anotar que se ha tomado como muestra al 100% de la población, de los docentes de todos los niveles de la Unidad Educativa Particular Sofos, por lo cual se trabajó con una muestra universal o población censal.

La Población - Muestra para la investigación fue:

Tabla N^o 1 Muestra de docentes por Niveles

| NIVELES | CANTIDAD DE DOCENTES |
|-----------------------------------|----------------------------|
| Inicial y Preparatorio | 6 |
| Básica Elemental | 7 |
| Básica media | 7 |
| Básica Superior | 8 |
| Bachillerato | 14 |
| Total | 42 |

Fuente: Información proporcionada por secretaria de la Institución
Elaboración: Propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Para el presente proyecto se usó para la recolección de datos, la encuesta porque mediante esta técnica puedo medir la variable a investigar. “Este método de recolección de información, consiste en aplicar un cuestionario cerrado dirigido a personas relacionadas con el tema de investigación” (Fernández, 2018, p 55)

2.4.2 Instrumento

En este mismo sentido, para calcular las variables mencionadas se utilizará como instrumento de investigación el cuestionario. “El Cuestionario es un instrumento investigativo que más se usado, pues permite un resultado directo, mediante las preguntas que contienen en él” (Carrasco, 2009, pág. 318).

La variable independiente fue medida utilizando el cuestionario de Satisfacción Laboral que considera 36 ítems, en bases a sus dimensión y correspondientes indicadores. El instrumento fue elaborado con ítems de discernimiento, por lo cual son afirmaciones, considerando los siguientes valores: 1 punto = Nunca, 2 puntos = Casi Nunca, 3 = a veces, 4 puntos = casi siempre, 5 puntos = siempre.

De igual manera, se diseñó el cuestionario de desempeño docente el cual contiene 37 ítems, los cuales corresponden a su dimensiones e indicadores respectivamente. El instrumento fue elaborado con ítems de percepción, por lo cual son afirmaciones considerando los siguientes valores: 1 punto = nunca, 2 puntos = casi nunca, 3 puntos = a veces, 4 casi siempre, 5 puntos = siempre.

2.4.3 Validez y confiabilidad

2.4.3.1 Validez

La Validez narra el nivel en el cual un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Según Hernández at all. Se trata de consultar a personas entendidas en el tema aproxima a la oportunidad, significación, nitidez y pericia en cada uno de los ítems.

Por medio del juicio de tres expertos se dará la validez de contenido a la encuesta, a través de esta revisión se comprobará la relación entre la variable, dimensiones, indicadores e ítems. El experto que revisará las encuestas del sentido de pertenencia es el docente tutor, más dos expertos externos.

2.4.3.2 Confiabilidad

Los instrumentales de recolección de datos que se utilizaron para tener la confiabilidad y seguridad del instrumento se obtuvieron a partir de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach. Hogan (2004) considera, el grado de valores que establece la confianza está proporcionada por los siguientes valores:

- Mayor de 0,9 se considera como nivel de confiabilidad
- Mayor de 0,8 es establece como confiable
- Mayor de 0,7 se considera baja
- Menor de 0,6 muestra una confiabilidad inaceptable Baja.

Para establecer el coeficiente de confiabilidad, fue aplicada la prueba piloto y se realizaron en 5 participantes, para luego ser analizado mediante el alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 22.

2.5 Procedimiento

Para elaborar la presente investigación se solicitó una entrevista con el Sr. Rector y mediante oficio, se pidió la autorización para poder realizar la investigación en la institución educativa particular. posteriormente se delimitó la muestra de estudio y se seleccionó los instrumentos de evaluación de las variables, con esta información preliminar, se procedió a efectuar las encuestas a todos los 42 docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, en un horario a convenir con los docentes, el tiempo para responder las encuestas es de 20 minutos respondiendo de forma sincera todos los ítems planteados.

Posteriormente, se tabularon los datos en una matriz modificando los servicios según los niveles establecidos y realizando el respectivo análisis, con el propósito de presentar conclusiones y recomendaciones.

2.6 Métodos de análisis de datos

Los resultados conseguidos de las encuestas serán procesadas con el software estadístico SPSS 22, el cual ayuda a verificar mediante análisis de la información de forma confiable. Los resultados se presentarán en tablas de doble entrada con frecuencia y porcentajes de la relación de la variable satisfacción laboral con la variable desempeño docente y cada una de

sus respectivas dimensiones, esta presentación ayudará a comprender e interpretar de mejor manera la percepción de los maestros de la Unidad Educativa Particular “Sofos”.

Para contrarrestar las hipótesis y establecer el nivel de relación entre las variables se empleó la prueba de R^2 de Pearson, considerando que las variables son cuantitativas y de escala ordinal

2.7 Aspectos éticos

Declaro que toda información se llevara a cabo de forma neutral e imparcial, respetando todas las instancias de la investigación, Primero se solicitó la autorización a las autoridades educativas para poder desarrollar la investigación en la institución, segundo se comunicará a los docentes la aprobación para desarrollar las encuestas, garantizando la reserva de los informantes y sus respuestas, además se utilizarán las Normas APA para la redacción académica y para citar y referenciar información que no nos pertenece.

III. RESULTADOS

3.1 Objetivo General

Establecer la influencia del Grado de Satisfacción Laboral en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019.

Tabla N° 2
Nivel de Satisfacción Laboral y Desempeño Docente

| | | Nivel de desempeño docente | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------|----------------------------|------|--------|------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| | | Deficiente | | Básico | | Bueno | | Muy bueno | | Total | |
| | | fi | % | Fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Nivel de satisfacción laboral | Insatisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Medianamente Satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 2 | 4,8% |
| | Satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 5 | 11,9% | 13 | 31,0% | 18 | 42,9% |
| | Muy satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 22 | 52,4% | 22 | 52,4% |
| | Total | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 5 | 11,9% | 37 | 88,1% | 42 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”
Elaboración Propia

Análisis e Interpretación:

El reflejo de esta tabla N.-2 general indica que de un total de 42 docentes el 52,40% de los encuestados y por tanto tienen una escala valorativa sobre el desempeño docente equivalente a muy bueno. Un 31% indican estar satisfechos laboralmente, siendo participes con su desempeño laboral estimado como muy bueno. Un 11,90% dicen estar satisfechos, alcanzando un nivel de desempeño laboral de bueno. 4,8% se encuentra medianamente satisfecho laboralmente, y aportando ellos con un nivel de desempeño laboral equivalente a muy bueno.

Comprobación de hipótesis:

Hipótesis General

- H_1 El Nivel de Satisfacción Laboral influye positivamente en el Desempeño Docente de la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019.
- H_0 El Nivel de Satisfacción Laboral no influye positivamente en el Desempeño Docente de la unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, 2019.

Tabla N° 3
Correlaciones de la satisfacción laboral en el desempeño docente

| | | Satisfacción Laboral | Desempeño docente |
|----------------------|------------------------|----------------------|-------------------|
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,595** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”
Elaboración Propia

Tabla N° 4

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,595 ^a | ,354 | ,338 | 13,01399 |

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”
Elaboración Propia

Análisis e Interpretación:

Como se observa en las tablas N° 3 y N° 4 la correlación de Pearson muestra el valor de 0,595 lo cual determina una correlación media y directa de las variables, la significancia (Sig.) tiene un valor de 0,000 menor a 0,05 de p valor planteado en la investigación, a esto se le añade el valor de regresión lineal de 0,354 que se traduce influye en un 35,4% el nivel de satisfacción laboral en el desempeño docente. Estos valores determinan que el grado de satisfacción laboral si influye significativamente en el desempeño docente de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, con este análisis se acepta la hipótesis positiva de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Para el análisis de correlación de la hipótesis general y las específicas interpretara como una moderada correlación positiva según Bisquerra (2009), quien señala que:

- De 0,00 a 0,20 Correlación prácticamente nula
- De 0,21 a 0,40 Correlación baja
- De 0,41 a 0,70 Correlación moderada
- De 0,71 a 0,90 Correlación alta
- De 0,91 a 1,00 Correlación muy alta

Objetivo Específico 1

Establecer la influencia del nivel de satisfacción laboral en la preparación de clase de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019

Tabla N° 5

Datos de la variable nivel de Desempeño satisfacción laboral y la dimensión Preparación de clases, de la variable desempeño docente

| | | Nivel de preparación de clases | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------|--------------------------------|------|--------|------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| | | Deficiente | | Básico | | Bueno | | Muy bueno | | Total | |
| | | Fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Nivel de satisfacción laboral | Insatisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Medianamente Satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 2 | 4,8% |
| | Satisfecho | 0 | 0,0% | 1 | 2,4% | 8 | 19,0% | 9 | 21,4% | 18 | 42,9% |
| | Muy satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 2,4% | 21 | 50,0% | 22 | 52,4% |
| | Total | 0 | 0,0% | 1 | 2,4% | 9 | 21,4% | 32 | 76,2% | 42 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”
Elaboración Propia

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos de la tabla N° 5 de la investigación realizada a los docentes de la unidad educativa Sofos, indica que, un 50% de los docentes se encuentran muy satisfechos en su trabajo con un desempeño laboral de muy bueno, bajo condición valorativa de muy bueno, en virtud de que el nivel de satisfacción laboral que ellos tiene es equivalente a medianamente satisfecho. De igual manera puede observarse que el 21,40% de los profesores encuestados se encuentran inmersos una escala valorativa por el desempeño de sus funciones como muy bueno, esto en la medida que indican estar satisfechos en el aspecto laboral. Un 19% de maestros reflejan una condición de desempeño laboral en una escala de bueno, evidenciado tener un nivel de satisfacción en lo laboral. Ahora bien, con relación a un nivel de desempeño laboral básico por parte de los profesores los datos reflejan que un 2,4% se encuentran inmersos bajo característica, siendo de satisfacción su condición laboral. El 50% de los docentes que se encuentran muy satisfechos en su condición laboral, reflejan una gestión de desempeño como muy bueno. Los datos indican también que un 2,4% de los profesores están muy satisfechos laboralmente, y se denota en ellos un desempeño laboral que los coloca en la categoría de bueno.

Comprobación de Hipótesis:

H_{i1}: El nivel de satisfacción laboral influye en la preparación de clase de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

H_{o1}: El nivel de satisfacción laboral no influye en la preparación de clase de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

Tabla N° 6
Correlaciones entre Satisfacción laboral y la dimensión preparación de clases, de la variable desempeño docente

| | | Satisfacción Laboral | Preparación de clases |
|----------------------|------------------------|----------------------|-----------------------|
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,526** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”
Elaboración Propia

Tabla N° 7
Resumen del modelo

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,526 ^a | ,277 | ,259 | 2,91331 |

a. Predictores: (Constante), Satisfacción Laboral

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”

Elaboración Propia

ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:

Los resultados obtenidos de las tablas N° 6 y N°7 en base a la hipótesis específica 1, la correlación de Pearson muestra el valor de 0,526 lo cual determina una correlación media y directa de las variables, a esto se le añade el valor de regresión lineal de R² de Pearson = 0,277, que se traduce influye en un 27,7% el nivel de satisfacción laboral en preparación de clases de la variable desempeño docente. Este nivel de correlación muestra que la relación entre las variables es positiva teniendo un nivel de correlación moderada. En cuanto a la significancia de p=0,000 muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se anula la hipótesis nula aceptando la hipótesis positiva.

Objetivo Específico 2

Establecer cómo influye el nivel de satisfacción laboral en el asesoramiento a los estudiantes de la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019.

Tabla N° 8
Datos de la variable nivel de Desempeño satisfacción laboral y la dimensión
Asesoramiento a los estudiantes, de la variable desempeño docente

| | | Nivel de asesoramiento a los estudiantes | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------|--|------|--------|------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| | | Deficiente | | Básico | | Bueno | | Muy bueno | | Total | |
| | | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Nivel de satisfacción laboral | Insatisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Medianamente Satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% |
| | Satisfecho | 0 | 0,0% | 3 | 7,1% | 6 | 14,3% | 9 | 21,4% | 18 | 42,9% |
| | Muy satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 22 | 52,4% | 22 | 52,4% |
| | Total | 0 | 0,0% | 3 | 7,1% | 8 | 19,0% | 31 | 73,8% | 42 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”
Elaboración Propia

Análisis e Interpretación:

De los datos proporcionados en la tabla N. 8, se puede intuir que el 4,8% de los encuestados se encuentran en una categoría de bueno por sus desempeños como docentes, frente a una condición de satisfacción sentida por ellos en el nivel de lo mediano. Entre tanto que el 21,4% de los encuestados respecto a la pregunta y dimensión respectiva dicen estar satisfechos laboralmente, reflejándose además una situación de desempeño laboral considerado como muy bueno. El 14,30 % de los profesores encuestados advierten estar satisfechos laboralmente, y logrando un nivel de bueno como desempeño laboral. Con un nivel de desempeño básico se refleja la situación de docentes encuestados en el orden del 7,1% los mimos que evidencian estar satisfechos en su condición laboral. Para un 52,4% de docentes encuestados se denota gozar de un nivel de desempeño laborar en el nivel de muy bueno, consecuentemente están muy satisfechos.

Comprobación de Hipótesis:

H₂: El nivel de satisfacción laboral influye en el asesoramiento a los estudiantes de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019.

H02: El nivel de satisfacción laboral no influye en el asesoramiento a los estudiantes de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019.

Tabla N° 9
Correlaciones entre: Satisfacción laboral y la dimensión Asesoramiento a los estudiantes

| | | Satisfacción Laboral | Asesoramiento a los estudiantes |
|----------------------|------------------------|----------------------|---------------------------------|
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,600** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”
Elaboración Propia

Tabla N° 10
Resumen del modelo

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,600 ^a | ,360 | ,344 | 3,66282 |

Los resultados obtenidos de las tablas N° 9 y N°10 en base a la hipótesis específica 2, la correlación de Pearson muestra el valor de 0,600 lo cual determina una correlación media alta y directa de las variables, a esto se le añade el valor de regresión lineal de r^2 de Pearson = 0,360, que se traduce influye en un 36,6% la satisfacción laboral en el asesoramiento a los estudiantes. Este nivel de correlación demuestra que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo cual accede a señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se anula la hipótesis nula aceptando la hipótesis positiva.

Objetivo Específico 3

Identificar la influencia del nivel de satisfacción laboral en el dictado de la clase en la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019.

Tabla N° 11
Datos de la variable satisfacción laboral y la dimensión dictado de clases

| | | Nivel de dictado de clases | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------|----------------------------|------|--------|------|-------|------|-----------|-------|-------|--------|
| | | Deficiente | | Básico | | Bueno | | Muy bueno | | Total | |
| | | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Nivel de satisfacción laboral | Insatisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Medianamente Satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 2 | 4,8% |
| | Satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 16 | 38,1% | 18 | 42,9% |
| | Muy satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 22 | 52,4% | 22 | 52,4% |
| | Total | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 40 | 95,2% | 42 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”
Elaboración Propia

Análisis e Interpretación:

Con relación a la tabla N. 11 se observa que el 52,4% de los encuestados tienen un nivel de satisfacción laboral de muy satisfactorio al mismo tiempo que manifiesta como muy bueno al dictado de clases, donde nos indica que existe un considerable nivel de satisfacción laboral al momento de dictar las clases. El 38,10% de los encuestados indica un nivel de satisfacción laboral de satisfactorio, siendo su desempeño en el dictado de clase de muy bueno, también se observa el 4,8% indica estar satisfecho en el nivel laboral, los mismos que reflejan como desempeño en el dictado de las clases, una condición de bueno.

Comprobación de hipótesis:

H₃: El nivel de satisfacción laboral influye en el dictado de la clase en la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019.

H₀₃: El nivel de satisfacción laboral no influye en el dictado de la clase en la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019.

Tabla N° 12
Correlaciones entre: Satisfacción laboral y la dimensión Dictado de clases

| | | Satisfacción Laboral | Dictado de clases |
|----------------------|------------------------|----------------------|-------------------|
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,419** |
| | Sig. (bilateral) | ,006 | |
| | N | 42 | 42 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”

Elaboración Propia

Tabla N° 13

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,419 ^a | ,176 | ,155 | 3,52408 |

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”

Elaboración Propia

Los datos que muestra las tablas 12 y 13 obtenidos en base a la hipótesis específica 3, la correlación de Pearson muestra el valor de 0,419 lo cual determina una correlación media baja y directa de las variables, a esto se le añade el valor de regresión lineal de R^2 de Pearson = 0,176 que se traduce influye en un 17,6% el nivel de satisfacción laboral en el dictado de clases de la variable desempeño docente. Este valor de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación. En lo que se refiere a la significancia de $p=0,006$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se anula la hipótesis nula aceptando la hipótesis positiva.

Objetivos Específico 4

Establecer la influencia del nivel de satisfacción laboral a la hora de la calificación de los trabajos de la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019

Tabla N° 14
Datos de la variable satisfacción y la dimensión calificación de trabajos

| | | Nivel de calificación del trabajo | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|------|--------|------|-------|------|-----------|-------|-------|--------|
| | | Deficiente | | Básico | | Bueno | | Muy bueno | | Total | |
| | | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Nivel de satisfacción laboral | Insatisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Medianamente Satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% |
| | Satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 16 | 38,1% | 18 | 42,9% |
| | Muy satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 22 | 52,4% | 22 | 52,4% |
| | Total | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 9,5% | 38 | 90,5% | 42 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”
Elaboración Propia

Análisis e Interpretación:

Sobre la dimensión calificación de trabajos en la consideración del desempeño docente, los datos obtenidos de la investigación arrojan que el 52,4% dice estar muy satisfecho laboralmente, en consecuencia, se refleja una condición valorativa sobre la calificación de trabajos equivalente a muy bueno. Entre tanto que el 38,10% logra un peso valorativo equivalente a muy bueno en su calificación de trabajos, frente a un nivel de estar satisfecho laboralmente. el4,8% de los encuestados logran una condición de bueno en el desempeño docente, frente a una satisfacción laboral de medianamente satisfactorio. Con una escala valorativa equivalente a bueno por su desempeño docente se evidencian un 4,8% de los docentes encuestados, versus un nivel de satisfacción laboral equivalente a satisfactorio.

Comprobación de Hipótesis:

H₁4: El nivel de satisfacción laboral influye a la hora de la calificación de los trabajos de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

H₀4: El nivel de satisfacción laboral no influye a la hora de la calificación de los trabajos de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

Tabla N° 15
**Correlaciones entre la variable Satisfacción Laboral y la dimensión
 Calificación de Trabajos**

| | | Satisfacción Laboral | Calificación del trabajo |
|----------------------|------------------------|----------------------|--------------------------|
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,587** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla N° 16
 Resumen

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,587 ^a | ,345 | ,329 | 2,66455 |

Los resultados de las tablas No 15 y 16 obtenidos en base a la hipótesis específica 4, la correlación de Pearson muestra el valor de 0,587 lo cual determina una correlación media alta y directa de las variables, a esto se le añade el valor de regresión lineal de R^2 de Pearson = 0,345 que se traduce influye en un 34,5% el nivel de satisfacción laboral en la calificación de trabajos de la variable desempeño docente. Este valor de correlación revela que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación media alta. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 señalando que la relación es significativa, por lo tanto, se anula la hipótesis nula aceptando la hipótesis positiva.

Se interpreta como una moderada correlación positiva según Bisquerra (2009), quien señala que:

- De 0,00 a 0,20 Correlación prácticamente nula
- De 0,21 a 0,40 Correlación baja
- De 0,41 a 0,70 Correlación moderada
- De 0,71 a 0,90 Correlación alta
- De 0,91 a 1,00 Correlación muy alta

Objetivo Específico 5

Identificar la influencia del nivel de satisfacción laboral en la coordinación con otros docentes y las autoridades de la Unidad Educativa Particular “Sofos de Guayaquil, 2019.

Tabla N° 17
 Datos de la variable Satisfacción Laboral y la dimensión coordinación con otros docentes y autoridades de la variable desempeño docente

| | | Nivel de coordinación con docentes y autoridades | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------|--|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|
| | | Deficiente | | Básico | | Bueno | | Muy bueno | | Total | |
| | | % del N de fi | % del N de tabla | % del N de fi | % del N de tabla | % del N de fi | % del N de tabla | % del N de fi | % del N de tabla | % del N de fi | % del N de tabla |
| Nivel de satisfacción laboral | Insatisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Medianamente Satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 2 | 4,8% |
| | Satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 16 | 38,1% | 18 | 42,9% |
| | Muy satisfecho | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,8% | 20 | 47,6% | 22 | 52,4% |
| | Total | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 9,5% | 38 | 90,5% | 42 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”

Elaboración Propia

Análisis e Interpretación:

En la tabla N° 17 se puede observar el 47,60% de los docentes encuestados tiene una coordinación con otros compañeros y las autoridades de muy bueno y un nivel de muy satisfecho laboralmente. Este resultado nos indica que existe una considerable relación en la coordinación con otros docentes y autoridades, dentro de la concepción como desempeño docente. El 38,10% de los maestros encuestados encajan en un nivel de desempeño calificado como muy bueno, entre tanto que su sentir en lo laboral es de satisfecho, también se puede observar que 4,8% de los docentes se coordinan dentro de niveles valorativos considerados como muy bueno, no obstante, es mediano su nivel de satisfacción en lo laboral. Un 4,8% de igual manera se siente satisfecho en lo laboral, pero acierta una condición valorativa de nivel de coordinación como bueno. Es claro que un 4,8% dice estar muy satisfecho laboralmente y refleja como desempeño docente una equivalencia de bueno.

Comprobación de Hipótesis

H₁: El nivel de satisfacción laboral influye en la coordinación con otros docentes y las autoridades de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

H₀: El nivel de satisfacción laboral influye en la coordinación con otros docentes y las autoridades de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019

Tabla N° 18
Correlaciones entre la variable satisfacción laboral y la dimensión coordinación con otro docentes y autoridades

| | | Satisfacción Laboral | Coordinación con docentes y autoridades |
|----------------------|------------------------|----------------------|---|
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,457** |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 42 | 42 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla N° 19
Resumen del Modelo

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,457 ^a | ,209 | ,189 | 2,95989 |

Los resultados de las tablas No 18 y 19 obtenidos en base a la hipótesis específica 5, la correlación de Pearson muestra el valor de 0,457 lo cual determina una correlación media y directa de las variables, a esto se le añade el valor de regresión lineal de r^2 de Pearson = 0,209 que se traduce influye en un 20,9% el nivel de satisfacción laboral en la coordinación con otros docentes y autoridades de la variable desempeño docente. De este como se considera una correlación media entre las variables mencionadas. En Cuanto a la significancia de $p=0,002$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se anula la hipótesis nula aceptando la hipótesis positiva.

IV. DISCUSIÓN.

Los valores de la hipótesis general según el análisis estadista Pearson = 0,595 demuestra la existencia de correlación positiva entre las dos variables: Nivel de Satisfacción Laboral y el Desempeño Docente, aplicar la regresión lineal r^2 se obtuvo el 0,340 equivalente a 34% demostrando una influencia positivamente de la satisfacción laboral en el desempeño docente. a estos resultados se adjunta la significancia de $p=0,000$ menor a 0,05 valor planteado en la investigación, indicando la significancia en el resultado, como consecuencia se anula la hipótesis nula aceptando la hipótesis positiva. Esta resolución es sustentada en la teoría de (Locke 1969). Establece que el desempeño de los trabajadores es mayor cuando existe metas concretas. Los trabajadores al fijarse metas van a desarrollar un excelente desempeño, obteniendo recompensas, logrando una satisfacción personal. Como antecedente a estos resultados mencionamos a Rodríguez E. (2012). Evaluación del desempeño docente de la carrera en desarrollo comunitario ambiental, modalidad presencial de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación propuesta: plan de mejoras, ya que el nivel satisfactorio laboral de un docente o trabajador es el resultado del ambiente en el que se rodea, de los beneficios que tiene por su esfuerzo y la apreciación que tiene, demostrando una motivación emocional y satisfactoria en su vida cotidiana.

Los valores de la hipótesis específica 1 utilizando un estudio estadístico dan cuenta de la existencia de una correlación de Pearson = 0,526 entre Satisfacción laboral y preparación de clases, este valor de correlación muestra que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación positiva alta. La regresión lineal r^2 dio un resultado de 0.277 equivalente a 27,7% lo cual demuestra que la satisfacción laboral influye en la preparación de clase de los docentes. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ menor a 0,05 valor planteado en la investigación, lo que permite señalar que la relación es en su totalidad es muy significativa, ante este resultado, se anula la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva. Esta resolución es sustentada por Tarin L. (1982) manifiesta que planear una clase involucra una pre-clase del módulo a explicar, conocer el nivel de partida de los alumnos, haberse definido una meta a conseguir definiendo los objetivos de enseñanza” como antecedente mencionamos a (Sayas, Almaguer, & Alvarez, 2017). Instrumentos para el estudio y la evaluación de la satisfacción laboral en una organización, la evaluación del estudiante es en base a la preparación que realiza el docente, demostrando un grado de

satisfacción en cuanto a la evaluación de sus conocimientos que adopta y aporta en su clase, a través de instrumento didácticos dentro del aula.

Los valores de la hipótesis específica 2 utilizando el estudio estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según la correlación de Pearson = 0,600 entre las variables satisfacción laboral y asesoramiento a los estudiantes: La regresión lineal r^2 dio un resultado de 0.360 equivalente a 36% demostrando que el nivel de satisfacción laboral influye en el asesoramiento a los estudiantes. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ menor a 0,05 valor planteado en la investigación, permite revelar que la dependencia es en su totalidad es significativa, en consecuencia, se anula la hipótesis nula aceptando la hipótesis positiva. Esta resolución es sustentada Kaplan, (2002); Roeser, (2002) citados en Matos, (2005) Los profesores facilitan a sus estudiantes materiales innovadores y desafiantes, explicar la importancia del material entregado, y los resultados relevantes que puedes sacar, valorizando el esfuerzo que pone cada estudiante, facilitando la retroalimentación fuera de la clase, de forma que los estudiantes puedan elegir entre las oportunidades de optimizar los resultados de sus trabajos. Como antecedentes se encuentra a (Barraza & Acosta, 2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior innovación educativa, lo que quiere decir o se relaciona a la hipótesis aceptada es que dentro del compromiso de los maestros está el seguimiento y guía del estudiante hacia nuevos retos, velar por la calidad de vida de ellos, a entender su situación o ponerse en los zapatos del estudiante, dar seguimiento porque tienes bajas notas o en su comportamiento, lo que conlleva a tener un ambiente agradable en el aula y con las autoridades.

Los resultados de la hipótesis específica 3 según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una correlación de Pearson = 0,419 entre las variables satisfacción laboral y dictado de clases, este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación positiva alta. La regresión lineal $r^2 = 0,176$ equivalente a 17,6% que indica el porcentaje de influencia de la satisfacción laboral en el dictado de la clase. En cuanto a la significancia de $p=0,006$ menor a 0,05 valor planteado en la investigación, que permite señalar que la relación es en su totalidad es significativa, es consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva. Esta resolución es sustentada por Guillen N. (1902) “Se considera al dictado como una habilidad práctica completa y útil; en el cual el docente logra que el alumno escuche, comprenda, escriba bien en general participe en clase aportando con ideas, de modo que al mismo tiempo se pueda

evaluar su aprendizaje. Como antecedente se vincula con (Fuentes, 2012) Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, lo que dice y fundamenta el autor ante la correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y la dimensión dictado de clases y el comentario del autor, es en cuanto el resultado de la preparación de clase y la forma como dicta y motiva la clase en momento de enseñarla y no caer en una monotonía, demostrando satisfacción en las autoridades y padres de familia o representantes obteniendo como resultado el buen desempeño del docente.

Los valores de la hipótesis específica 4 utilizando el estudio estadístico de correlación de Pearson = 0,587 entre Satisfacción laboral y calificación de trabajos indicando que existe una relación positivamente alta, aplicando la regresión lineal $r^2 = 0,345$ mostrando que el nivel de satisfacción laboral influye en un 34,5% a la hora de la calificación de los trabajos. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ menor a 0,05 valor planteado en la investigación, permitiendo señalar que la relación es en su totalidad es significativa, por lo tanto, se elimina la hipótesis nula aceptando la hipótesis positiva. Esta resolución es sustentada por (Chávez, 2009) que indica, la calificación de trabajos no debe considerarse como una contrariedad para el profesor al contrario una adecuada amplitud, para determinar con exactitud el grado de desarrollo intelectual, social y axiológico, conseguido por el estudiante, como antecedente se tiene a Jiménez, (2017). Diagnóstico de satisfacción laboral de la dirección de desarrollo comunitario del GAD de la provincia del Guayas, cada docente tiene la obligación de evaluar a su estudiante pero también tiene que darse cuenta que ese resultado que da u obtiene el estudiante es en base a los materiales y satisfacción que tiene por parte del docente en cuanto a su preparación y material didáctico que facilito para su aprendizaje en clases, y realizar un plan de contingencia ante cualquier resultado negativo y positivo.

Los valores de la hipótesis específica 5 utilizando el análisis estadístico de correlación de Pearson = 0,457 entre las variables Satisfacción laboral y coordinación con otros docentes y las autoridades. Este valor de correlación muestra que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación positivamente media, aplicando la regresión lineal $r^2 = 0,209$ el cual refleja que el nivel de satisfacción laboral influye un 20,9% en la coordinación con otros docentes y las autoridades. En cuanto a la significancia de $p=0,002$ menor a 0,05 valor planteado en la investigación, lo que indica, que la relación es considerablemente significativa, por lo tanto, se anula la hipótesis nula aceptando la hipótesis positiva. Esta resolución es sustentada por Barner (2002), las relaciones

interpersonales “aumenta la confidencialidad del liderazgo y la alianza de su personal, incrementando la estimulación, fortalecimiento de destrezas”. La satisfacción se puede conseguir si las relaciones entre empleados se desenvuelven de modo cumplidor y comprometida, y con dirección a un mismo objetivo que sería la eficiencia de la organización. como antecedente esta (LLAMUCA, 2010). Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao, cabe recalcar lo que dice el autor sobre la relación entre niveles de satisfacción laboran dentro de una institución ya sea privada o pública, es decir, no solo las autoridades tienen influencia en su trabajo sino el acompañamiento de sus compañeros o ambiente de trabajo para un desempeño sin nivel de estrés (Síndrome de Burnout).

V.- CONCLUSIONES

Como conclusión podemos decir que la información adquirida durante la investigación que se realizó sobre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño del docente de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil, 2019. Se sometió a un análisis e interpretación de los valores obtenidos como consecuencia la correlación moderada positiva en cuanto a sus dos variables y las dimensiones de cada una.

1.- Sobre los valores conseguidos de la indagación a los 42 docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos se concluyen que un 52% se encuentran muy satisfechos de las gestiones realizadas por las autoridades del plantel, significando un correcto diseño con las compensaciones, que a la vez influyen efectivamente en el ejercicio docente, lo que está dando resultados positivos que se reflejan en los estudiante y autoridades de la institución educativa; a pesar de que aún se tiene muchas oportunidades de mejora con las retribuciones económicas y diseño de motivación laboral (Tabla 2).

2.- Sobre los valores conseguidos de la indagación realizada a 42 docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil sobre el nivel de satisfacción laboral y las dimensiones y desempeño del docente, demostraron un resultado positivo por encima del 50% en el desempeño de todas las actividades que el docente debe realizar día tras día (tabla 5, tabla 8, tabla 11, tabla 14)

3.- El producto alanzado de las encuestas de los 42 docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos sobre el nivel de satisfacción laboral y su influencia en la coordinación con otros docentes y autoridades señalan que un 47,6% considera como muy buena la coordinación con otros docente y autoridades lo cual se sientes muy satisfechos, mientras que un 38,1% solamente dice estar satisfecho, se finaliza que las vinculaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y autoridades fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y desempeño de los docentes para participar en trabajos coordinados en procesos tanto afectivos como cognoscitivos, demostrándose así en la calidad de sus actos externos, de tal manera si está motivación se mantiene y sobresale entonces contribuye a la al éxito de la institución.

VII.- RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil que una vez realizado las conclusiones respectivas y de haber realizado la investigación y de conocer las condiciones en las que se encuentran la correlación y la importancia entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño del docente, se recomienda lo siguiente:

1.- A las autoridades, implementar proyectos de sano entretenimiento y expansión que le permitan a los maestros interactuar y compartir en entornos diferentes al profesional, que se sientan en un sitio de descanso y diversión distante a la cotidianidad del día a día y del estrés. así también, sería sustancial que además de los incentivos económicos prometidos, pudieran disponer de otro tipo de agentes motivantes como: ascenso garantizados y de estudios que le permitan evolucionar intelectualmente y ayudando así a lograr los objetivos de la satisfacción y desempeño laboral en la unidad educativa.

2.- A los docentes, después de la investigación realizada se puede decir que el nivel de satisfacción laboral y el desempeño del docente, en la medida como estén o se encuentren motivados así será el desempeño que muestren en su trabajo; por esta razón es muy relevante que tengan como política institucional programas o planes motivacionales de capacitación constante para los docentes ya que son estos los que le dan vida a su trabajo y bienestar de los estudiantes.

3.- A los jefes de área y jefes de nivel de la Unidad de Gestión Educativa Particular “Sofos” es muy relevante que tengan como política institucional cronogramas de reuniones constantes de implementación el trabajo grupal docente para la elaboración de planificaciones, evaluaciones y otras actividades propias de la pedagogía, ya que el trabajo en conjunto ayuda a menorar la carga de trabajo administrativo docente, por tal motivo los trabajos en grupo no deben dejarse de lado por el contrario deben ser un compromiso.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2016). *Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo.
- Barner. (2002). *Factores de la Satisfacción Laboral*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718915X2010000100002&script=sci_arttext
- Barraza, A., & Acosta, M. (Diciembre de 2008). *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución de Educación Media Superior Innovación Educativa*. Obtenido de <file:///D:/insdrumentos%20de%20satisfacción%20laboral/179420818003.pdf>
- Bruner, j. (1988). *La Importancia de la Educación*. España: Paidós Iberica.
- Carrasco, D. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Chávez, J. (2009). *Evaluación Curricular*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos71/escala-calificaciones-evaluacion-curricular/escala-calificaciones-evaluacion-curricular2.shtml>
- De la Cruz, M. (2011). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "CARLOS ESPINOSA LARREA DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA*.
- Espinoza, J., Vilca, C., & Pariona, J. (2014). *EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL CURSO DE ARITMÉTICA: CONJUNTOS, LÓGICA PROPOSICIONAL DEL CUARTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PAMER DE ZÁRATE-SAN JUAN DE LURIGANCHO- LIMA- 2014*.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-hill/ Interamericana Editore, s.a. de C.V.
- J., N. D. (2004). *La Escala de Satisfacción Laboral-Versión Para Orientadores. Como recurso para la Evaluación de la Satisfacción Laboral Volumen 22, N-2, 519-534*.
- JIMÉNEZ, J., & LÓPEZ, M. (2017). *DIAGNÓSTICO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS*.
- Lema, W., & Calle, O. (2014). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL CONSORCIO METROQUIL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, AÑO 2014*.
- LLAMUCA, L. (2010). *RELACIONES ENTRE NIVELES DE SATISFACCION LABORA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CERCADO CALLAO. LIMA, PERU*.
- Lozano, G. (2017). *El proceso de Diagnostico de Satisfacción Laboral del personal que trabaja en la Unidad CIBV de la fundación Nurtac. Guayaquil*.
- Murueta, M. (2015). *Alternativas para nuevas prácticas educativas*. Amapsi.

- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. Obtenido de
file:///D:/insdstrumentos%20de%20satisfacción%20laboral/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_S
PC_Manual_1o_Ed%20pagina%2034%20confiabilidad.pdf
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Ruiz, L. (2014). Grado de satisfacción laboral autopercebida por docentes en cinco colegios de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur.
- Sayas, P., Almaguer, M., & Alvarez, L. (2017). *Instrumentos para el Estudio y la Evaluación de la satisfacción Laboral en una organización*. Obtenido de
file:///D:/insdstrumentos%20de%20satisfacción%20laboral/evaluacion-satisfaccion.pdf
- Wellington Eduardo Lema Barragán, O. G. (2014). SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEL CONSORCIO METROQUIL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, AÑO 2014.

ANEXOS

Anexo 1 Instrumento 1
CUESTIONARIO – SATISFACCIÓN LABORAL



ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
CUESTIONARIO – SATISFACCIÓN LABORAL

Reciba un cordial saludo: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con el nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente, por lo cual te agradezco, tengas a bien brindar tu opinión respecto a las proposiciones que se te presentan, las cuales son de carácter anónimo. Además, son con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto.

En los ítems que a continuación se te presentan, debes marcar con un aspa (x) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues todas sus opiniones son válidas. ¡Muchas Gracias!

Los valores son los siguientes:

- 1: Nunca (Si nunca se evidencia el enunciado o no existe)
- 2: Casi nunca, (Si el enunciado en algo se cumple o se hace evidente)
- 3: A veces (Cuando el enunciado es evidente)
- 4: Casi Siempre (Cuando el enunciado cumple, aunque no en su totalidad)
- 5: Siempre (Cuando el enunciado se cumple totalmente o es muy evidente)

Variable 1: Satisfacción Laboral

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. ¿Su aula de clase se mantiene iluminada y ventilada? | | | | | |
| 2. ¿Tiene facilidad de movilización dentro del aula? | | | | | |
| 3. ¿Le proveen de textos guías para realizar su trabajo? | | | | | |
| 4. ¿Tiene disponibilidad para usa TIC en sus clases? | | | | | |
| 5. ¿Asean los sitios usados por el personal docente? | | | | | |
| 6. ¿El baño utilizado por los docentes se mantiene aseado? | | | | | |
| 7. ¿Se realizan preparaciones a los docentes en temas educativos? | | | | | |
| 8. ¿Le instruyen de conocimientos apropiados para el proceso enseñanza aprendizaje? | | | | | |
| 9. ¿Es compensado económica por los aportes realizados fuera de su jornada laboral? | | | | | |
| 10. ¿Recibe estímulos adicionales por desempeñar cargos extras temporales ? . | | | | | |
| 11. ¿Organiza adecuadamente su tiempo para realizar todas las actividades como docente? | | | | | |
| 12. ¿Los horarios de trabajo le permiten disponer de su tiempo para otras acciones administrativas? | | | | | |
| 13. ¿Se garantiza el cumplimiento de las normas de convivencia? | | | | | |
| 14. ¿Cumple a cabalidad con las normativas de la institución educativa donde labora? | | | | | |
| 15. ¿Las autoridades llevan a cabo todas las disposiciones enmarcadas por el ministerio de educación | | | | | |
| 16. ¿Las autoridades respetan y ejecutan todo lo decretado por las leyes laborales? | | | | | |
| 17. ¿Mantiene buena relación laboral con sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| 18. ¿Fomenta Discusiones que crean enemistad entre los compañeros de trabajo? | | | | | |
| 19. ¿Se dirige con prudencia para tratar con sus compañeros docente? | | | | | |
| 20. ¿Actúa con paciencia ante las diferencias de creencia y condiciones de los demás compañeros docentes? | | | | | |
| 21. ¿Existe una relación fluida con sus superiores? | | | | | |
| 22. ¿Mantiene una comunicación asertiva con los superiores? | | | | | |
| 23. ¿Mantiene buena relación con los padres de familia y alumnos? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 24. Con que frecuencia se contacta con los padres de familia o representantes legales? | | | | | |
| 25. ¿Le dan la oportunidad en su trabajo de realizar las cosas en las que usted se destaca? | | | | | |
| 26. ¿Lo motivan para ejercer puestos complementarios a su labor como docente | | | | | |
| 27. ¿Los directivos de la unidad educativa le ofrece oportunidades de instrucción profesional? | | | | | |
| 28. ¿Existe satisfacción por la proximidad y frecuencia con que es supervisado? | | | | | |
| 29. ¿Con que frecuencia se siente satisfecho de su trabajo realizado? | | | | | |
| 30. ¿Con que frecuencia cumple con los objetivos, metas que debe alcanzar? | | | | | |
| 31. ¿Contribuye con ideas en la resolución de actividades realizadas en su nivel o área de trabajo? | | | | | |
| 32. ¿Respetan y son tomadas en cuenta sus opiniones para la ejecución de actividades dentro de la unidad educativa | | | | | |
| 33. ¿Las autoridades se relacionan empáticamente con los docentes? | | | | | |
| 34. Se mantiene el respeto mutuo entre autoridades y personal docentes | | | | | |
| 35. ¿Con que frecuencia recibe el respaldo de sus Superiores? | | | | | |
| 36. ¿Le conceden el permiso necesario para ausentarse de sus labores cotidianas, cuando esto tiene una buena justificación? | | | | | |

Anexo 2 Instrumento 2
CUESTIONARIO – DESEMPEÑO DOCENTE



ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
CUESTIONARIO – DESEMPEÑO DOCENTE

Reciba un cordial saludo: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con el Desempeño Docente, por lo cual te agradezco, tengas a bien brindar tu opinión respecto a las proposiciones que se te presentan, las cuales son de carácter anónimo. Además, son con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto.

En los ítems que a continuación se te presentan, debes marcar con un aspa (x) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues todas sus opiniones son válidas. ¡Muchas Gracias!

Los valores son los siguientes:

- 1: Nunca (Si nunca se evidencia el enunciado o no existe)
- 2: Casi nunca, (Si el enunciado en algo se cumple o se hace evidente)
- 3: A veces (Cuando el enunciado es evidente)
- 4: Casi siempre (Cuando el enunciado cumple, aunque no en su totalidad))
- 5: Siempre (Cuando el enunciado se cumple totalmente o es muy evidente)

Variable: Desempeño docente

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. ¿Organiza actividades que generen aprendizaje en los estudiantes? | | | | | |
| 2. ¿Propone actividades basadas en los intereses según la edad de los estudiantes? | | | | | |
| 3. ¿Reconoce la importancia de la utilización de las TIC en cada clase? | | | | | |
| 4. ¿Utiliza en sus clases las TIC? | | | | | |
| 5. ¿Utiliza estrategias didácticas propias del nivel en el que se desempeña? | | | | | |
| 6. Organiza su actividad docente de acuerdo a ritmos de aprendizajes? | | | | | |
| 7. ¿Utiliza actividades de integración para calificar trabajos en grupo? | | | | | |
| 8. ¿Estudia y selecciona temáticas de interés de los estudiantes a fin de poder lograr su participación en grupos de trabajo?. | | | | | |
| 9. ¿Analiza oportunamente niveles de aprovechamiento general, de los estudiantes, a fin de poder planificar un programa de refuerzos de conocimientos? | | | | | |
| 10. ¿Con que frecuencia desarrolla pruebas adecuadas para evaluar? | | | | | |
| 11. ¿Con que frecuencia facilita de videos a los estudiantes? | | | | | |
| 12. ¿Da pautas, fuentes donde se pueda encontrar información? | | | | | |
| 13. ¿Establece directrices de aprendizaje en la elaboración de proyectos educativos para los estudiantes? | | | | | |
| 14. ¿Crea estrategias para la participación dinámica de los estudiantes en el desarrollo de las clases? | | | | | |
| 15. ¿Aplica técnicas motivacionales para el aprendizaje? | | | | | |
| 16. ¿Estimula a los estudiantes para que se fomente lo proactividad? | | | | | |
| 17. ¿Promueve la intervención activa de los estudiantes en el salón de clase? | | | | | |
| 18. ¿Expone con claridad los temas de estudio en la clase? | | | | | |
| 19. ¿Utiliza herramientas didácticas para facilitar el aprendizaje? | | | | | |
| 20. ¿Responde sin dificultad las inquietudes planteadas por los estudiantes? | | | | | |
| 21. Dentro de la explicación que da, ¿recurre a la elaboración de preguntas con la finalidad de reforzar el aprendizaje? | | | | | |
| 22. ¿Ejecuta procesos de evaluación que permitan una retroalimentación de conocimientos por parte de los estudiantes?. | | | | | |
| 23. ¿Guarda congruencia con valores de orden y disciplina? | | | | | |
| 24. ¿Utiliza rubrica establecida para calificación de trabajos? | | | | | |
| 25. ¿Establece prioridades para la verificación y registro de notas de trabajos? | | | | | |
| 26. ¿Cumple con la organización y planificación de sus actividades laborales? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 27. ¿Distribuye eficazmente el tiempo para la revisión y evaluación de actividades desarrolladas por los estudiantes ? | | | | | |
| 28. ¿Cumple con procesos de calificación apegados a la normativa institucional? | | | | | |
| 29. ¿Entrega con puntualidad las actas de notas? | | | | | |
| 30. ¿Considera fundamental para el desarrollo académico en la institución, la programación de reuniones con y para los docentes? | | | | | |
| 31. ¿Cumple satisfactoriamente con las actividades y reuniones con docentes? | | | | | |
| 32. ¿Cumple satisfactoriamente con las actividades y reuniones con las autoridades? | | | | | |
| 33. ¿Demuestra alto grado de responsabilidad en el cumplimiento de sus jornadas de trabajo? | | | | | |
| 34. ¿Sus acciones como docente se fundamentan en la participación y colaboración al cuerpo de docentes de la institución? | | | | | |
| 35. ¿Realiza trabajo grupal con sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| 36. ¿Con que frecuencia participa en la programación de los acontecimientos institucionales? | | | | | |
| 37. ¿Asiste a los acontecimientos realizados por autoridades del plantel?. | | | | | |

Anexo 3 Ficha Técnica para el Instrumento
Cuestionario: SATISFACCIÓN LABORAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Unidad Educativa Particular “Sofos”.
4. **Forma de aplicación:** Libre.
5. **Fecha de aplicación:** Mayo del 2019
6. **Autora:** Lic. Carmen Merino Gaibor
7. **Medición:** Nivel Satisfacción Laboral
8. **Administración:** Docentes
9. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: El cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de Satisfacción Laboral en la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, a partir de la percepción que tienen los docentes.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Condiciones Físicas y/o materiales:

- Comodidad en el aula de clases
- Herramientas didácticas
- Limpieza, higiene y salubridad en el ambiente de trabajo

Beneficios laborales y/o remunerativos:

- Capacitación Docente
- Reconocimiento monetario

Políticas Administrativas:

- Disponibilidad de tiempo
- Reglamento interno de la institución
- Cumplimiento de disposiciones.

Relaciones Sociales:

- Relaciones interpersonales con los compañeros
- Relación con los superiores
- Relación con padres de familia y alumnado

Desarrollo Personal:

- Oportunidades de desempeñar cargos adicionales
- Oportunidad de formación personal
- Supervisión Constante

Desempeño de tareas

- Cumplimiento y Satisfacción por el trabajo realizado
- Participación en la toma de decisiones

Relación con la autoridad:

- Buen trato de las autoridades
- Apoyo de los Superiores

IV.-INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario de Satisfacción Laboral que consta de 36 ítems, de los cuales 06 corresponde a la dimensión **Condiciones Físicas y/o materiales**, 04 para la dimensión **Beneficios laborales y/o remunerativos**, 03 para la dimensión **Política Administrativas**, 03 para la dimensión **Relaciones Sociales**, 03 para la dimensión **Desarrollo Personal**, 03 para la dimensión, **Desempeño de Tareas** y 03 para la dimensión **Relaciones con la Autoridad**.
2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo cual son afirmaciones que se les ha asignado los siguientes valores: 1 punto = Nunca, 2 puntos = Casi Nunca, 3 = a veces, 4 puntos = casi siempre, 5 puntos = siempre; los cuales multiplicado el puntaje máximo (5) por el número de preguntas (36) nos da un puntaje máximo de 180, y el mínimo sería 36.
Rango: $V_{max} - V_{min}/n = 180-36/4 = 36$

3. Los grados para describir el desempeño laboral se ha considerado 4 niveles:

Muy Satisfecho,

Satisfecho,

Medianamente satisfecho

insatisfecho.

4. El nivel de confiabilidad es alto, pues alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.8.22 por lo cual es altamente confiable para recoger la información para lo cual ha sido elaborado.
5. El sistema de calificación para las siete dimensiones, se ha considerado de acuerdo al número de ítems, teniendo en cuenta la puntuación que le corresponde.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL -GENERAL

| NIVEL DE DESEMPEÑO | RANGO DE PUNTAJE | DESCRIPCIÓN |
|---------------------------|-------------------------|--|
| Muy Satisfecho | 144 – 180 | Casi todas las características de la satisfacción laboral se manifiestan superiores a lo esperado. |
| Satisfecho | 108 – 143 | Los niveles de satisfacción laboral se manifiestan dentro de lo esperado, alcanzando sus propósitos previstos. |
| Medianamente satisfecho | 72 – 107 | Los niveles de satisfacción laboral en cada fase, se evidencia muy poco de lo esperado. |
| Insatisfecho | 36 – 71 | Todas las características muestran insatisfacción |

| | Líder Carismático | Líder Tradicional | Líder Legal |
|----------|-------------------|-------------------|-------------|
| Alto | 15 – 18 | 15 – 18 | 15 – 18 |
| Medio | 10 – 14 | 10 – 14 | 10 – 14 |
| Bajo | 5 – 9 | 5 – 9 | 5 – 9 |
| Muy bajo | 0 – 4 | 0 – 4 | 0 – 4 |

Anexo 4 Ficha Técnica para el Instrumento
Cuestionario: DESEMPEÑO DOCENTE

I.- DATOS INFORMATIVOS:

10. **Técnica:** Encuesta.
11. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
12. **Lugar:** Unidad Educativa Particular “Sofos”.
13. **Forma de aplicación:** Libre.
14. **Fecha de aplicación:** Mayo del 2019
15. **Autora:** Lic. Carmen Merino Gaibor
16. **Medición:** Desempeño Docente
17. **Administración:** Docentes
18. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: El cuestionario tiene como objetivo, la autoevaluación del desempeño del docente de la Unidad Educativa Particular “Sofos” de Guayaquil, a partir de su propia percepción.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Participación en clase:

- Planificaciones
- Uso de las TIC
- Herramientas metodológicas

Asesoramiento a los estudiantes:

- Fomentar participación grupal
- Refuerzo académico.
- Proyectos educativos

Dictado de clases:

- Ambiente Dinámico
- Dominio del tema
- Reforzamiento del tema

Calificación de los trabajos:

- Parámetros establecidos de calificación
- Tiempo empleado para la revisión y calificación de trabajos
- Entrega de actas de notas

Coordinación con otros docentes y autoridades del plantel:

- Asistencia y puntualidad
- Trabajo grupal
- Participación a eventos

IV.-INSTRUCCIONES:

6. El cuestionario de Desempeño Docente que consta de 37 ítems, de los cuales 06 corresponde a la dimensión **Participación en clase**, 07 para la dimensión **Asesoramiento a los estudiantes**, 09 para la dimensión **Dictado de clases**, 07 para la dimensión **Calificación de los trabajos** y 08 para la dimensión **Coordinación con otros docentes y autoridades del plantel**.
7. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo cual son afirmaciones que se les ha asignado los siguientes valores: 1 punto = nunca, 2 puntos = casi nunca, 3 puntos = a veces, 4 casi siempre, 5 puntos = siempre, los cuales multiplicado el puntaje máximo (5) por el número de preguntas (37) nos da un puntaje máximo de 185, y el mínimo sería 37.

Rango: $(V_{\max} - V_{\min})$

/n

Los grados para describir el desempeño laboral se ha considerado 4 niveles:

Muy bueno,

Bueno,

Básico y

Deficiente.

8. El nivel de confiabilidad es alto, pues alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.983 por lo cual es altamente confiable para recoger la información para lo cual ha sido elaborado.
9. El sistema de calificación para las cuatro dimensiones, se ha considerado de acuerdo al número de ítems, teniendo en cuenta la puntuación que le corresponde.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:**NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE -GENERAL:**

| NIVEL DE DESEMPEÑO | RANGO DE PUNTAJE | DESCRIPCIÓN |
|---------------------------|-------------------------|--|
| Muy Bueno | 148 – 185 | Aproximadamente todas las características del desempeño docente se manifiestan superiores a lo esperado. |
| Bueno | 111 – 147 | Las acciones del desempeño docente se manifiestan dentro de lo esperado, alcanzando sus propósitos previstos. |
| Básico | 74 – 110 | Las acciones del desempeño docente en cada fase, se muestra muy poco de lo esperado. |
| Deficiente | 37 – 73 | Ninguna o casi ninguna las acciones del desempeño docente no se evidencian o casi nunca se evidencia lo enunciado. |

| | Preparación de clase | Asesoramiento a los estudiantes | Dictado de Clases | Calificación de trabajos | Coordinación con otros docentes y las autoridades del plantel |
|------------|----------------------|---------------------------------|-------------------|--------------------------|---|
| Muy Bueno | 24 – 30 | 28 – 35 | 36 – 45 | 28 – 35 | 32 -40 |
| Bueno | 18 – 17 | 21 – 27 | 27 – 35 | 21 – 27 | 24 – 31 |
| Básico | 12 – 17 | 14 – 20 | 18 – 26 | 14 – 20 | 16 – 23 |
| Deficiente | 6 – 11 | 7 – 13 | 9 – 17 | 7 – 13 | 8 – 15 |

Anexo 5 Alfa de Cronbach Desempeño Docente y Satisfacción Laboral

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 V
AR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR000
16 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VA
R00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR0003
3 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037
/SCALE('Desempeño Docente') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido | 5 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 5 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,983 | 37 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desviación estándar | N |
|----------|--------|------------------------|---|
| VAR00001 | 4,8000 | ,44721 | 5 |
| VAR00002 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00003 | 4,2000 | ,83666 | 5 |
| VAR00004 | 4,2000 | 1,09545 | 5 |
| VAR00005 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00006 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00007 | 4,2000 | ,44721 | 5 |
| VAR00008 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00009 | 4,2000 | ,44721 | 5 |
| VAR00010 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00011 | 3,8000 | ,83666 | 5 |
| VAR00012 | 4,0000 | ,70711 | 5 |
| VAR00013 | 4,0000 | ,70711 | 5 |
| VAR00014 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00015 | 4,2000 | ,44721 | 5 |
| VAR00016 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00017 | 4,2000 | ,44721 | 5 |
| VAR00018 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00019 | 4,2000 | ,83666 | 5 |
| VAR00020 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00021 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00022 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00023 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00024 | 4,2000 | ,83666 | 5 |
| VAR00025 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00026 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00027 | 4,4000 | ,89443 | 5 |
| VAR00028 | 4,2000 | ,83666 | 5 |
| VAR00029 | 4,2000 | ,83666 | 5 |
| VAR00030 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00031 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00032 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00033 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00034 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00035 | 4,4000 | ,89443 | 5 |
| VAR00036 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00037 | 4,8000 | ,44721 | 5 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|---|--|---|--|
| VAR00001 | 156,6000 | 345,300 | ,439 | ,984 |
| VAR00002 | 156,8000 | 345,700 | ,334 | ,984 |
| VAR00003 | 157,2000 | 324,700 | ,909 | ,983 |
| VAR00004 | 157,2000 | 317,200 | ,882 | ,983 |
| VAR00005 | 157,0000 | 335,000 | ,873 | ,983 |
| VAR00006 | 157,0000 | 335,000 | ,873 | ,983 |
| VAR00007 | 157,2000 | 341,200 | ,690 | ,983 |
| VAR00008 | 157,0000 | 341,000 | ,568 | ,984 |
| VAR00009 | 157,2000 | 341,200 | ,690 | ,983 |
| VAR00010 | 157,0000 | 335,000 | ,873 | ,983 |
| VAR00011 | 157,6000 | 323,300 | ,957 | ,982 |
| VAR00012 | 157,4000 | 330,800 | ,836 | ,983 |
| VAR00013 | 157,4000 | 330,800 | ,836 | ,983 |
| VAR00014 | 156,8000 | 334,700 | ,888 | ,983 |
| VAR00015 | 157,2000 | 341,200 | ,690 | ,983 |
| VAR00016 | 157,0000 | 341,000 | ,568 | ,984 |
| VAR00017 | 157,2000 | 341,200 | ,690 | ,983 |
| VAR00018 | 157,0000 | 335,000 | ,873 | ,983 |
| VAR00019 | 157,2000 | 324,700 | ,909 | ,983 |
| VAR00020 | 157,0000 | 335,000 | ,873 | ,983 |
| VAR00021 | 157,0000 | 335,000 | ,873 | ,983 |
| VAR00022 | 157,0000 | 341,000 | ,568 | ,984 |
| VAR00023 | 157,0000 | 335,000 | ,873 | ,983 |
| VAR00024 | 157,2000 | 324,700 | ,909 | ,983 |
| VAR00025 | 157,0000 | 341,000 | ,568 | ,984 |
| VAR00026 | 157,0000 | 335,000 | ,873 | ,983 |
| VAR00027 | 157,0000 | 324,500 | ,853 | ,983 |
| VAR00028 | 157,2000 | 324,700 | ,909 | ,983 |
| VAR00029 | 157,2000 | 324,700 | ,909 | ,983 |
| VAR00030 | 156,8000 | 334,700 | ,888 | ,983 |
| VAR00031 | 156,8000 | 334,700 | ,888 | ,983 |
| VAR00032 | 156,8000 | 334,700 | ,888 | ,983 |
| VAR00033 | 157,0000 | 335,000 | ,873 | ,983 |
| VAR00034 | 157,0000 | 335,000 | ,873 | ,983 |
| VAR00035 | 157,0000 | 324,500 | ,853 | ,983 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00036 | 156,8000 | 334,700 | ,888 | ,983 |
| VAR00037 | 156,6000 | 345,300 | ,439 | ,984 |

Estadísticas de escala

| Media | Varianza | Desviación estándar | N de elementos |
|----------|----------|---------------------|----------------|
| 161,4000 | 352,800 | 18,78297 | 37 |

NEW FILE.

DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036

/SCALE('Satisfacción Laboral') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Escala: Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido | 5 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 5 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|---------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,942 | 36 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desviación estándar | N |
|----------|--------|------------------------|---|
| VAR00001 | 3,8000 | ,83666 | 5 |
| VAR00002 | 3,2000 | 1,09545 | 5 |
| VAR00003 | 5,0000 | ,00000 | 5 |
| VAR00004 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00005 | 4,2000 | ,83666 | 5 |
| VAR00006 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00007 | 3,4000 | 1,14018 | 5 |
| VAR00008 | 3,4000 | ,89443 | 5 |
| VAR00009 | 3,8000 | 1,30384 | 5 |
| VAR00010 | 3,6000 | 1,67332 | 5 |
| VAR00011 | 4,2000 | ,44721 | 5 |
| VAR00012 | 3,4000 | 1,14018 | 5 |
| VAR00013 | 3,6000 | ,89443 | 5 |
| VAR00014 | 4,0000 | 1,22474 | 5 |
| VAR00015 | 4,0000 | 1,73205 | 5 |
| VAR00016 | 4,0000 | 1,73205 | 5 |
| VAR00017 | 4,4000 | ,89443 | 5 |
| VAR00018 | 1,4000 | ,89443 | 5 |
| VAR00019 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00020 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00021 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00022 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00023 | 4,8000 | ,44721 | 5 |
| VAR00024 | 4,2000 | ,83666 | 5 |
| VAR00025 | 4,4000 | ,89443 | 5 |
| VAR00026 | 4,0000 | 1,22474 | 5 |
| VAR00027 | 4,0000 | 1,22474 | 5 |
| VAR00028 | 3,8000 | ,83666 | 5 |
| VAR00029 | 4,4000 | ,54772 | 5 |
| VAR00030 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00031 | 4,2000 | ,83666 | 5 |
| VAR00032 | 4,4000 | ,89443 | 5 |
| VAR00033 | 4,2000 | ,44721 | 5 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desviación estándar | N |
|----------|--------|---------------------|---|
| VAR00034 | 4,6000 | ,54772 | 5 |
| VAR00035 | 4,0000 | 1,22474 | 5 |
| VAR00036 | 3,6000 | 1,67332 | 5 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 141,8000 | 395,200 | ,433 | ,941 |
| VAR00002 | 142,4000 | 394,300 | ,340 | ,942 |
| VAR00003 | 140,6000 | 410,300 | ,000 | ,942 |
| VAR00004 | 141,2000 | 389,700 | ,939 | ,939 |
| VAR00005 | 141,4000 | 378,800 | ,946 | ,937 |
| VAR00006 | 141,2000 | 389,700 | ,939 | ,939 |
| VAR00007 | 142,2000 | 377,700 | ,706 | ,938 |
| VAR00008 | 142,2000 | 381,700 | ,795 | ,938 |
| VAR00009 | 141,8000 | 378,700 | ,589 | ,940 |
| VAR00010 | 142,0000 | 351,500 | ,893 | ,936 |
| VAR00011 | 141,4000 | 402,300 | ,435 | ,941 |
| VAR00012 | 142,2000 | 405,700 | ,072 | ,945 |
| VAR00013 | 142,0000 | 388,500 | ,596 | ,940 |
| VAR00014 | 141,6000 | 368,300 | ,862 | ,937 |
| VAR00015 | 141,6000 | 361,300 | ,699 | ,939 |
| VAR00016 | 141,6000 | 361,300 | ,699 | ,939 |
| VAR00017 | 141,2000 | 424,700 | -,412 | ,947 |
| VAR00018 | 144,2000 | 416,700 | -,197 | ,946 |
| VAR00019 | 141,0000 | 396,500 | ,619 | ,940 |
| VAR00020 | 141,0000 | 396,500 | ,619 | ,940 |
| VAR00021 | 141,2000 | 389,700 | ,939 | ,939 |
| VAR00022 | 141,0000 | 401,000 | ,410 | ,941 |
| VAR00023 | 140,8000 | 407,700 | ,133 | ,942 |
| VAR00024 | 141,4000 | 387,300 | ,677 | ,939 |
| VAR00025 | 141,2000 | 394,700 | ,416 | ,941 |
| VAR00026 | 141,6000 | 377,300 | ,662 | ,939 |
| VAR00027 | 141,6000 | 377,300 | ,662 | ,939 |
| VAR00028 | 141,8000 | 384,700 | ,759 | ,938 |
| VAR00029 | 141,2000 | 389,700 | ,939 | ,939 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00030 | 141,0000 | 401,000 | ,410 | ,941 |
| VAR00031 | 141,4000 | 387,300 | ,677 | ,939 |
| VAR00032 | 141,2000 | 394,700 | ,416 | ,941 |
| VAR00033 | 141,4000 | 402,300 | ,435 | ,941 |
| VAR00034 | 141,0000 | 401,000 | ,410 | ,941 |
| VAR00035 | 141,6000 | 368,300 | ,862 | ,937 |
| VAR00036 | 142,0000 | 351,500 | ,893 | ,936 |

Estadísticas de escala

| Media | Varianza | Desviación estándar | N de elementos |
|----------|----------|---------------------|----------------|
| 145,6000 | 410,300 | 20,25586 | 36 |

Anexo 6 Constancia Validación de Instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Briones Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN:

| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| | ✓ | | |


Dr. Mario N. Briones Mendoza

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Sofos Guayaquil, 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Ítem | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | Observaciones y/o recomendaciones | | | | |
|--|---------------------------------|---|--|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|-----------------------------------|--|----|---|----|
| | | | | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | |
| | | | | | | | | | si | No | si | No | | si | No | si | No |
| Desempeño docente, Según Fernández (2002) se entiende como desempeño docente al conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario; Preparación de clase, asesoramiento a los estudiantes, dictado de clase, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades del | Preparación en clase | Planificaciones | 1. ¿Organiza actividades que generen aprendizaje en los estudiantes? 2. Propone actividades basadas en los intereses según la edad de los estudiantes? | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Uso de TIC | 3. ¿Reconoce la importancia de la utilización de las TIC en cada clase? 4. ¿Utiliza en sus clases las TIC? | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Herramientas metodológicas | 5. ¿Utiliza estrategias didácticas propias del nivel en el que se desempeña? 6. Organiza su actividad docente de acuerdo a ritmos de aprendizajes? | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | Asesoramiento a los estudiantes | Fomentar participación grupal | 7. ¿Utiliza actividades de integración para calificar trabajos en grupo? 8. ¿Estudia y selecciona temáticas de interés de los estudiantes a fin de poder lograr su participación en grupos de trabajo?. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Refuerzo académico. | 9. ¿Analiza oportunamente niveles de aprovechamiento general, de los estudiantes, a fin de poder planificar un programa de refuerzos de conocimientos? 10. ¿Con que frecuencia desarrolla pruebas adecuadas para evaluar? | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | Proyectos educativos | 11. ¿Con que frecuencia facilita de videos a los estudiantes? | | | | | | X | X | X | X | | | | | | |


 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIURA

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Coordinación con otros docentes y autoridades del plantel | Asistencia y puntualidad | 30. ¿Considera fundamental para el desarrollo académico en la institución, la programación de reuniones con y para los docentes? 31. ¿Cumple satisfactoriamente con las actividades y reuniones con docentes? 32. ¿Cumple satisfactoriamente con las actividades y reuniones con las autoridades? 33. ¿Demuestra alto grado de responsabilidad en el cumplimiento de sus jornadas de trabajo? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Trabajo grupal | 34. ¿Sus acciones como docente se fundamentan en la participación y colaboración al cuerpo de docentes de la institución? 35. ¿Realiza trabajo grupal con sus compañeros de trabajo? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Participación a eventos | 34. ¿Con que frecuencia participa en la programación de los acontecimientos institucionales? 35. ¿Asiste a los acontecimientos realizados por autoridades del plantel?. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UMC - PIUF

FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL”

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Briones Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN:

| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| | ✓ | | |

Dr. Mario N. Briones Mendoza
DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIURA
FIRMA DEL EVALUADOR(A)

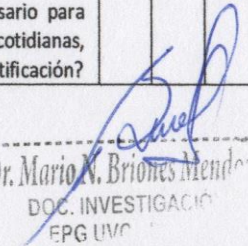
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Sofos Guayaquil, 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Ítem | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|---|--|---|---|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|--|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | si | No | si | No | si | No | si | No | |
| Nivel de Satisfacción Laboral, Campus (2016) cita a Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Estas actitudes son basadas desde el ambiente de trabajo donde se | Condiciones Físicas y/o materiales | Comodidad en el aula de clase | 1. ¿Su aula de clase se mantiene iluminada y ventilada? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. ¿Tiene facilidad de movilización dentro del aula? | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Herramientas didácticas | 3. ¿Le proveen de textos guías para realizar su trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 4. ¿Tiene disponibilidad para usa TIC en sus clases? | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo | 5. ¿Asean los sitios usados por el personal docente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. ¿El baño utilizado por los docentes se mantiene aseado? | | | | | | | | | | | | | | |
| | Beneficios laborales y /o remunerativos. | Capacitación docente | 7. ¿Se realizan preparaciones a los docentes en temas educativos? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 8. ¿Le instruyen de conocimientos apropiados para el proceso enseñanza aprendizaje? | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Reconocimientos monetario extras | 9. ¿Es compensado económica por los aportes realizados fuera de su jornada laboral? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 10. ¿Recibe estímulos adicionales por desempeñar cargos extras temporales ?. | | | | | | | | | | | | | | |

Dr. Mario N. Briones Mendo
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIURA

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | Oportunidad de formación personal | 27. ¿Los directivos de la unidad educativa le ofrece oportunidades de instrucción profesional? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | Supervisión constante | 28. ¿Existe satisfacción por la proximidad y frecuencia con que es supervisado? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| Desempeño de tareas | Cumplimiento y Satisfacción por el trabajo realizado | 29. ¿Con que frecuencia se siente satisfecho de su trabajo realizado? 30. ¿Con que frecuencia cumple con los objetivos, metas que debe alcanzar? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | Participación en la toma de decisiones | 31. ¿Contribuye con ideas en la resolución de actividades realizadas en su nivel o área de trabajo? 32. ¿Respetan y son tomadas en cuenta sus opiniones para la ejecución de actividades dentro de la unidad educativa? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| Relación con la autoridad | Buen trato de las autoridades | 33. ¿Las autoridades se relacionan empáticamente con los docentes? 34. Se mantiene el respeto mutuo entre autoridades y personal docentes | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | Apoyo de sus superiores | 35. ¿Con que frecuencia recibe el respaldo de sus Superiores? 36. ¿Le conceden el permiso necesario para ausentarse de sus labores cotidianas, cuando esto tiene una buena justificación? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |


 Dr. Mario N. Briones Mendo
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC

FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE”

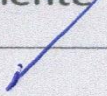
OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil.


DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Barriga Medina Holger Raúl

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN:

| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|--|-------|---------|------------|
|  | | | |


FIRMA DEL EVALUADOR(A)

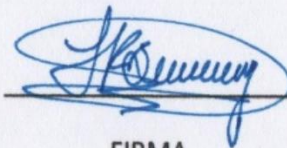
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Sofos Guayaquil, 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Ítem | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | Observaciones y/o recomendaciones | | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------------|--|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|-----------------------------------|--|----|---|----|
| | | | | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | |
| | | | | | | | | | si | No | si | No | | si | No | si | No |
| Desempeño docente, Según Fernández (2002) se entiende como desempeño docente al conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario. Preparación de clase, asesoramiento a los estudiantes, dictado de clase, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades del | Preparación en clase | Planificaciones | 1. ¿Organiza actividades que generen aprendizaje en los estudiantes? 2. Propone actividades basadas en los intereses según la edad de los estudiantes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Uso de TIC | 3. ¿Reconoce la importancia de la utilización de las TIC en cada clase? 4. ¿Utiliza en sus clases las TIC? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Herramientas metodológicas | 5. ¿Utiliza estrategias didácticas propias del nivel en el que se desempeña? 6. Organiza su actividad docente de acuerdo a ritmos de aprendizajes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Asesoramiento a los estudiantes | Fomentar participación grupal | 7. ¿Utiliza actividades de integración para calificar trabajos en grupo? 8. ¿Estudia y selecciona temáticas de interés de los estudiantes a fin de poder lograr su participación en grupos de trabajo?. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Refuerzo académico. | 9. ¿Analiza oportunamente niveles de aprovechamiento general, de los estudiantes, a fin de poder planificar un programa de refuerzos de conocimientos? 10. ¿Con que frecuencia desarrolla pruebas adecuadas para evaluar? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Proyectos educativos | 11. ¿Con que frecuencia facilita de videos a los estudiantes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | Dictado de clases | | 12. ¿Da pautas, fuentes donde se pueda encontrar información? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 13. ¿Establece directrices de aprendizaje en la elaboración de proyectos educativos para los estudiantes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Ambiente Dinámico | 14. ¿Crea estrategias para la participación dinámica de los estudiantes en el desarrollo de las clases? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 15. ¿Aplica técnicas motivacionales para el aprendizaje? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 16. ¿Estimula a los estudiantes para que se fomente lo proactividad? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | | | |
| | | 17. ¿Promueve la intervención activa de los estudiantes en el salón de clase? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Dominio del tema | 18. ¿Expone con claridad los temas de estudio en la clase? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 19. ¿Utiliza herramientas didácticas para facilitar el aprendizaje? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 20. ¿Responde sin dificultad las inquietudes planteadas por los estudiantes? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Reforzamiento del tema | 21. Dentro de la explicación que da, ¿recurre a la elaboración de preguntas con la finalidad de reforzar el aprendizaje? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 22. ¿Ejecuta procesos de evaluación que permitan una retroalimentación de conocimientos por parte de los estudiantes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| Calificación de trabajos | | Parámetros establecidos de calificación | 23. ¿Guarda congruencia con valores de orden y disciplina? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 24. ¿Utiliza rubrica establecida para calificación de trabajos? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Tiempo empleado para la revisión y calificación de trabajos | 25. ¿Establece prioridades para la verificación y registro de notas de trabajos? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 26. ¿Cumple con la organización y planificación de sus actividades laborales? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | 27. ¿Distribuye eficazmente el tiempo para la revisión y evaluación de actividades desarrolladas por los estudiantes ? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Entrega de actas de notas | 28. ¿Cumple con procesos de calificación apegados a la normativa institucional? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | 29. ¿Entrega con puntualidad las actas de notas? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| Coordinación con otros docentes y autoridades del plantel | Asistencia y puntualidad | 30. ¿Considera fundamental para el desarrollo académico en la institución, la programación de reuniones con y para los docentes? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 31. ¿Cumple satisfactoriamente con las actividades y reuniones con docentes? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 32. ¿Cumple satisfactoriamente con las actividades y reuniones con las autoridades? | | | | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | 33. ¿Demuestra alto grado de responsabilidad en el cumplimiento de sus jornadas de trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trabajo grupal | 34. ¿Sus acciones como docente se fundamentan en la participación y colaboración al cuerpo de docentes de la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | 35. ¿Realiza trabajo grupal con sus compañeros de trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Participación a eventos | 36. ¿Con que frecuencia participa en la programación de los acontecimientos institucionales? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | 37. ¿Asiste a los acontecimientos realizados por autoridades del plantel? | | | | | | | | | | | | | | | | |



FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL”

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil.


DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Barriga Medina Holger Raúl

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN:

| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| | | | |



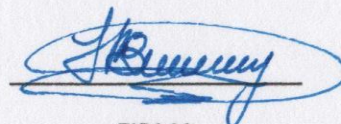
FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Sofos Guayaquil, 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Ítem | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|---|--|---|---|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|--|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | si | No | si | No | si | No | si | No | |
| Nivel de Satisfacción Laboral, Campus (2016) cita a Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Estas actitudes son basadas desde el ambiente de trabajo donde se | Condiciones Físicas y/o materiales | Comodidad en el aula de clase | 1. ¿Su aula de clase se mantiene iluminada y ventilada? 2. ¿Tiene facilidad de movilización dentro del aula? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Herramientas didácticas | 3. ¿Le proveen de textos guías para realizar su trabajo? 4. ¿Tiene disponibilidad para usa TIC en sus clases? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo | 5. ¿Asean los sitios usados por el personal docente? 6. ¿El baño utilizado por los docentes se mantiene aseado? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Beneficios laborales y /o remunerativos. | Capacitación docente | 7. ¿Se realizan preparaciones a los docentes en temas educativos? 8. ¿Le instruyen de conocimientos apropiados para el proceso enseñanza aprendizaje? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Reconocimientos monetarios extras | 9. ¿Es compensado económica por los aportes realizados fuera de su jornada laboral? 10. ¿Recibe estímulos adicionales por desempeñar cargos extras temporales ?. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| | Oportunidad de formación personal | 27. ¿Los directivos de la unidad educativa le ofrece oportunidades de instrucción profesional? | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Supervisión constante | 28. ¿Existe satisfacción por la proximidad y frecuencia con que es supervisado? | | | | | | | X | X | X | X | | |
| Desempeño de tareas | Cumplimiento y Satisfacción por el trabajo realizado | 29. ¿Con que frecuencia se siente satisfecho de su trabajo realizado? 30. ¿Con que frecuencia cumple con los objetivos, metas que debe alcanzar? | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Participación en la toma de decisiones | 31. ¿Contribuye con ideas en la resolución de actividades realizadas en su nivel o área de trabajo? 32. ¿Respetan y son tomadas en cuenta sus opiniones para la ejecución de actividades dentro de la unidad educativa? | | | | | | | X | X | X | X | | |
| Relación con la autoridad | Buen trato de las autoridades | 33. ¿Las autoridades se relacionan empáticamente con los docentes? 34. Se mantiene el respeto mutuo entre autoridades y personal docentes? | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Apoyo de sus superiores | 35. ¿Con que frecuencia recibe el respaldo de sus Superiores? 36. ¿Le conceden el permiso necesario para ausentarse de sus labores cotidianas, cuando esto tiene una buena justificación? | | | | | | | X | X | X | X | | |



FIRMA

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

| | | |
|------------------------------|---|---|
| NOMBRES: | Holger Raúl |  |
| APELLIDOS: | Barriga Medina | |
| NACIONALIDAD: | Ecuatoriano | |
| CEDULA DE CIUDADANIA: | 0602157588 | |
| ESTADO CIVIL: | Casado | |
| DOMICILIO: | Urbanización Santa María de Casa Grande, Manzana Q1, solar 14 Guayaquil-Ecuador | |
| Teléfono: | 593-4-4507354 | |
| Celular y Whatsapp: | 593-9-97551208 | |
| E-mail: | hbarriga@espol.edu.ec ; hbarriga@pucp.pe barrigaraul2004@hotmail.com | |
| Skype: | barrigaraul | |

FORMACION ACADEMICA

SUPERIOR

| | |
|-------------------------|--|
| | CENTRUM PUCP Business School –Pontificia Universidad Católica del Perú |
| Título Obtenido: | Doctor en Administración Estratégica de Empresas (DBA) Registro Senescyt: 6041146755 Registro Suredu: 112833 |
| | Université du Québec a Montreal |
| Título Obtenido: | Master in Business Administration MBA Registro Senescyt: 1021R-08-4195 |
| | Escuela de Postgrado en Administración de Empresas ESPAE |
| Título Obtenido: | Magister en Administración de Empresas MAE Registro Senescyt: 1021-12-748599 |
| | Universidad Politécnica de Madrid, Instituto de Energía Solar |
| Título Obtenido: | Master Universitario en Energía Solar Fotovoltaica. Registro Senescyt: 7526R-14-19174 |
| | Escuela Superior Politécnica del Litoral. Facultad de Ingeniería en Electricidad y en Computación. |
| Título Obtenido: | Ing. Eléctrico especializado en Electrónica. Registro Senescyt: 1021-02-313587 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Valdiviezo Yunga Mariuxi de las Mercedes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| | | | |

Msc. Mariuxi Valdiviezo Y.
FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Sofos Guayaquil, 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Ítem | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|--|---------------------------------|-------------------------------|--|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|--|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | si | No | si | No | si | No | si | No | |
| Desempeño docente, Según Fernández (2002) se entiende como desempeño docente al conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario. Preparación de clase, asesoramiento a los estudiantes, dictado de clase, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades del | Preparación en clase | Planificaciones | 1. ¿Organiza actividades que generen aprendizaje en los estudiantes? 2. Propone actividades basadas en los intereses según la edad de los estudiantes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Uso de TIC | 3. ¿Reconoce la importancia de la utilización de las TIC en cada clase? 4. ¿Utiliza en sus clases las TIC? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Herramientas metodológicas | 5. ¿Utiliza estrategias didácticas propias del nivel en el que se desempeña? 6. Organiza su actividad docente de acuerdo a ritmos de aprendizajes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Asesoramiento a los estudiantes | Fomentar participación grupal | 7. ¿Utiliza actividades de integración para calificar trabajos en grupo? 8. ¿Estudia y selecciona temáticas de interés de los estudiantes a fin de poder lograr su participación en grupos de trabajo?. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Refuerzo académico. | 9. ¿Analiza oportunamente niveles de aprovechamiento general, de los estudiantes, a fin de poder planificar un programa de refuerzos de conocimientos? 10. ¿Con que frecuencia desarrolla pruebas adecuadas para evaluar? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Proyectos educativos | 11. ¿Con que frecuencia facilita de videos a los estudiantes? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Coordinación con otros docentes y autoridades del plantel | Asistencia y puntualidad | 30. ¿Considera fundamental para el desarrollo académico en la institución, la programación de reuniones con y para los docentes? 31. ¿Cumple satisfactoriamente con las actividades y reuniones con docentes? 32. ¿Cumple satisfactoriamente con las actividades y reuniones con las autoridades? 33. ¿Demuestra alto grado de responsabilidad en el cumplimiento de sus jornadas de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Trabajo grupal | 34. ¿Sus acciones como docente se fundamentan en la participación y colaboración al cuerpo de docentes de la institución? 35. ¿Realiza trabajo grupal con sus compañeros de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Participación a eventos | 34. ¿Con que frecuencia participa en la programación de los acontecimientos institucionales? 35. ¿Asiste a los acontecimientos realizados por autoridades del plantel?. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

Hsc. Farani Valdovinos y

FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL”

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral de la Unidad Educativa Particular Sofos de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Valdiviezo Yunga Mariuxi de las Mercedes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| | X | | |

Mariuxi Valdiviezo Yunga
FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Sofos Guayaquil, 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Ítem | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones | |
|---|------------------------------------|---|--|--|------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|--|----|---|----|-----------------------------------|--|
| | | | | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | | | si | No | si | No | si | No | si | No | | |
| Nivel de Satisfacción Laboral, Campus (2016) cita a Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Estas actitudes son basadas desde el ambiente de trabajo donde se | Condiciones Físicas y/o materiales | Comodidad en el aula de clase | 1. ¿Su aula de clase se mantiene iluminada y ventilada? 2. ¿Tiene facilidad de movilización dentro del aula? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Herramientas didácticas | 3. ¿Le proveen de textos guías para realizar su trabajo? 4. ¿Tiene disponibilidad para usa TIC en sus clases? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo | 5. ¿Asean los sitios usados por el personal docente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 6. ¿El baño utilizado por los docentes se mantiene aseado? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Beneficios laborales y/o remunerativos. | Capacitación docente | 7. ¿Se realizan preparaciones a los docentes en temas educativos? 8. ¿Le instruyen de conocimientos apropiados para el proceso enseñanza aprendizaje? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Reconocimientos monetarios extras | 9. ¿Es compensado económica por los aportes realizados fuera de su jornada laboral? 10. ¿Recibe estímulos adicionales por desempeñar cargos extras temporales?. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | Oportunidad de formación personal | 27. ¿Los directivos de la unidad educativa le ofrece oportunidades de instrucción profesional? | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Supervisión constante | 28. ¿Existe satisfacción por la proximidad y frecuencia con que es supervisado? | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| Desempeño de tareas | Cumplimiento y Satisfacción por el trabajo realizado | 29. ¿Con que frecuencia se siente satisfecho de su trabajo realizado? 30. ¿Con que frecuencia cumple con los objetivos, metas que debe alcanzar? | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Participación en la toma de decisiones | 31. ¿Contribuye con ideas en la resolución de actividades realizadas en su nivel o área de trabajo? 32. ¿Respetan y son tomadas en cuenta sus opiniones para la ejecución de actividades dentro de la unidad educativa? | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| Relación con la autoridad | Buen trato de las autoridades | 33. ¿Las autoridades se relacionan empáticamente con los docentes? 34. Se mantiene el respeto mutuo entre autoridades y personal docentes | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Apoyo de sus superiores | 35. ¿Con que frecuencia recibe el respaldo de sus Superiores? 36. ¿Le conceden el permiso necesario para ausentarse de sus labores cotidianas, cuando esto tiene una buena justificación? | | | | | | | X | | X | | X | | | |

Abel Valdivia

FIRMA

MARIUXI DE LAS MERCEDES VALDIVIEZO YUNGA

Teléfono: 042894969
Celular: 0967203784
Email: marucha2277@hotmail.com



DATOS PERSONALES

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Fecha de Nacimiento: | 22 de marzo de 1977 |
| Nacionalidad: | Ecuatoriana |
| Cédula de Identidad: | 0919269969 |
| Domicilio: | Ciudadela Mucho Lote Mz 2358 V4 |
| Estado Civil: | Casada |

ESTUDIOS

EDUCACION MEDIA

| | |
|-------------------------|---|
| Primaria: | Liceo Cristiano de Guayaquil |
| Secundaria: | Colegio Fiscal "Provincia de Bolívar" |
| Título Obtenido: | Contador Bachiller en Ciencias de Comercio y Administración |

EDUCACION SUPERIOR

TERCER NIVEL: Licenciada en Ciencias de la Educación, especialización:
Educadores de Párvulos.

(UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL)
Registro senescyt: 1006-14-1293628

CUARTO NIVEL.- Máster en Educación Parvularia.

(UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL)
Registro senescyt: 1006-2016-1688867



Anexo 7 Autorización de Aplicación de Cuestionarios



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "SOFOS" GUAYAQUIL - ECUADOR

AUTORIZACIÓN

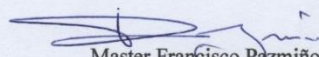
Master Francisco Pazmiño Solís, quien suscribe, rector de la Unidad Educativa Particular Sofos según oficio presentada por la Lcda. Carmen del Rosario Merino Gaibor, quien solicita autorización para realizar una investigación de tipo Correlacional en esta institución, a lo cual mi despacho,

AUTORIZA:

A la Lcda. CARMEN DEL ROSARIO MERINO GAIBOR a aplicar el proyecto de investigación denominado "NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE – GUAYAQUIL, 2019", para lo cual se le debe brindar todas las facilidades que el caso amerite, ya que redundará en beneficio de la Institución Educativa, debiendo a la vez, una vez concluido el trabajo, hacer conocer los resultados finales, que permitan implementar las recomendaciones que se considera pertinente.

Se expide la presente autorización a solicitud de la interesada, para los fines que considere conveniente.

Guayaquil, 24 de junio del 2019


Master Francisco Pazmiño
RECTOR U. E. P. SOFOS



Anexo 8 Base de Datos Desempeño Docente

| Nº | Preparación de clase | | | | | | Asesoramiento a los estudiantes | | | | | | Dictado de Clases | | | | | | Calificación de trabajos | | | | | | | | | Coordinación con otros docentes y autoridades del plantel | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------|---|---|---|---|---|---------------------------------|---|---|---|----|----|-------------------|----|---|----|----|----|--------------------------|----|----|----|----|----|----|---|----|---|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | T | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | T | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | T | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | T | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | T | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 |
| 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | | |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 8 | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 | | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 9 | | | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 7 | | | |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 | | | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 8 | | | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 | | | |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 9 | | | |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 7 | | | | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | | | | |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 8 | | | | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 | | | | |
| 16 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 0 | | | | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 8 | | | | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 | | | | |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 | | | | |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 1 | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 7 | | | |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 9 | |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 6 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 9 |
| 16 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 6 | |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 9 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 9 | | |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 0 | 9 | |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 6 | 6 | |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 0 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 6 | 7 | |
| 23 | 3 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 9 | 9 | 8 | |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 0 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 7 | 1 | |
| 25 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| 26 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 7 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 6 | 4 | |
| 28 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| 29 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 6 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 30 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 7 | 1 | 4 | 2 | |
| 31 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 7 | 1 | 4 | 2 |
| 32 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 8 | 1 | 4 | 5 | |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 0 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 6 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 9 | 1 | 4 | 9 | |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 9 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 7 | | | |
| 35 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 6 | 1 | 2 | 8 | | |
| 36 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 9 | 1 | 4 | 7 |
| 37 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 8 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 0 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 |
| 38 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 7 | 1 | 2 | 1 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 0 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 8 | 1 | 5 | 4 | |
| 40 | 3 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 1 | 9 | 9 | 8 | 8 | | | |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 0 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 9 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 0 | 1 | 7 | 0 | |
| 42 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 6 | 3 | 4 | 1 | 1 | 9 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 6 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 8 | 1 | 3 | 9 | |

Anexo 10 Evidencia Encuestas

Piloto






Encuesta en Sofos





Anexo 11 Acta de Aprobación de Originalidad

| | | | | | |
|--|--|---|---------------------|--------|---------------------------------|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código: PP-PP-02/02 Versión: 01 Fecha: 01-08-2019 Página: 1 de 1 | | | |
| <p>Yo, Mario Napoleón Briones Mendoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada: "Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa particular SOFOS, de Guayaquil, 2019", de la estudiante Merino Gaihor Carmen Del Rosario, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.</p> <p>El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.</p> <p style="text-align: right;">Piura, 02 de agosto del 2019</p> <div style="text-align: center;"> Firma Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza DNI: 02886153</div>  | | | | | |
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SOC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |

Anexo 12 Pantallazo de Software Turnitin

Satisfacción Laboral y su influencia en el Desempeño Docente

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 12% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 6% |
| 3 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante | 1% |
| 4 | Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1% |
| 6 | repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 7 | Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante | <1% |
| 8 | sloap.org Fuente de Internet | <1% |

Anexo 14 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MERINO GAIBOR, CARMEN DEL ROSARIO

INFORME TITULADO:

"Nivel de Satisfacción Laboral y su influencia en el Desempeño Docente en la
Unidad Educativa Particular Sofos Guayaquil – 2019"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: UNANIMIDAD



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA