



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Satisfacción laboral y desempeño docente en la Unidad
Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Valdiviezo Infante, Carlos Manuel (ORCID: 0000-0002-8261-5206)

ASESOR:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (ORCID: 0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios porque es el ser supremo y fortalece mi espíritu, permitiéndome valorar la esencia de los seres.

A mi madre Estela Infante Rengifo, a mi padre Rosendo Manuel Valdiviezo, porque son mi motivo y fuente de inspiración en el que han sembrado mis valores morales, me apoyan, me fortalecen, me enseñan de lo sublime y lo sencilla que debo ser como ser humano.

A mis hermanos que son la razón de mis días felices para que tome de ejemplo que la superación académica es lo primordial.

Y finalmente a mis estudiantes, incentivo constante para nuevas metas.

El autor

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi padre celestial que fortalece mi espíritu y me anima a seguir adelante en constante superación. A mi bella familia a los estudiantes, y docentes, por su apoyo incondicional por mejorar cada día, a la unidad educativa Agustín Castro Espinoza, que me acogió y permitió aplicar esta tesis de investigación correlacional.

Así también, gracias por sus aportes por mejorar esta tesis de investigación. Y como no mencionar a la Universidad César Vallejo, en la persona del Dr. Yván Alexander Mendívez Espinoza, gracias por demostrarnos a nosotros mismos que podemos seguir cambiando la educación en nuestra Región Tumbes.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población de estudio	18
Tabla 2. Objetivo General	21
Tabla 3. Objetivo específico 1	22
Tabla 4. Objetivo específico 2	23
Tabla 5. Objetivo específico 3	24
Tabla 6. Hipótesis general	25
Tabla 7. Hipótesis específica 1	26
Tabla 8. Hipótesis específica 2	27
Tabla 9. Hipótesis específica 3	28

Índice de figuras

Figura 1 Objetivo General	21
Figura 2 Objetivo específico 1	22
Figura 3 Objetivo específico 2	23
Figura 4 Objetivo específico 3	24

RESUMEN

El presente trabajo de investigación cuyo tema fue “Satisfacción laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil - 2020.tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Exploración que se efectuó bajo el método cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño descriptivo – correlacional, la muestra que se considero estuvo conformada por catorce docentes a los cuales se les aplico una encuesta para recolectar la información, los mismos que fueron validados por juicio de expertos, para el análisis estadístico se utilizó el estadístico Spearman que permitió determinar la relación entre las variables y las dimensiones y así comprobar la hipótesis, los resultados del análisis estadístico determino que existe una satisfacción laboral es Regular, y el 14% asegura es deficiente, además las deducciones de la variable 2 el 71% del personal docente no muestra un buen Desempeño Docente enmarcándolo en un nivel Regular, y al relacionar estas variables se determina que la correlación respondió al coeficiente Rho (0,793). Concluyendo que una satisfacción laboral de los docentes reflejara el desempeño de los mismos en su labor.

Palabras claves: satisfacción, trabajo, desempeño, motivación

ABSTRACT

The present research works whose theme was "Job satisfaction and teaching performance in the Agustín Castro Espinoza Guayaquil Educational Unit -2020. Its main objective was to determine the relationship between job satisfaction and teaching performance in the Agustín Castro Espinoza Guayaquil Educational Unit - 2020. Exploration that was carried out under the quantitative method, correlational type, with descriptive-correlational design, the sample considered was made up of fourteen teachers to whom a survey was applied to collect the information, which were validated by judgment of Experts, for the statistical analysis the Spearman statistic was used, which allowed determining the relationship between the variables and the dimensions and thus testing the hypothesis, the results of the statistical analysis determined that there is regular job satisfaction, and 14% say it is deficient, In addition, the deductions of variable 2 71% of the teaching staff do not show good Teaching Performance framing it at a Regular level, and when relating these variables it is determined that the correlation responded to the Rho coefficient (0.793). Concluding that a job satisfaction of teachers reflects their performance in their work.

Keywords: satisfaction, work, performance, motivation

I. INTRODUCCIÓN

La labor que realiza el ser humano representa un papel importante en su vida. La gran mayoría pasa la tercera parte del día en su lugar de trabajo, el mismo que fue estimado por diversos comentarios tal como el de la sociedad griega que lo define como algo desagradable, de un rango inferior de bajo nivel social de quien lo realiza. Con el pasar del tiempo ya en la Edad Media se empleó una jerarquía social, la cual se basaba en la economía.

Según los estudios expuestos por la revista Forbes de México, reporta que es uno de los países de Latinoamérica con mayor índice de Satisfacción Laboral, representando un 3,61 en un rango de 5 puntos; estudio realizado por Love Mondays el cual indica que ha superado a Brasil y Argentina. (Forbes, 2018). Considerando en sus datos que siete de cada diez empleados se encuentran satisfechos en su trabajo, pues la competitividad es la política de recursos humanos que posee mayor impacto de bienestar en el trabajo.

Durante la década de los treinta se dio inicio a los estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral y factores que podrían afectarla. En la revista Interamericana de investigación de Chile se publicó los datos sobre un análisis profundo de la satisfacción laboral. A través de sus resultados enfatizó que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión. (Paravic, T, 2002). Dejando evidenciado que cuando hay aspectos que no satisfacen al empleador su desempeño no es el mismo.

Las instituciones gubernamentales y no gubernamentales mantienen una estructura organizacional, basadas en el liderazgo, aunque dentro de ella se presenten diversas dificultades que provoquen conflictos con sus empleados lo que lleve a sentirse insatisfechos en el ambiente el cual se desenvuelven al realizar sus labores. Por ello se muestra la necesidad de identificar aquellos aspectos que conlleven a que el empleado sienta satisfacción al realizar su labor y con ello representará un buen desempeño de la misma.

Para una satisfacción en el desarrollo de las labores las personas deben percibir una serie de aspectos que incidan en la misma. Arizaga (2015) manifiesta que “para

lograr la satisfacción laboral se debe ir custodiado de varios esquemas relacionados con la armonía, todos los cuales conducen a un trabajo beneficioso. (p. 7). Al tomar en consideración aspectos como un ambiente profesional, sin embargo, debe existir un tema preciso, es decir, integrar actitudes y habilidades, y mejorar la productividad mediante el establecimiento de procesos, métodos y procedimientos en los procedimientos de trabajo para conseguir las metas marcadas por los establecimientos.

En el informe Panorama Laboral de América Latina y el Caribe señala que entre los indicadores de satisfacción laboral se encuentran en los salarios y la protección social que se brinda al empleador (OIT, 2015). En ciertas organizaciones se da mucha importancia a salario de los empleados de acuerdo a su rendimiento, lo que permite que el empleado se encuentre motivado por cumplir su labor a fin de obtener un mejor salario.

El sistema educativo del Ecuador en la actualidad muestra un incremento a la labor docente, en el año 2017 se identificó cuatro ejes sobre los que se debía fundamentar la labor educativa, entre ellos destaca el desempeño docente para asegurar resultados educativos satisfactorios; sin embargo, las constantes actividades administrativas crean conflictos dentro de las instituciones, bajo desempeño de los docentes entre otros. Tal inconveniente se da en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza, es por ello que esta indagación busca determinar la relación que se mantiene entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes.

Por ello se formula el problema planteando la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020?

El estudio por su valor teórico, el estudio se basa en teorías y referentes que a la fecha se mantienen vigentes en la explicación de ambas variables de estudio. Por su aporte práctico, los resultados evidenciados en el estudio sirven de apoyo, para que autoridades del centro educativo, puedan ejecutar una serie de actividades basados en la psicología organizacional, las cuales se orienten al fortalecimiento de la satisfacción laboral y el desempeño del personal docente. Es útil

metodológicamente porque a nivel local y nacional se han evidenciados escasos estudios que tomen ambas variables de estudio, de la misma manera proporciona a la comunidad científica dos instrumentos validados y confiables para medir la satisfacción laboral y desempeño docente en una institución específica de Ecuador. Mantiene una relevancia social, debido a que tendrá beneficio con la comunidad científica y educativa “Agustín Castro Espinoza”, porque el docente se encontrará con una satisfacción laboral que le permitirá un mejor desempeño dentro del quehacer educativo. Contribuirá a la sociedad ya que constituye un área prioritaria donde la satisfacción de los docentes se evidenciará en el desempeño de los mismos garantizando la igualdad, condición indispensable para el buen vivir.

Con ello se plantea el objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Y los objetivos específicos: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la diversificación curricular en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la planificación curricular en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la evaluación en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020

Asimismo, se plantea la hipótesis general: Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Siendo las hipótesis específicas: Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la diversificación curricular en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la planificación curricular en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la evaluación en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020.

II. MARCO TEÓRICO

Algunos de los estudios han señalado importancia sobre la temática entre los que se menciona:

Pablos (2016) en su indagación titulada Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio en la Comunidad Autónoma de Extremadura España con el propósito de analizar el grado de satisfacción de sus asistentes. Donde se abordaron factores que intervienen en el equipo directivo y la labor de los compañeros los mismos que se evidencio a través de la aplicación de una encuesta que el 31% de los encuestados se muestran satisfechos y el 69% muestra alguna insatisfacción la su labor, siendo una indagación descriptiva explicativa donde concluye que la aplicación de estrategias permitirán el cambio de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El trabajo de Campoverde, (2016), realizada en la U. E. Belisario Quevedo, se manifestó una problema en los educadores, por esa razón se ejecutó obradores que consintieron a los educadores optimar las su labor educativa, manejando como procedimiento el científico y estadístico que consintió calcular los consecuencias logrados con un 86% admisible luego d emplear el taller, relativo a la asistencia y el análisis en efecto en el establecimiento, el taller utilizó para habilitar, ejercicio incesante y la formación magistral logrando en ellos prácticas para reconocer a nuevos desafíos que tienen los entidades educativos.

Espinoza (2016) en su indagación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, donde se identificó la problemática que reside en la preparativo de los magistrales puesto que daba con presentaciones añejos, no consintiendo al educador, saber sus apreciaciones y experiencias siendo esta de asistencia y sustento en la disposición del impulso de las capacidades expertos, tomar con efectivo encargo con la imagen practico reflexivo, finiquitando que se debe verificar una valoración permanente que admitan efectuar con hitos que manifiesten la calidad educativa.

El estudio de Salina, (2015) indica que: “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú”. Alineándose a una indagación experimenta de tipo

correlacional en la que se empleó Pearson para establecer la correspondencia. Igualmente se reflejó una apreciación similar en educadores y autoridades por lo que se vaticina mayor eficacia en la labor pedagógica. La indagación conformada por 15 educadores, 3 autoridades y 110 escolares, empleándose un cuestionario donde se manifestaron la correspondencia entre las variables. Respondiendo a 0.898 lo cual evidencia la correspondencia positiva en un 79% de efectividad.

Zalduá (2018) en su aporte realizado en la U. Católica de Guayaquil el cual se titula Elementos que Influyen en la Satisfacción Laboral, la misma que planteo como objetivo Determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores, a través de la estudio de técnicas cuantitativas con la designio de transformar un procedimiento importante de mejora, empleando una metodología cuantitativa manteniendo alcances descriptivos, correlacionales con un diseño no experimental, aplicada a un universo de sesenta y cinco participantes utilizando como instrumento la encuesta Overall Job Satisfaction donde el 43% de sus encuestados mostraron una satisfacción intrínseca y concluyó que la categoría extrínseca representa como mayor generadora de insatisfacción dentro de la población analizada.

Montaño (2015) en su trabajo “Relación entre la evaluación y el desempeño de los docentes”, selecciono las siguientes dimensiones: característica del educador, plan de estudios, sistemática, guía documental, instrucciones de escudriñamiento, influencia desarrollo para el instrucción, colaboración en la servicio del establecimiento, perfeccionamiento profesional e identificación reciprocidad entre formación preprofesional y práctica pedagógica en los resultados se estableció que el 77% se muestra insatisfecho, que no existe apoyo para efectuar una actividad educativa.

En este apartado se describen las teorías y bases teóricas que sustentan el estudio de ambas variables.

El estudio de la variable satisfacción laboral se sustenta teóricamente dentro de la teoría bifactorial o también llamado la motivación e higiene de los dos factores propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg en el año 1959, este autor postula que los colaboradores de una organización se ven influenciados por dos factores

los cuales son, la satisfacción (resultado de los factores de motivación) y la insatisfacción (resultado de la falta de los factores de higiene) (Marín y Placencia, 2017).

Los factores de motivación son: el logro, el reconocimiento, la independencia laboral, la responsabilidad y promoción estos factores permiten aumentar la satisfacción del colaborador, sin embargo, no influyen en la insatisfacción. Por otra parte, los factores de higiene son: el salario y los beneficios laboral, la política de la organización, las relaciones entre colegas, el ambiente físico, la supervisión, el status, la seguridad laboral, el crecimiento, si estos componentes son inadecuados generan insatisfacción laboral (Marín y Placencia, 2017).

Herzberg (1959), postula que “La verdadera satisfacción de un hombre con su trabajo proviene del hecho de enriquecer su trabajo, para que pueda asumir mayores responsabilidades y experimentar un crecimiento psicológico y psicológico al mismo tiempo”. (p. 54). Su teoría la propone a finales de los años sesenta y principios de los setenta, una forma de mejorar el trabajo, es decir, de enriquecer el trabajo en sí, de manera de lograr la rápida difusión de la moral y el desempeño del trabajador.

Otra definición de satisfacción laboral plantea que

Es el beneficio de la diferencia entre los requisitos laborales del trabajador y la ganancia real. Está mediado por la importancia para él, lo que significa que cuanto menor es la diferencia entre lo que quiere y lo que tiene, menos obtiene. Cuanto mayor sea la ganancia. satisfacción.(Locke, 1976, p.27).

Este autor realizó una exploración en diferentes aspectos y definiciones que mantenían correspondencia con la satisfacción laboral. Después de efectuar en mismo finiquito con que la satisfacción laboral es una consecuencia de lo que cada sujeto realiza en su labor y que esto le permita conseguir o conceder el discernimiento y el grado de validez que tiene el trabajo.

En esta variable se consideró tres dimensiones en las que resalta el clima laboral donde según Palma (2014) lo concreta como “el discernimiento que se relacionan al entorno laboral que, además admite acciones preparatorias y reformatorias que son indispensables para fortalecer a la institución”. Con ello el autor expresa que

se refiere al ambiente donde intervienen varios actores dentro de una misma organización.

Esta definición que también se la conoce como ambiente o entorno representa gran importancia en las instituciones ya que refleja la obtención de aspectos positivos tanto en la producción y en la oferta que brinda. Chiavenato (2004) define como “el ambiente que se da entre los actores y las entidades, y que existe correspondencia entre ellos a través de la motivación”. Por ello se puede rotular que esta definición conserva un grupo de elementos que comprueban ya sea efectiva o en condena, la conducta de los participantes y la disposición de cada uno.

Otra definición que respalda a esta indagación es la de Frías (2001) “Laborar dentro de un buen entorno laboral es significativo, puesto que influye tanto en el desempeño como en la salud emocional de sus participantes”. Es decisivo que las entidades en la actualidad conserven un excelente clima laboral, ya que con ello sus integrantes podrán ejecutar en un mejor entorno y con mayor productividad sus actividades, siendo favorable tanto como para la organización como para el colaborador.

Este aspecto es relevante para el ser humano ya que la mayoría de su tiempo la pasa dentro de las organizaciones en las cuales presta servicios. Rodríguez (2015) afirma que “es una condición dentro de las instituciones donde existe mucha influencia en el comportamiento de los participantes y la característica de la misma organización”. Con ello el autor refiere al proceder de los participantes en las instituciones debido a que el tiempo y las relaciones que mantenga con los compañeros serán importante en el actuar del mismo.

Existen diversos factores que influyen en el clima laboral ya que estos deben satisfacer los requerimientos de los actores entre los que podrían mencionarse esta el tiempo o jornada de trabajo. Según (Nogareda, 2014) se define como el lapso donde una persona se encuentra realizando una actividad durante un periodo y por la que recibe una remuneración”. Expuesto de otra forma representa el número de horas que un empleado dispone para las actividades de su trabajo.

El Ministerio de Trabajo (MDT, 2018) determina que la jornada laboral se efectúe durante ocho horas ya sean estas diurnas, nocturnas o mixtas, las mismas que

representan a cuarenta horas semanales. En Ecuador refiriéndose al ámbito educativo, el Ministro de Educación emitió el acuerdo ministerial donde se establece la jornada educativa el mismo que detalla que se realizara dentro y fuera de las instituciones siendo denominadas gestión individual y participativa respectivamente. (Espinoza, 2015, p. 3)

Mencionando a (Naranjo, 2017) en las últimas décadas, el uso de este término ha estado asociado a la calidad, a los saberes, a los bienes y al cumplimiento de metas, principalmente institucionales, dando cuenta de diversas caracterizaciones de competencia: laborales, sociales, emocionales, competencias para la vida, entre otras.

La Competitividad representa la capacidad de producir la satisfacción en un grupo de pródigos, en cierta forma representa parte de la calidad de un elemento o un aspecto. (Ibañez, 2001) “la competitividad reconoce cada funcionario y analiza los componentes que determinan sus contrastes”. Con esto el autor refiere a que se valora el aporte de cada empleado y considera aquellas que lo afectan.

En el área educativa se trata de administrar los servicios o recursos que esta entrega a una comunidad y que la misma califique aspectos como efectividad, eficacia y eficiencia. Este proceso ubica y conduce la correspondencia entre el educador y la institución educativa con el propósito de alcanzar las metas tanto institucionales como profesionales para la adquisición de aspiraciones que beneficien a la comunidad educativa.

En esta definición se involucra mucho la innovación, recursos, infraestructura, formación entre otras ya que al tratarse de competencia no solo se debe hacer miras a lo actual sino proyectar a un futuro y que este sea de satisfacción o beneficio para quienes se sirven del servicio.

Otra dimensión que trata esta variable es relación laboral según (Raddatz, 2006) hace referencia a “la correspondencia que existe entre la institución y el coagente y en el entorno en que esta se da”. En este sentido el autor afirma que influye mucho la confianza que se tiene entre los actores el mismo que incide mucho la comunicación pues esta debe ser horizontal entre sus colaboradores.

También, (Trebilcock, 2013) indica al referirse a esta definición como los “lazos que se dan no solo entre las personas, sino también con las instituciones con el fin de establecer ambientes adecuados en su labor”. Por ello se puede indicar que representan un grupo de aspectos donde el intercambio entre las instituciones y sus colaboradores persiguen medidas referentes a las normas internas. (Pérez, 2004) afirma que para las organizaciones “las relaciones laborales se concretan en base a la eficacia de la reciprocidad que se da entre el personal y la institución”. Pues los mismos representan un valor esencial donde los beneficiados son a quienes se les brinda un servicio ya que al estar uno de ellos en desventaja afecta al otro directamente.

Aquí incide mucho las relaciones interpersonales que se den entre compañeros de labores y con los directivos donde según (Bisquerra, 2003) representa una correspondencia de su aspecto social y su entorno donde resalta comportamientos y habilidades para ser puestas en el ejercicio dentro del ambiente donde se desarrollan.

Se puede afirmar que aquello que resalta más en las relaciones interpersonales es el trato social ya que se convierte en fuente sinergias la misma que se matiza la relación interpersonal. (Ehlermann, 1997) representa la “interacción que se efectúa por medio del diálogo que se establecen dos o más personas de una entidad a la cual representan”. Con ello se afirma que es la cabida que se tiene para trabajar en conjunto para conseguir un propósito valorando la conveniencia de la vida. (Anduleza, 2015) señala que “las relaciones interpersonales representan ligaduras incondicionales entre los sujetos, los cuales se fundan bajo acuerdos de acciones y responsabilidades de los participantes”. En este aspecto influye mucho el respeto y el reconocimiento que se demuestran entre sí.

Por ello es que bajo esta definición se intercambian opiniones y emociones que tienen correspondencia con el afecto, amistad y la disipación o empatía entre las personas. A esta definición Monjas (2002) manifiesta “las relaciones interpersonales poseen particularidades tal como la franqueza, honestidad, aseveración, rendición, humanidad, juicio, sabiduría entre los individuos para poseer excelente interacción social”. Respondiendo a la declaración en esta definición se despliega también la capacidad de laborar con otras personas

siguiendo una meta en común y valorando la oportunidad de relacionarnos entre las personas que nos rodean. Además de enriquecer la personalidad y optimizar los comportamientos donde se puede ocasionar el goce y la complacencia de los miembros.

Tratando la definición de reconocimiento laboral determina (MyEden, 2020) que “el reconocimiento laboral representa uno de los principios de la satisfacción personal, por ello representa esencial para el desarrollo y complacencia en su labor”. Pues este actúa como una potencia oculta que incita el deleite y dicha de los empleados, induciendo a que el resto de colaboradores se alineen a esa misma meta consiguiendo el éxito laboral y profesional.

En este sentido dentro de las instituciones los administradores representan gran importancia para llevar al estímulo de sus empleados, pues deben saber en qué medida pueden aplicar reconocimientos a sus empleados y que estos influyan en la productividad y eficacia profesional de los mismos, buscando así estrategias que optimicen el desempeño del empleador y la organización, así se establecerá una consecuencia milimétrica que atenuara un buen ambiente laboral.

Reconocer la labor de un empleado y hacerle saber la misma, permite que el empleado sienta confianza, además de ser una estrategia para el desempeño óptimo del mismo. Considerando que los empleados en la actualidad representan un gran valor en la organización.

Tratando en el aspecto de la recompensa, según (Palma C. , 2004) expresa que “son los compendios ya sean físicos o económicos que en ocasiones representan importancia en el desarrollo de las labores delegadas”. Pertenece al discernimiento de los integrantes en cuanto al elogio de una labor efectiva. (Acosta, 2010) afirma que “las recompensas son un elemento externo que provoca restablecimiento a una actividad que se realiza”. Se identifica por tener influencia en el sistema donde se interviene, tratándose del ser humano representa la respuesta a una acción desarrollada.

Existen diversos tipos de recompensas, puede referirse en el ámbito laboral a una recompensa económica donde se incrementa el aumento a una remuneración o el reconocimiento a una tarea encomendada. También a la no económica donde se

define o anuncia un nuevo cargo directivo o asenso en el campo profesional. Conocidos, así como recompensas individuales. Al referirse a las recompensas que una organización puede darse a un grupo de empleados por las metas alcanzadas en la organización, este se puede evidenciar también por la premiación equitativa entre los participantes, aquí influye mucho el refuerzo de la estructura de la organización para especificar la posición de sus actores.

El estudio de la segunda variable se sustenta dentro de la teoría del comportamiento organizacional de Edilberto Chiavenato (2001), que refiere que el desempeño laboral, se basa en el comportamiento del colaborador cuando realiza sus tareas encomendadas y en que medida están se determinan por la eficacia o calidad en una institución u organización (Chiavenato, 2005).

Este autor afirma que las relaciones la misma institución son la carta de representación de sus colaboradores. Con esta afirmación se indica que las mismas entidades simbolizan la figura de quienes en ella laboran. Son un ligado de compensaciones de un entorno profesional, entre los coagentes que están intrínsecamente emparentados, se produce maneras de direccionar y dialogar con la superioridad de personal de la entidad, el mismo que se da por cumplir los propósitos fijados entre ambos. (Chiavenato, 2005).

Chiavenato (2000) quien fue un prestigioso investigador y autor desde el ámbito organizacional agrega que, evaluar el desempeño laboral, es la apreciación sistemática del actuar diario que cumple cada colaborador, en base a las actividades, logros y resultados que necesita tener en su potencial desarrollo, que permite lograr o estimar el valor, la excelencia y las cualidades del individuo y la forma como contribuye a la organización (Bobadilla, 2017).

Al referirse a las enunciaciones de la variable desempeño docente se exponen que tiene que ser evaluado para determinar una forma de concebir y desenvolver el asunto educativo. Según (Echeverría, 2012) declara el desempeño docente con las tipologías que sujeta una experiencia que establece la condición de ejecutar el asunto formativo. Por su parte (Maryuri, 2017) revela: “a manera de alegato que se cumple en el aspecto educativo, el cual implica el operar las instrucciones, el

descender y el progreso experto que se da en la experiencia". (Maldonado, 2012) expone que el desempeño docente es el perfeccionamiento de las capacidades que en la experiencia educativa. Para (García, 2014) responde a "la actividad que el instructor ejecuta que manifiesta a la interacción contiguo a sus estudiantes y representantes, fundamento como, desarrollo de la enseñanza, el ambiente en la misma y la aplicación de estrategias para estudiantes con diversidad de aprendizajes".

Se trata de organizar una buena docencia entre diferentes grupos de alumnos e incluir buenas relaciones en las actividades que realizan los profesores. Identificar elementos para docentes y definir buen desempeño en condiciones de buen desempeño. Para (García, 2014) detalla 3 contextos para su definición: accionar, profesionalismo y el logro de los propósitos". Con ello el autor refiere al desempeño docente como proceso o resultado de la acción educativa, dado que se relaciona de manera directa con la calidad de la educación.

El Ministerio de Educación del Ecuador (Mineduc, 2012) afirma en el aspecto profesional el docente debe adecuar un entorno propicio para el noviciado, manejando metodologías, que proporcionen el beneficio con un rumbo de servicios, comprensivo y admirando la multiplicidad en su contexto.

Los docentes reflexionan sobre su trabajo, son responsables del proceso de aprendizaje y los resultados, e implementan y evalúan actividades de desarrollo, a esta definición (García, 2014) concreta 4 dominios del desempeño: El apresto de la instrucción del cual el maestro es el responsable de llevarse a cabo a través de la planificación desde lo macro hasta lo meso dentro del aula. El docente gestiona un ambiente propicio dentro del aula para llevar a cabo el proceso educativo, impartiendo conocimientos, utilizando estrategias y metodología adecuada, motivando a los estudiantes y valorando sus logros. La intervención conjunta entre la institución y la comunidad, el profesor debe formar parte de las acciones de la I.E. para que fortalezca los aprendizajes en el establecimiento. Se informa oportunamente a quienes conforman la institución, realizar y valorar el P.E.I.

Entre las dimensiones se encuentra diversificación curricular tiene como propósito de adecuar el plan de estudio a las particularidades de los escolares. Para Suca,

(2012) revela que la diferenciación curricular son parte del compromiso pedagógico del establecimiento por medio de su proyecto institucional. Por su parte (Maryuri, 2017) refiere “tiene la intención de adecuar los planes de estudio al contexto local, considerando las necesidades y características del grupo de estudiantes que lo requiera”.

La toma de decisiones para la diversificación curricular “es una alternativa extraordinaria la cual se fundamenta en adecuar de forma global la enseñanza ineludible a los requerimientos individuales de algunos estudiantes. Por ello el maestro debe cumplir con la adaptación adecuada con la finalidad de que el estudiante logre superar el grado de adaptación que requiere (Mineduc, 2016).

Para Garcia (2014) “La programación curricular explica los designios del régimen educativo y guía la práctica educativa. (Maldonado, 2012) dentro de la institución, “la planificación cumple la función de llevar acabo la labor que realiza el docente en el proceso de enseñanza, además los proyectos que a manera de institución se trazan para mejorar el servicio y la labor educativa”.

Gusdorf (1983) afirma que la interdisciplinariedad involucra correspondencia entre las disciplinas y donde cada una de ellas contribuye a las definiciones, dificultades y metodologías de una indagación”. (Taborda, 2005) responde a una definición la cual establece que “la interdisciplinariedad compone aspectos relevantes en el desarrollo científico actual”. Desde el punto de vista científico no existe definición de los problemas sociales sin que estos se relaciones a las disciplinas.

Sin embargo, hay muchas formas de actuación interdisciplinaria. A veces la conexión es simple y tiene soporte metodológico o conceptual, pero en otros casos ha propiciado la aparición de nuevas disciplinas. (Morin, 1996) expone que “los fundamentos de la interdisciplinariedad se centran en los objetivos centrales de la propia ciencia, pues existe y se desarrolla a través de sus elementos”. Considerando aquello desde la visión de las disciplinas se generó una nueva forma de interpretación de la realidad.

A las definiciones referidas a la interdisciplinariedad se sostiene que los cambios paradigmáticos que actúan sobre toda la estructura de la ciencia como un único

saber y que surgen a partir de las nuevas tendencias auténticas de un siglo entrante.

La planificación curricular constituye un instrumento de utilidad directa para los docentes, puesto que considera los elementos esenciales entre ellos los objetivos de aprendizaje que tienen una estrecha relación con las destrezas con criterio de desempeño a ser desarrolladas y con los indicadores de evaluación del aprendizaje, todo se articula contribuyendo de manera directa con el perfil de salida del bachillerato ecuatoriano, tomando en cuenta los ritmos de aprendizaje y las necesidades e intereses de los estudiantes. (Mineduc, 2016). La elaboración de programas curriculares didácticas y sesión de aprendizaje para un buen enfoque intercultural e inclusivo se crea con la participación de los docentes de la institución, en relación a la conformación y funcionamiento de la Junta Académica, que es el Organismo que se encarga de asegurar el cumplimiento del currículo nacional y los estándares de calidad educativa en todas las áreas académicas, y de hacer propuestas relacionadas con aspectos pedagógicos de cada área académica de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional.

Su construcción se realiza sobre la base de la información pedagógica generada en el diagnóstico institucional y su lógica de construcción es: Análisis del currículo: Determinar los aprendizajes básicos contextualizados a la institución educativa. Análisis del diagnóstico institucional.: Determinar las estrategias de solución a problemas pedagógicos detectados. Delimitación de lineamientos: Fijar lineamientos generales para los elementos establecidos para el PCI y otros que la institución educativa creyere necesarios en función de su PEI.

Son además parte de la planificación curricular los objetivos de aprendizaje que identifican las capacidades asociadas a los ámbitos de conocimientos, las destrezas con criterio de desempeño que son los aprendizajes básicos que se aspira a promover en los estudiantes en un área y un subnivel determinado de su escolaridad. Las destrezas con criterios de desempeño refieren a contenidos de aprendizaje en sentido amplio destrezas o habilidades, procedimientos de diferente nivel de complejidad, hechos, conceptos, explicaciones, actitudes, valores, normas con un énfasis en el saber hacer y en la funcionalidad de lo aprendido.

Cubren un conjunto de aprendizajes a lo largo de la educación, así como las asignaturas que forman parte de la misma en ambos niveles, tienen un carácter integrador, aunque limitados a los contenidos propios del área.

Los criterios de evaluación de Mineduc (2016), son los principios, normas o ideas de evaluación para realizar juicios de evaluación sobre los objetos evaluados. Deben permitir que los estudiantes comprendan, comprendan y sepan cómo hacerlo, lo que requiere evaluar sus conocimientos teóricos, habilidades para la resolución de problemas, habilidades orales y sociales, etc. Los criterios de evaluación deben especificarse en diferentes dimensiones, subdimensiones y atributos, de manera que se pueda medir con mayor precisión el desarrollo, nivel y calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Como evaluación, es un proceso permanente y continuo de análisis, reflexión e investigación de la práctica docente, que permite a los docentes formular estrategias para que los estudiantes reflexionen sobre su propio aprendizaje. La evaluación de los subniveles: Básica Elemental y Media se especifica de la siguiente manera; Evaluación diagnóstica: Aplicamos al comienzo del año escolar y realizamos una prueba de infraestructura detallada para esto cuando comenzamos la nueva unidad de enseñanza. Evaluación formativa: Realizamos evaluaciones diarias a través de actividades individuales y / o grupales, enfocándonos en: informes orales, trabajos prácticos, debates, mesas redondas, entrevistas, cursos orales o escritos; además, la autoevaluación y la evaluación conjunta son nuestra labor docente. La base de esto, porque a través de estos nuestros estudiantes pueden analizar y reflexionar sobre su propia situación de aprendizaje, la tecnología y las herramientas de evaluación propuestas para ello son herramientas que los docentes deben utilizar de manera efectiva y justa. Muestre el desempeño de los estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de estudio

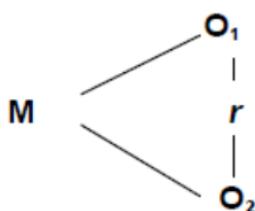
Según la finalidad del estudio es de tipo básico, cuyo fin es profundizar en el conocimiento teórico de las variables de estudio, sin necesidad de intervenir (Sanca, 2011).

Diseño de estudio

En las indagaciones realizadas se considera que el estudio efectuado responde a un diseño no experimental ya que sus variables no han sido manipuladas y se las contemplo tal como aparece en su realidad. Hernandez (2015) menciona que la investigación no experimental se realiza sin manipular las variables, pues observa los fenómenos desde un contexto natural.

De tipo descriptivo-correlacional el cual según Hernandez (2015) indica que, estos estudios realizan una exploración que busca especificar propiedades características y aspectos relevantes de dos fenómenos analizados mediante un coeficiente de correlación.

Considerando el diseño de la investigación se empleó el esquema que detalla a continuación:



Dónde

M: Muestra: Docentes de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza

O1: Variable 1= Satisfacción laboral

r: Relación entre las variables

O2: Variable 2= Desempeño docente

3.2. Operacionalización de variables de estudio

Variable 1

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga. (Locke, 1976)

Esta variable se compone de las siguientes dimensiones:

- Clima Laboral
- Relación laboral
- Reconocimientos

Variable 2

Desempeño docente

El desempeño docente con las características que contiene una práctica que determina la manera de realizar el proceso educativo. (Echeverría, 2012).

Esta variable se compone de las siguientes dimensiones:

- Diversificación curricular
- Planificación curricular
- Evaluación

3.3. Población y muestra

Población

Al referirse a la población, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández, 2015). En esta exploración la población responde a 50 docentes de la U.E. Agustín Castro Espinoza.

Tabla 1.

Distribución de la población de estudio

	Varones		Mujeres		Total	
Docentes	f	%	f	%	f	%
	25	50%	25	50%	50	100%

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza.

Muestra

El estudio contó con un total de 14 sujetos: 7 varones y 7 mujeres que laboran en la organización educativa hace más de 2 años.

Muestreo

Considerando que en la indagación se seleccionó un muestreo no probabilístico puesto que el investigador considera la accesibilidad y disposición de los docentes se determina estimar a los docentes de la jornada vespertina conformados por catorce docentes de la U.E. Agustín Castro Espinoza.

Unidad de análisis

La unidad de análisis son 14 sujetos pertenecientes a la plana docente de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayaquil.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para el estudio realizado se empleó dos técnicas en la variable satisfacción laboral la técnica empleada es la encuesta. (Aquiuald, 2015) por su parte, describe las encuestas como recursos utilizados sistemáticamente y estandarizados para

recopilar información por medio de un cuestionario en el que se agrupa un conjunto de preguntas". Para la variable desempeño docente se empleó la técnica de la observación (Hernandez, 2015) "reside en el examen ordenado, lícito y confiado de proceder o dirigir. La intención es estimar diversos talentos que se discurren significativos para la actual exploración.

Instrumentos

Utilizando en satisfacción laboral el cuestionario que se emplea claramente a los educadores para que muestre los aspectos considerados en esta variable. En la segunda variable que corresponde a desempeño docente se empleó una Ficha de Observación que inspecciona representaciones y particularidades precisas de los educadores. Para validar los instrumentos se consultó con especialistas en administración educativa quienes consideraron aspectos como: comprendidos acertados, composición y analogía.

Haciendo reseña a la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto en 6 docentes de otra institución educativa. Las características de estos docentes fueron similares a los docentes estudiados y analizados con el coeficiente Alfa de Cron Bach.

El valor del Alfa de Cronbach, del instrumento Satisfacción laboral es de 0,796, lo cual significa que tiene un nivel alto de confiabilidad de acuerdo con George y Mallery (2003). El valor del Alfa de Cron Bach, del instrumento del desempeño docente es de 0,733, lo cual significa que tiene un nivel alto de confiabilidad de acuerdo con George y Mallery (2003).

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de los datos el investigador, primero solicito permiso a las autoridades de la Unidad Educativa, después valido los instrumentos entregando los protocolos y ficha a tres expertos, se calculó el alfa de Cronbach (prueba piloto), se explicó a los docentes el motivo de la evaluación, se hizo entrega del consentimiento informado, se enviaron los protocolos de los instrumentos a la muestra de estudio, las respuestas se trasladaron a una hoja de Excel y luego fueron procesados mediante la estadística.

3.6. Método de análisis de datos

Tomando en cuenta que en esta investigación se recolectó información que permitió medir los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados se rindió para ejecutar el proceso en una hoja de cálculo y SPSS. Los datos analizados se realizaron de manera descriptiva en Excel obteniendo tablas y figuras cuyo análisis fue mediante la frecuencia, porcentaje. Además, de acuerdo a la prueba de normalidad, fue necesario emplear el coeficiente de Rho de Spearman, con el fin de evidenciar la relación entre sus variables y dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

La investigación a desarrollar se orienta a mostrar resultados verídicos y claros; obviando todo tipo de sigilo de información por simular buenos semblantes donde no las hay. El respeto por las personas, en este sentido primero se consultó y se hizo entrega del consentimiento informado, respetando el deseo de participar en la investigación, así mismo los datos recopilados se mantuvieron en total discreción sin necesidad de solicitar datos personales (los instrumentos son anónimos). Cabe señalar que el documento fue elaborado bajo los criterios de normas APA, en donde cada fuente consultada es consignada en referencias.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil - 2020.

Tabla 2.

Objetivo General

Nivel de calificación	Satisfacción laboral		Desempeño docente	
	f	%	f	%
Buena	-	-	-	-
Regular	12	86%	10	71%
Deficiente	2	14%	4	29%
Total	14	100%	14	100%

Fuente: cuestionarios administrados a una población de docentes

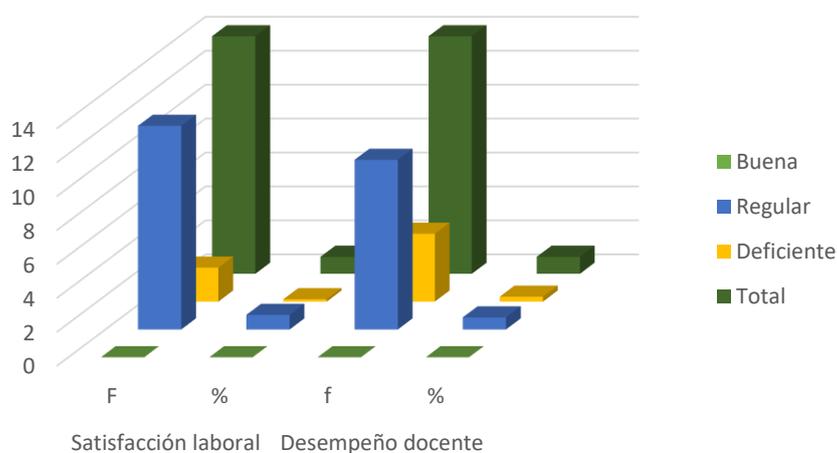


Figura 1. Objetivo General

Interpretación.

Se muestra que en la variable satisfacción laboral el 86% de los instructores discurre que esta es Regular, y el 14% afirma es deficiente, asimismo las conjeturas de la variable 2 el 71% no muestra un buen Desempeño Docente encuadrar en un nivel Regular y que el 29% se sitúa en un nivel deficiente, al demostrar esta contexto es considerable el aprieto que se muestra por lo que se insinúa tomar proporcionadas para optimar la satisfacción laboral en la institución.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la diversificación curricular en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020.

Tabla 3.

Objetivo específico 1

Nivel de calificación	Satisfacción laboral		Diversificación curricular	
	f	%	f	%
Buena	-	-	1	7%
Regular	12	86%	13	93%
Deficiente	2	14%	-	-
Total	14	100%	14	100%

Fuente: cuestionarios administrados a una población de docentes

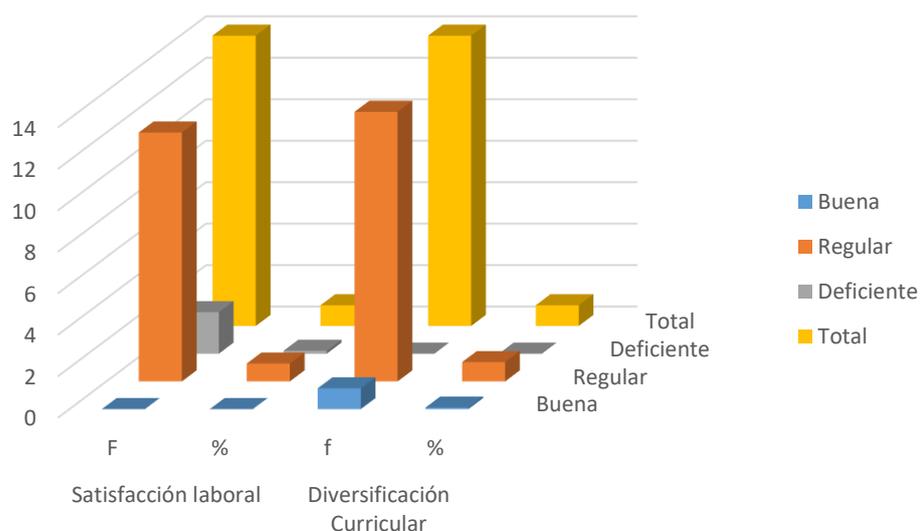


Figura 2. Objetivo específico 1

Interpretación:

Se apreció en los efectos derivados que el 93% de los educadores considera que la diversificación curricular es Regular, mientras que el 7% afirma que es bueno, por lo que se muestra rotundamente presenta inconvenientes.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la planificación curricular en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020.

Tabla 4.

Objetivo específico 2

Nivel de calificación	Satisfacción laboral		Planificación curricular	
	f	%	f	%
Buena	-	-	2	14%
Regular	12	86%	12	26%
Deficiente	2	14%	-	-
Total	14	100%	14	100%

Fuente: cuestionarios administrados a una población de docentes

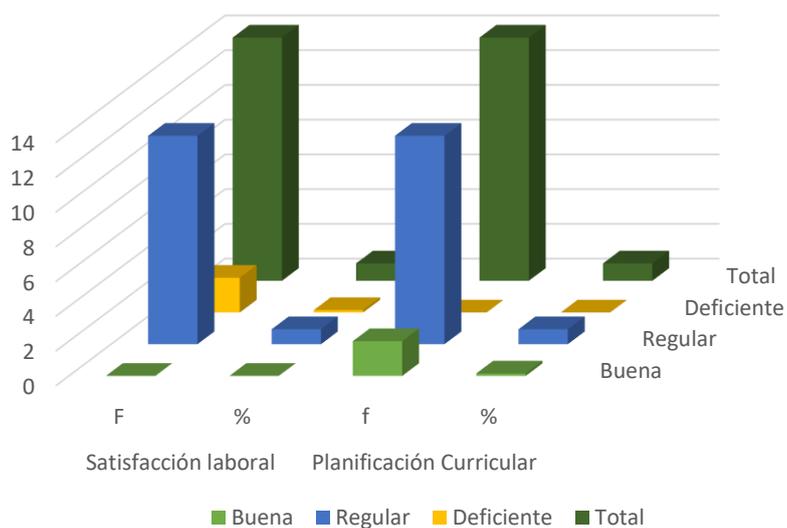


Figura 3. Objetivo específico 2

Interpretación:

Examinando los efectos de planificación curricular se observó que el 86% de los educadores reflexiona que es Regular, mientras que el 14% asegura que es bueno.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la evaluación en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020.

Tabla 5.

Objetivo específico 3

Nivel de calificación	Satisfacción laboral		Evaluación	
	f	%	f	%
Buena	-	-	-	-
Regular	12	86%	4	29%
Deficiente	2	14%	10	71%
Total	14	100%	14	100%

Fuente: cuestionarios administrados a una población de docentes

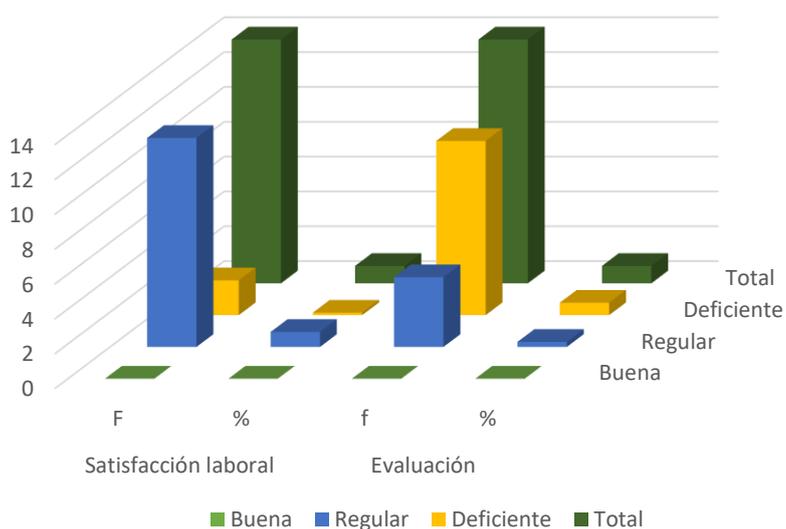


Figura 4. Objetivo específico 3

Interpretación:

Los efectos de la dimensión evaluación se refleja que el 71% de los educadores apreció que la evaluación es Deficiente, mientras que el 29% afirma que es regular.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis General:

Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020.

Tabla 6.

Comprobación científica de la hipótesis general

			Desempeño Docente
Rho	de	Satisfacción	Coeficiente de correlación
Spearman		laboral	de 0,793**
			Sig. (bilateral) 0,000
			N 14

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

En base a lo detallado en la Tabla 5, el nivel de significancia alcanzado entre las dos variables de estudio es (0,000), que es menor al nivel especificado para el estudio ($p < 0.01$), y la correlación de Rho de Spearman es de 0.793** (directa y alta). Por lo tanto, la indagación apoya la hipótesis general de la investigación.

Comprobación de hipótesis específicas

1: Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la diversificación curricular en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020.

Tabla 7.

Comprobación científica de la hipótesis de la primera específica

			Diversificación curricular	
Rho de Spearman	de Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de	0,636**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N		14

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

En base a lo detallado en la Tabla 6, el nivel de significancia alcanzado entre los elementos de estudio es (0,000), que es menor al nivel especificado para el estudio ($p < 0.01$), y la correlación de Rho de Spearman es de 0.636** (directa y alta). Por lo tanto, la indagación apoya la hipótesis general de la investigación.

2: Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la planificación curricular en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020.

Tabla 8.

Comprobación científica de la hipótesis de la segunda específica

			Planificación curricular
		Coeficiente de correlación	de 0,710**
Rho Spearman	de Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0,000
		N	14

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

En base a lo detallado en la Tabla 6, el nivel de significancia alcanzado entre los elementos de estudio es (0,000), que es menor al nivel especificado para el estudio ($p < 0.01$), y la correlación de Rho de Spearman es de 0.710** (directa y alta). Por lo tanto, la indagación apoya la hipótesis general de la investigación.

3: Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la evaluación en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020.

Tabla 9.

Comprobación científica de la hipótesis de la tercera específica

			Evaluación
Rho de Spearman	de Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,764**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	14

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

Interpretación:

En base a lo detallado en la Tabla 8, el nivel de significancia alcanzado entre los elementos de estudio es (0,000), que es menor al nivel especificado para el estudio ($p < 0.01$), y la correlación de Rho de Spearman es de 0.764** (directa y alta). Por lo tanto, la indagación apoya la hipótesis general de la investigación.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación se interpretarán de acuerdo a los objetivos planteados, por el cual como objetivo general se plantea determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Se pudo conocer que el 86% de los educadores considera que la satisfacción laboral es Regular, y el 14% asegura es deficiente, además las deducciones de la variable 2 el 71% del personal docente no muestra un buen Desempeño Docente enmarcándolo en un nivel Regular, mientras que el 29% se sitúa en un nivel deficiente. Considerando lo que se detalla en el marco teórico (Herzberg, 1959) resalta “la real satisfacción del hombre con su trabajo proviene del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico”. Es por ello que se hace referencia a la similitud con la investigación de (Zalduá, 2018) el cual se titula Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral donde el 43% de sus encuestados mostraron una satisfacción intrínseca y concluyó que la categoría extrínseca representa como mayor generadora de insatisfacción dentro de la población analizada.

Analizando el objetivo específico 1 el cual lleva a determinar la relación entre la satisfacción laboral y la diversificación curricular en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Se apreció en los resultados obtenidos que el 93% del personal docente opina que la diversificación curricular es Regular, mientras que el 7% asegura que es bueno, por lo que se evidencia claramente presenta inconvenientes. Ante estos resultados se señala lo establecido por (Mineduc, 2016) donde indica que la diversificación curricular “es una alternativa extraordinaria la cual se fundamenta en adecuar de forma global la enseñanza ineludible a los requerimientos individuales de algunos estudiantes. Por ello el maestro debe cumplir con la adaptación adecuada con la finalidad de que el estudiante logre superar el grado de adaptación que requiere. El estudio coincide con el de (Salina, 2015) titulado “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente donde se demostraron en los resultados la relación entre las variables. Siendo estos de 0.898, lo cual refleja la correlación positiva resumiendo en un 79% de variabilidad en ambas variables.

Al interpretar el objetivo específico 2 el cual es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la planificación curricular en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Donde los resultados de la dimensión planificación curricular se observó que el 86% del personal docente considera que es Regular, mientras que el 14% asegura que es bueno. Al respecto en el marco teórico se detalla según (Maldonado, 2012) dentro de la institución, “la planificación cumple la función de llevar acabo la labor que realiza el docente en el proceso de enseñanza, además los proyectos que a manera de institución se trazan para mejorar el servicio y la labor educativa”. Esto resalta la investigación de (Campoverde, 2016), donde se detectó una dificultad en el desempeño docente, por lo cual se realizó talleres que permitieron a los docente mejorar las su labor educativa, con un 86% aceptable luego d aplicar el taller, referente a la colaboración y el estudio de la problemática en la institución, el taller sirvió para capacitar, entrenamiento continuo y la formación docente obteniendo en ellos habilidades para responder a nuevos retos que tienen los organismos educativos.

Al analizar el objetivo específico 3 determinar la relación entre la satisfacción laboral y la evaluación en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Considerando los resultados de la dimensión evaluación se muestra que el 71% del personal docente apreció que la evaluación es Deficiente, mientras que el 29% asegura que es regular. Analizando el marco teórico de la indagación señala (Mineduc, 2016) que son los principios, normas o ideas de valoración en relación a sobre el objeto evaluado. La cual concuerda con la investigación de (Montaño, 2015) donde el 77% se muestra insatisfecho, que no existe apoyo para efectuar una actividad educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. El estudio determinó que la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza mantiene relación directa con el desempeño docente, dado que, el nivel de significancia alcanzado es menor a 0.01, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,793**. Esto quiere decir que, el estado emocional positivo y placentero en base a la percepción individual de cada docente sobre el trabajo que realizan, tiene relación directa con la calidad eficiencia y eficacia al cumplir su rol docente.
2. Se comprobó que la satisfacción laboral de los colaboradores de una Unidad Educativa de Guayaquil, tiene relación directa con la Diversificación curricular, esto se evidencia a través del coeficiente de correlación de 0,636** y el nivel de significancia ($p < 0.01$). Se infiere que, la actitud de los docentes sobre el trabajo que realizan en la institución se relaciona directamente con la capacidad del docente para hacer el ajuste del currículo y la enseñanza, frente a cada necesidad estudiantes, haciendo más igualitario las oportunidades de aprender.
3. Se determinó que la satisfacción laboral de los docentes esta correlacionado de forma directa y muy significativa con la Planificación curricular, según los resultados inferenciales el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,710** y el Sig. es 0,000. Esto significa que, la sensación de conformidad frente al cumplimientos de las actividades que mantienen los colaboradores se asocia directamente con la habilidad del sujeto para prever que acciones que deban ejecutar en la institución, las cuales le permita construir e interiorizar aprendizajes significativos en los estudiantes que tiene a cargo.
4. El estudio determinó que la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza mantiene relación directa con la evaluación, dado que, el nivel de significancia alcanzado es menor a 0.01, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,764**. Esto quiere decir que, el sentirse conforme pleno con el trabajo que cumplen dentro de su organización, se relaciona de forma directa con la evaluación, es decir con una adecuada verificación de logro de los objetivos educativos y la verificación de los resultados de aprendizajes que se espera por cada estudiante.

VII. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza, se recomienda ejecutar diversas acciones que puedan fortalecer las dos variables de estudio, ya que según resultados inferenciales se encuentran correlacionadas, en tal sentido, pueden mejorar la satisfacción laboral de los docentes fomentando relaciones sociales positivas, dar reconocimientos y crear un espacio de trabajo acogedor y cálido; en cuanto al desempeño docente, deben motivar constantemente a los docentes, pueden elaborar talleres psicológicos basados en la motivación, capacitaciones.
- Se recomienda que las autoridades de la institución educativa mejorar la satisfacción laboral, y la dimensión planificación curricular por tal motivo pueden trabajar con el personal docente perteneciente a las comisiones pedagógicas, en la creación e implementación de espacios de fortalecimiento curricular, ya sea mediante encuentros mensuales o trimestrales.
- A las autoridades de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza, empoderar la labor de los docentes, para que en su labor se orienten al desarrollo de las planificaciones curriculares, incentivando en la participación en capacitaciones ministeriales que permitan su actualización profesional.
- A las autoridades de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza, capacitar a los docentes en el área de evaluación, ya sea a través de capacitaciones o jornadas de trabajo, empleando círculos de fortalecimiento profesional y compartir estrategias, técnicas y experiencias en cuanto a la evaluación tanto del desempeño docente como del estudiante.

REFERENCIAS

- Acosta, B. (2010). Clima organizacional en una empresa . Bogota.
- Anduleza, J. (2015). "Educar las relaciones interpersonales". México D.F: Mc. Graw Hill. .
- Arizaga, Y. (2015). El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad.
- Bisquerra, M. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista educativa.
- Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención: gestión educativa). Universidad Nacional del Centro del Perú Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad De Educación, Huancayo, Perú.
- Campoverde, M. (2016). Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quedo". Pujili: Universidad Tecnoco Particular de Loja.
- Chiavenato, I. (2004). Psicología del comportamiento organizacional. México: McGrawhil.
- Chiavenato, I. (2005). Administración de las organizaciones. Bogotá: McGraw-Hill.
- Echeverria, A. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao. Lima: U. San Ignacio de Loyola.
- Ehlermann. (1997). European competition Law annual. Marcial.
- Espinoza. (2015, p. 3). CUMPLIMIENTO DE HORARIO DE LA LABOR EDUCATIVA. Quito: Mineduc.
- Espinoza, G. (2016). Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el Nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato . Portovelo: UTPL.

- Forbes. (2018). México, entre países con mayor satisfacción laboral de América Latina. Mexico: Forbes.
- Frias, P. (2001). Desafíos de modernización de las relaciones laborales. Santiago de Chile: Lom.
- Garcia, G. (2014). "El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Cajay: Sapients.
- Gusdorf, D. (1983). Pasado, presente y futuro de la investigación interdisciplinaria. Madrid: UNESCO.
- Hernandez, E. (2015). Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Mexico: McGraw Hill Education.
- Herzberg, f. (1959). La motivacion . New York: Harper Ed.
- Ibañez, C. (2001). Algunas Teorías e Instrumentos para el análisis competitivo. (1st ed.).
- Locke, E. (1976, p.27). "The nature and causes of job satisfaction". Chicago: Rand McNally College Ed.
- Maldonado, R. (2012). "Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes". Lima.
- Maryuri, B. (2017). Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las redes educativas. Lima.
- MDT. (2018). Acuerdo No. MDT-2018-0176. Quito.
- Mineduc. (2012). Realidad educativa de Ecuador
- Mineduc. (2013). Contextos educativos ecuatorianos
- Mineduc. (2016). Desempeño de los docentes ecuatorianos
- Monjas, C. (2002). Programa de Enseñanza de Habilidades de Interacción Social. Madrid: 5ta. Edición.

- Montaño, F. (2015). Relación entre la formación pre-profesional en investigación y el desempeño de los docentes del área de ciencia tecnología y ambiente de las ii.ee. Arequipa: U. Santa María.
- Morin, E. (1996). Por una reforma del pensamiento. Madrid: UNESCO.
- MyEden. (19 de mayo de 2020). Cómo puede ayudar el team building en la motivación laboral. Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog>
- Naranjo, A. (2017). Las competencias docentes profesionales. Madrid: Hispanoamericano.
- Nogareda, C. (2014). Jornada y Horarios de Trabajo. Madrid: (INSHT.
- OIT. (2015). Panorama Laboral. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf
- Pablos, M. (2016). Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio . Madrid: UEX.
- Palma, C. (2004). Escala del clima laboral. Mexico: SPC.
- Palma, S. (2014). Manual escala de clima laboral. Lima: Cartolan.
- Paravic, T. (2002). Satisfacción laboral de mujeres académicas de una universidad en Chile. Revista Interamericana de Investigación, 1-5.
- Pérez, G. (2004). El concepto de trabajo en un contexto de modernización . Santiago: Valdivia.
- Raddatz, M. (2006). Análisis y Diagnostico de las Relaciones Laborales en las empresas . Santiago: Valdivia.
- Rodríguez, D. (2015). Diagnóstico Organizacional. México: Alfaomega.
- Salina, E. (2015). “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú . Lima: U. San Marcos.

- Sanca, M. (2011). Tipos de investigación científica. Revista de actualización clínica 9 621-624. Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf
- Suca, R. (2012). Relación de marketing estratégico relacional educativo en calidad de la gestión pedagógica en las instituciones educativas.
- Taborda, M. (2005). Ciencias sociales e interdisciplinariedad: relación entre teoría y práctica. Obtenido de http://www.puentes.gov.ar/educar/servlet/Downloads/s_colecciones_fin/aun0402.pdf
- Trebilcock, A. (2013). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. Onli.
- Zalduá, A. (2018). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Israel Quintero Paredes. Guayaquil.

ANEXOS

Anexo. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
V1. Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga. (Locke, 1976)	Para estimar el nivel de la satisfacción laboral se empleó una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumentos con 18 ítems donde se obtuvo las apreciaciones de los docentes en estudio.	Clima Laboral	Tiempo de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siente que falta tiempo con la labor que realiza en la I.E. 2. Considera que la I.E. reconoce su tiempo de servicio 3. Considera que se excede en el tiempo de trabajo que realiza 	Ordinal
				Competitividad	<ol style="list-style-type: none"> 4. La competitividad con otros compañeros de trabajo causa estrés o tensión 5. El puesto de trabajo corresponde a la capacidad y preparación adquirida 6. Cree que su labor en la I.E. puede ser reemplazada por otros 	

			Relación laboral	Relaciones interpersonales	<p>7. La relación con mis superiores es muy cordial</p> <p>8. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales</p> <p>9. Se fomenta el trabajo en equipo</p> <p>10. Se identifica con el ambiente de trabajo</p> <p>11. Demuestra complacencia en su trabajo</p> <p>12. Promueve buenas prácticas de convivencia</p>
			Reconocimiento	Recompensa	<p>13. Se realiza reconocimiento por la labor del docente en la I.E.</p> <p>14. Asiste puntualmente a la institución educativa</p> <p>15. Promueve alternativas para reconocer la labor del docente</p>

					<p>16. Promueve alternativas para solucionar dificultades en la institución.</p> <p>17. Generalmente el reconocimiento por el trabajo es muy reconfortante</p> <p>18. Se involucra en el mejoramiento institucional</p>	
--	--	--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
V2. Desempeño Docente	El desempeño docente con las características que contiene una práctica que determina la manera de realizar el proceso educativo. (Echeverria, 2012)	Para estimar el nivel del desempeño docente se empleó una ficha de observación como instrumento con 16 ítems donde analizo el desempeño de los docentes en las dimensiones Diversificación curricular Planificación curricular Evaluación	Diversificación curricular	Interdisciplinariedad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversifica su programación curricular de acuerdo con el PCI 2. Las unidades didácticas presentan orientaciones sobre el autoaprendizaje de los estudiantes 3. Articula los contenidos con más de una asignatura a la vez. 4. Participa conjuntamente con otros docentes en planes, proyectos y actividades de la institución 	Ordinal

			Planificación curricular	Métodos	5. Emplea métodos adecuados para el proceso de enseñanza.	
				Procedimientos	6. Lleva a cabo los procedimientos educativos institucionales	
				Técnicas	7. Emplea técnicas adecuadas para el proceso de enseñanza 8. Proyecta el uso de técnicas adecuadas a las competencias, capacidades, actitudes previstas 9. Las técnicas empleadas permiten un mejor acceso a los conocimientos	

				Actividades	10. Emplea actividades curriculares considerando la diversificación de estudiantes
			Evaluación	Tipos	<p>11. Realiza un diagnóstico inicial de conocimientos y habilidades</p> <p>12. Alienta a la aplicación de diferentes evaluaciones</p> <p>13. Evalúa permanente a los estudiantes</p> <p>14. Utiliza diversas estrategias para evaluar a los estudiantes</p> <p>15. Identifica los avances y dificultades en el proceso</p>

					16. Refuerza los nuevos aprendizajes en los estudiantes	
--	--	--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo. Matriz de consistencia interna

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil - 2020?	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Satisfacción laboral		
	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil - 2020.	Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil - 2020.	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
	Objetivos específicos		Clima Laboral	Tiempo de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siente que falta tiempo con la labor que realiza en la I.E. 2. Considera que la I.E. reconoce su tiempo de servicio 3. Considera que se excede en el tiempo de trabajo que realiza
			Competitividad	<ol style="list-style-type: none"> 4. La competitividad con otros compañeros de trabajo causa estrés o tensión 5. El puesto de trabajo corresponde a la 	

<p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la diversificación curricular en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil - 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la planificación curricular en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil - 2020.</p> <p>Determinar la</p>	<p>Ho: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil - 2020.</p>			<p>capacidad y preparación adquirida</p> <p>6. Cree que su labor en la I.E. puede ser reemplazada por otros</p>
	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi Existe relación significativa entre la</p>	Relación laboral	Relaciones interpersonales	<p>7. La relación con mis superiores es muy cordial</p> <p>8. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales</p> <p>9. Se fomenta el trabajo en equipo</p> <p>10. Se identifica con el ambiente de trabajo</p> <p>11. Demuestra complacencia en su trabajo</p> <p>12. Promueve buenas prácticas de convivencia</p>
	<p>satisfacción</p>	Reconocimientos	Recompensa	<p>13. Se realiza reconocimiento por la labor del docente en la I.E.</p>

	relación entre la satisfacción laboral y la evaluación en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020	laboral y la diversificación curricular en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Hi Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la planificación curricular en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Hi Existe relación significativa			<p>14. Asiste puntualmente a la institución educativa</p> <p>15. Promueve alternativas para reconocer la labor del docente</p> <p>16. Promueve alternativas para solucionar dificultades en la institución.</p> <p>17. Generalmente el reconocimiento por el trabajo es muy reconfortante</p> <p>18. Se involucra en el mejoramiento institucional</p>
			Variable 2: Desempeño docente		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
			Diversificación curricular	Interdisciplinariedad	1. Diversifica su programación curricular de acuerdo con el PCI

		<p>entre la satisfacción laboral y la evaluación en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil - 2020.</p>			<p>2. Las unidades didácticas presentan orientaciones sobre el autoaprendizaje de los estudiantes</p> <p>3. Articula los contenidos con más de una asignatura a la vez.</p> <p>4. Participa conjuntamente con otros docentes en planes, proyectos y actividades de la institución</p>
			Planificación curricular	Métodos	5. Emplea métodos adecuados para el proceso de enseñanza.
				Procedimientos	6. Lleva a cabo los procedimientos educativos institucionales

				Técnicas	<p>7. Emplea técnicas adecuadas para el proceso de enseñanza</p> <p>8. Proyecta el uso de técnicas adecuadas a las competencias, capacidades, actitudes previstas</p> <p>9. Las técnicas empleadas permiten un mejor acceso a los conocimientos</p>
				Actividades	<p>10. Emplea actividades curriculares considerando la diversificación de estudiantes</p>
			Evaluación	Tipos	<p>11. Realiza un diagnóstico inicial de conocimientos y habilidades</p>

					<p>12. Alienta a la aplicación de diferentes evaluaciones</p> <p>13. Evalúa permanente a los estudiantes</p> <p>14. Utiliza diversas estrategias para evaluar a los estudiantes</p> <p>15. Identifica los avances y dificultades en el proceso</p> <p>16. Refuerza los nuevos aprendizajes en los estudiantes</p>
--	--	--	--	--	---

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario 1

Instrumento para medir satisfacción laboral

Instrucciones: Estimados Docentes, el presente cuestionario es para conocer su opinión acerca de la SATISFACCION LABORAL. Marque con una equis (x) sólo uno de los puntajes de la escala que crea pertinente por cada pregunta:

ESCALA DE VALORACIÓN:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	2	3	4

	1	2	3	4
SATISFACCIÓN LABORAL				
CLIMA LABORAL				
1. Siente que falta tiempo con la labor que realiza en la I.E.				
2. Considera que la I.E. reconoce su tiempo de servicio				
3. Considera que se excede en el tiempo de trabajo que realiza				
4. La competitividad con otros compañeros de trabajo causa estrés o tensión				
5. El puesto de trabajo corresponde a la capacidad y preparación adquirida				
6. Cree que su labor en la I.E. puede ser reemplazada por otros				
Relación laboral				
7. La relación con mis superiores es muy cordial				
8. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales				
9. Se fomenta el trabajo en equipo				
10. Se identifica con el ambiente de trabajo				

11.	Demuestra complacencia en su trabajo				
12.	Promueve buenas prácticas de convivencia				
Reconocimientos					
13.	Se realiza reconocimiento por la labor del docente en la I.E.				
14.	Asiste puntualmente a la institución educativa				
15.	Promueve alternativas para reconocer la labor del docente				
16.	Promueve alternativas para solucionar dificultades en la institución.				
17.	Generalmente el reconocimiento por el trabajo es muy reconfortante				
18.	Se involucra en el mejoramiento institucional				

GRACIAS

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre del instrumento	Cuestionario – Satisfacción laboral
Objetivo	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020.
Autor	Lcdo. Carlos Manuel Valdiviezo Infante
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> • Clima Laboral • Relación laboral • Reconocimientos
Distribución de ítems por dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Clima Laboral (6 ítems) • Relación laboral (6 ítems) • Reconocimientos (6 ítems)
Indicadores a medir	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de trabajo • Competitividad • Relaciones interpersonales • Recompensa
Tipo de puntuación	Numérica
Escala de valoración	SIEMPRE (1) Casi siempre (2) A VECES (3) NUNCA (4)
Tipo de administración	Individual
Tiempo de administración	20 minutos
Constructo que evalúa	Satisfacción laboral
Fecha de elaboración	Agosto del 2020
Validez	Juicio de experto
Confiabilidad	0,798

Análisis de confiabilidad del Instrumento 1

Cuestionario – Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	18

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
Ítem 01	105,69	192,940	,414	,836
Ítem 02	105,59	186,967	,641	,830
Ítem 03	106,24	191,704	,344	,837
Ítem 04	106,82	196,708	,246	,840
Ítem 05	106,78	208,133	-,192	,855
Ítem 06	107,02	187,580	,375	,836
Ítem 07	105,31	187,380	,606	,831
Ítem 08	105,51	185,815	,630	,830
Ítem 09	105,76	185,504	,575	,831
Ítem 10	105,96	189,718	,312	,839
Ítem 11	105,55	183,653	,626	,829
Ítem 12	105,55	192,773	,311	,838
Ítem 13	105,41	197,087	,217	,841
Ítem 14	105,96	187,158	,504	,833
Ítem 15	105,76	185,864	,724	,829
Ítem 16	106,29	194,732	,240	,840
Ítem 17	107,00	194,080	,219	,842
Ítem 18	105,84	185,015	,565	,831

Cuestionario 2

Instrumento para medir desempeño docente

Instrucciones:

El presente instrumento es para observar el DESEMPEÑO DOCENTE. Marque con una equis (x) sólo uno de los puntajes de la escala que crea pertinente por cada pregunta:

ESCALA DE VALORACIÓN:

CUMPLE	EN PROCESO	EN INICIO	NO CUMPLE
1	2	3	4

	1	2	3	4
Desempeño docente				
Diversificación curricular				
1. Diversifica su programación curricular de acuerdo con el PCI				
2. Las unidades didácticas presentan orientaciones sobre el autoaprendizaje de los estudiantes				
3. Articula los contenidos con más de una asignatura a la vez.				
4. Participa conjuntamente con otros docentes en planes, proyectos y actividades de la institución				
Planificación curricular				
5. Emplea métodos adecuados para el proceso de enseñanza				
6. Lleva a cabo los procedimientos educativos institucionales				
7. Emplea técnicas adecuadas para el proceso de enseñanza				
8. Proyecta el uso de técnicas adecuadas a las competencias, capacidades, actitudes previstas				

9.	Las técnicas empleadas permiten un mejor acceso a los conocimientos				
10.	Emplea actividades curriculares considerando la diversificación de estudiantes				
Evaluación					
11.	Realiza un diagnóstico inicial de conocimientos y habilidades				
12.	Alienta a la aplicación de diferentes evaluaciones				
13.	Evalúa permanente a los estudiantes				
14.	Utiliza diversas estrategias para evaluar a los estudiantes				
15.	Identifica los avances y dificultades en el proceso				
16.	Refuerza los nuevos aprendizajes en los estudiantes				

GRACIAS

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre del instrumento	Ficha de observación para medir el desempeño docente
Objetivo	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la U. E. Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020.
Autor	Lcdo. Carlos Manuel Valdiviezo Infante
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificación curricular • Planificación curricular • Evaluación
Distribución de ítems por dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificación curricular (4 ítems) • Planificación curricular (6 ítems) • Evaluación (6 ítems)
Indicadores a medir	<ul style="list-style-type: none"> • Interdisciplinariedad • Métodos • Procedimientos • Técnicas • Actividades • Tipos
Tipo de puntuación	Numérica
Escala de valoración	Cumple (1) En proceso (2) En inicio (3) No cumple (4)
Tipo de administración	Individual
Tiempo de administración	20 minutos

Constructo que evalúa	Conflicto entre docentes
Fecha de elaboración	Agosto del 2020
Validez	Juicio de experto
Confiabilidad	0,738

Análisis de confiabilidad del Instrumento 2

Ficha de observación para medir el desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	16

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
Ítem 01	48,67	53,827	,619	,787
Ítem 02	48,84	52,375	,726	,779
Ítem 03	49,20	52,001	,695	,780
Ítem 04	49,37	59,598	,110	,831
Ítem 05	48,84	57,055	,343	,807
Ítem 06	48,88	56,106	,424	,801
Ítem 07	48,75	58,314	,314	,808
Ítem 08	49,24	52,064	,643	,783
Ítem 09	49,06	54,376	,719	,784
Ítem 10	49,51	59,775	,181	,818
Ítem 11	50,22	56,733	,293	,813
Ítem 12	49,10	53,450	,612	,787
Ítem 13	48,84	58,215	,329	,807
Ítem 14	49,73	56,163	,351	,807
Ítem 15	48,75	58,314	,314	,808
Ítem 16	49,24	52,064	,643	,783

Anexo. Validación por juicio de expertos

Jurado 1

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

“Satisfacción laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro
Espinoza Guayaquil -2020”

Guayaquil, 13 de agosto de 2020

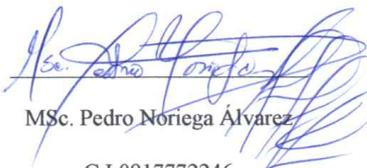
Yo, MSc. Pedro Noriega Álvarez con C.I 0917772246 Con el cargo de Docente de Bachillerato.

Doy fe que los instrumentos a utilizarse para recopilar información con fines de investigación, ha sido valido y por lo consiguiente es viable para ser utilizado en la recopilación de datos con los fines correspondientes mostrados por el maestrante Carlos Manuel Valdiviezo Infante, con C.I 0910583889 de la carrera de Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo. Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
X				

Observaciones:

Ninguna.


MSc. Pedro Noriega Álvarez
C.I 0917772246

Jurado 2

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

“Satisfacción laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro
Espinoza Guayaquil -2020”

Guayaquil, 13 de agosto de 2020

Yo, Eduardo Yanzapanta Ñauta con C.I. 0909072852 Magister en Administración Educativa, desempeñándome actualmente como Docente de Bachillerato.

Doy fe que los instrumentos a utilizarse para recopilar información con fines de investigación, ha sido valido y por lo consiguiente es viable para ser utilizado en la recopilación de datos con los fines correspondientes mostrados por el maestrante Carlos Manuel Valdiviezo Infante, con C.I. 0910583889 de la carrera de Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo. Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
X				

Observaciones:

Ninguna.


MSc. Eduardo Yanzapanta Ñauta
C.I. 0909072852

Anexo. Base de datos

Base de datos del instrumento 1

SATISFACCIÓN LABORAL																		
	CLIMA LABORAL						RELACION LABORAL						RECONOCIMIENTOS					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	1	2	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	1	4	4	1	2
2	4	1	4	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
3	4	2	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4	1	2	4	2	4
4	4	2	4	1	3	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	4	2	1
5	4	1	4	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	2
6	4	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2
7	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2
8	4	2	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4	1	2	4	2	4
9	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4
10	4	1	4	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1
11	4	2	3	1	3	4	1	4	2	2	4	2	4	1	2	4	2	2
12	4	1	3	1	4	4	1	4	2	1	4	3	4	1	3	4	1	2
13	4	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2
14	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	1	2	4	1	4

Base de datos del instrumento 2

	DESEMPEÑO DOCENTE															
	DIVERSIFICACION CURRICULAR				PLANIFICACION CURRICULAR						EVALUACION					
tas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	1	4	1	4	2	1	4	4	4	1	2	1	4	4
2	4	3	1	3	2	2	1	1	2	1	4	1	4	2	3	2
3	4	4	2	4	1	4	4	2	4	2	4	2	4	1	4	4
4	4	3	2	3	1	4	1	2	4	1	4	2	4	1	3	4
5	4	3	1	3	1	3	2	1	3	1	4	1	4	1	3	3
6	4	3	1	4	1	3	2	1	3	2	4	1	3	1	3	3
7	4	4	2	4	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	4	3
8	4	4	2	4	1	4	4	2	4	2	4	2	4	1	4	4
9	4	4	2	4	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3
10	4	3	1	3	1	3	1	1	3	1	4	1	4	1	3	3
11	4	3	2	4	1	4	2	2	4	2	4	2	3	1	3	4
12	4	4	1	2	1	4	2	1	4	3	4	1	3	1	4	4
13	4	3	1	4	2	3	2	1	3	2	4	1	3	2	3	3
14	4	4	1	4	1	4	4	1	4	2	4	1	4	1	4	4