



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Modelo de satisfacción laboral y evaluación del desempeño
laboral docente en I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez.
Callao 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Huaman Salhuana, Waldo Esteban (orcid.org/0000-0002-3475-2353)

ASESOR:

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (orcid.org/0000-0002-9687-492X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis amigos más cercanos Cesar, Franco, Jhon y Leo, quienes con el pasar del tiempo no solo han demostrado ser incondicionales, sino también los considero familia.

Agradecimiento

Agradezco a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo e información para realizar esta investigación y en especial a mi asesor el Dr. Manuel Alberto Mori Paredes por orientarme y apoyarme constantemente a lo largo de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN:	1
II.MARCO TEÓRICO:	6
III. METODOLOGÍA:	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población y muestra	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS:	30
V.DISCUSIÓN:.....	31
VI. CONCLUSIONES:	37
VII. RECOMENDACIONES:.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	43

Índice de tablas

- Tabla 1: Relación Laboral
- Tabla 2: Experiencia de Aprendizaje
- Tabla 3: Remuneración Laboral
- Tabla 4: Incremento Remunerativo
- Tabla 5: Problemas Laborales
- Tabla 6: Comunicación Directa
- Tabla 7: Gestión de Aprendizaje
- Tabla 8: Ambientes Laborales
- Tabla 9: Tareas Docentes
- Tabla 10: Reconocimiento Docente
- Tabla 11: Horario de Trabajo
- Tabla 12: Creatividad Docente
- Tabla 13: Objetivos de Aprendizaje
- Tabla 14: Conocimiento de Tareas
- Tabla 15: Participación en el Aprendizaje
- Tabla 16: Comunicación Docente
- Tabla 17: Organización Docente
- Tabla 18: Oportunidades de Desarrollo
- Tabla 19: Apoyo Docente
- Tabla 20: Logros Docentes
- Tabla 21: Recompensas Materiales
- Tabla 22: Salario
- Tabla 23: Correlación Satisfacción Laboral con Desempeño Laboral
- Tabla 24: Correlación Relación con los Compañeros con Desempeño Laboral
- Tabla 25: Correlación Salario Percibido con Desempeño Laboral
- Tabla 26: Correlación Relación con el Jefe con Desempeño Laboral
- Tabla 27: Correlación Naturaleza del Trabajo con Desempeño Laboral
- Tabla 28: Correlación Promoción con Desempeño Laboral

Índice de gráficos y figuras

- Gráfico 1: Histograma Relación Laboral
- Gráfico 1: Histograma Experiencia de Aprendizaje
- Gráfico 3: Histograma Remuneración Laboral
- Gráfico 4: Histograma Incremento Remunerativo
- Gráfico 5: Histograma Problemas Laborales
- Gráfico 6: Histograma Comunicación Directa
- Gráfico 7: Histograma Gestión de Aprendizaje
- Gráfico 8: Histograma Ambientes Laborales
- Gráfico 9: Histograma Tareas Docentes
- Gráfico 10: Histograma Reconocimiento Docente
- Gráfico 11: Histograma Horario de Trabajo
- Gráfico 12: Histograma Creatividad Docente
- Gráfico 13: Histograma Objetivos de Aprendizaje
- Gráfico 14: Histograma Conocimiento de Tareas
- Gráfico 15: Histograma Participación en el Aprendizaje
- Gráfico 16: Histograma Comunicación Docente
- Gráfico 17: Histograma Organización Docente
- Gráfico 18: Histograma Oportunidades de Desarrollo
- Gráfico 19: Histograma Apoyo Docente
- Gráfico 20: Histograma Cumplimiento del Presupuesto
- Gráfico 21: Histograma Recompensas Materiales
- Gráfico 22: Histograma Salario

Resumen

El presente estudio se justifica por la relevancia que la satisfacción laboral ejerce sobre las personas en las organizaciones, ya que se configura como transformador del entorno, propiciando, en consecuencia, una mayor implicación y compromiso de los trabajadores en el desarrollo de actividades, contribuyendo significativamente a la eficacia de sus lugares de trabajo (2008, BRUNELLI).

Así, el estudio se centró en el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?

Según autores, Oviedo y Calderón (1994), el clima organizacional tiene un impacto en la satisfacción laboral, destacando que los cambios del clima de una determinada organización interfieren en la satisfacción de los empleados. Y para sustentar la afirmación, Martins (2008, p. 29) dice que “el clima organizacional es un concepto importante para comprender cómo el contexto laboral afecta el comportamiento y las actitudes de las personas en este entorno.”.

Por lo tanto, el presente estudio podrá promover una reflexión sobre las relaciones de trabajo, la satisfacción laboral, entre profesores y técnicos administrativos, siendo una herramienta importante para análisis posteriores que involucren las relaciones de trabajo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Desempeño laboral, Clima organizacional

Abstract

The present study is justified by the relevance that job satisfaction exerts on people in organizations, since it is configured as a transformer of the environment, promoting, consequently, a greater involvement and commitment of workers in the development of activities, contributing significantly to the efficiency of their workplaces (2008, BRUNELLI).

Thus, the study focused on the following problem: ¿What is the relationship between job satisfaction and job performance in teachers of the I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez in the 2021 school year?

According to authors, Oviedo and Calderón (1994), the organizational climate has an impact on job satisfaction, highlighting that changes in the climate of a certain organization interfere with employee satisfaction. And to support the statement, Martins (2008, p. 29) says that "the organizational climate is an important concept to understand how the work context affects the behavior and attitudes of people in this environment."

Therefore, the present study may promote a reflection on labor relations, job satisfaction, among teachers and administrative technicians, being an important tool for subsequent analyzes involving labor relations.

Keywords: Job satisfaction, Job performance, Organizational climate

I. INTRODUCCIÓN:

La relación entre el hombre y el trabajo es de fundamental importancia y es a través de ella que el hombre obtiene su sustento, su realización, su crecimiento, su identidad. Pero si, por un lado, el trabajo proporciona una identidad al trabajador, por otro, el trabajo muchas veces se percibe como no deseado, fragmentado y sin sentido, burocrático y rutinario, cargado de exigencias (2008, RODRIGUES).

Comprender las relaciones entre los individuos y su trabajo es una preocupación de los investigadores hasta el día de hoy, ya que la satisfacción laboral es un fenómeno de esta relación que puede irradiar e influir en la vida personal del trabajador, afectando su comportamiento familiar y profesional, comprometiendo así sus niveles de bienestar. ser e incluso su salud física y mental, y consecuentemente su desempeño en la organización (2003, MARTINEZ).

Considerando también que el hombre pasa la mayor parte de su tiempo en el trabajo, ocupando así mucho tiempo de su vida, y la probabilidad de que muchos conflictos y enfermedades sean resultado de esta ocupación, se observa que los estudios asociados a la Satisfacción Laboral han cobrado importancia temas a investigar.

Estas encuestas involucran temas relacionados con las relaciones interpersonales, el salario, las promociones, la naturaleza del trabajo, las condiciones laborales que ofrecen las organizaciones a los servidores públicos, entre otros aspectos. Estudios de Fischer (2012) indican que las organizaciones y los directivos muestran interés por investigaciones que tengan en cuenta que el individuo está más motivado para realizar sus tareas con calidad, si está satisfecho con las condiciones laborales que le ofrecen.

En este sentido, los estudios de satisfacción laboral en un contexto público general muestran que —las organizaciones públicas no ofrecen grandes oportunidades para que los empleados desarrollen sus ideas y satisfagan sus necesidadesll (2012, LADEIRA).

En las organizaciones públicas todos los procesos están previamente definidos y formalizados, la burocratización hace que las actividades sean mecanizadas y difíciles de flexibilizar, y no siempre se aprovecha adecuadamente el potencial de los servidores públicos.

Con esa pendiente y otros (2012) nos traen estudios sobre satisfacción laboral en el sector público, estudios que ayudan a comprender la evolución de la satisfacción en el sector público y son esenciales para mejorar el conocimiento y, en consecuencia, obtener resultados más auténticos sobre las prácticas utilizadas por las organizaciones.

Sus estudios han demostrado que los funcionarios públicos están más satisfechos o tan satisfechos como los trabajadores del sector privado; otros han encontrado lo contrario, en aspectos específicos de su trabajo, como el cumplimiento de sus responsabilidades, la autonomía y la actualización (2012, LADEIRA).

Por lo tanto, estar satisfecho o insatisfecho con el trabajo conlleva diferentes consecuencias, ya sea a nivel personal o profesional, afectando directamente el comportamiento, la salud y el bienestar del trabajador, independientemente del ámbito en el que se encuentre, público o privado (2005, MARQUEZE; MORENO). Los estudios indican que las personas con altos niveles de satisfacción laboral son también las que menos planean dejar las empresas para las que trabajan, están menos ausentes, tienen mejor desempeño y mayor productividad (2004, SIQUEIRA)

Teniendo en cuenta que la satisfacción laboral, en general, es uno de los factores importantes que influyen en los diversos comportamientos del ser humano y que puede generar buenos resultados, se percibe entonces la necesidad de cuestionar y evaluar lo que hace el servidor. espera satisfacción de las instituciones en las que trabaja, ya que la relación entre satisfacción laboral y salud es compleja, porque “no siempre está claro si la satisfacción produce salud, si la salud produce satisfacción o si los dos son el resultado de algún otro factor” (2011, FERREIRA).

Para comprender mejor esta analogía entre satisfacción laboral y salud, es necesario tener en cuenta que el concepto de satisfacción laboral comenzó a acercarse a la noción de salud del trabajador dentro y fuera del entorno laboral en la década de 1990. De esta manera, la satisfacción comenzó a ser se observa a través de la conexión que el trabajador establece con su trabajo, porque el hombre tiene en el trabajo una forma importante de posicionarse como individuo, es a través de este, uno de los factores más importantes de la existencia humana, que el hombre relaciona con la sociedad, con la sociedad práctica y consigo mismo (2004, SIQUEIRA; PADOVAN; ARAÚJO; SACHUK).

Según Siqueira (2008) hay autores que defienden la satisfacción laboral como un indicador importante del desempeño laboral de interés empresarial, como, por ejemplo:

aumento del rendimiento y la productividad, permanencia en la empresa y reducción de las ausencias al trabajoll (p.265).

Con base en la cita anterior sobre desempeño, permanencia y reducción de ausencias, también existe una preocupación con la salud de este trabajador, ya que la satisfacción laboral es una consecuencia del clima organizacional sobre la salud del trabajador y señalada como un elemento psicosocial del concepto de bienestar en el trabajo (2004, SIQUEIRA y PADOVAM)

Problema General: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?, y problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la relación con los compañeros con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?, ¿Cuál es la relación entre el salario percibido con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?, ¿Cuál es la relación entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?, ¿Cuál es la relación entre la naturaleza del trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021? y ¿Cuál es la relación entre las promociones recibidas con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?

Objetivo General: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021, y objetivos específicos: Establecer la relación entre la relación con los compañeros con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021, Establecer la relación entre el salario percibido con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021, Establecer la relación entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021, Establecer la relación entre la naturaleza del trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021 y Establecer la relación entre las promociones recibidas con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021.

Hipótesis General: Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021, y hipótesis específicas: Existe relación positiva entre la relación con los compañeros con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021, Existe relación positiva entre el salario percibido con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021, Existe relación positiva entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021, Existe relación positiva entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021, Existe relación positiva entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021, Existe relación positiva entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021.

II. MARCO TEORICO:

trabajo y organización: El trabajo es una parte central de la vida de la mayoría de las personas, y comprender lo que significa es fundamental, incluso porque una parte considerable de esta vida se desarrolla dentro de las organizaciones. En este sentido, es fundamental mirar el trabajo no sólo como relacionado exclusivamente con la supervivencia o el sustento, sino también como una forma de que el hombre experimente experiencias y acciones importantes en su vida (CORRÊA y otros, 2012; CAMPOS; SARAIVA, 2014).

Por lo tanto, citar algunos autores que traen el significado del trabajo se vuelve de fundamental importancia para comprender un poco esta relación hombre x trabajo, ya que al trabajo se le asigna un papel destacado en la vida de los individuos y el trabajador, al sentirse útil, productivo y valorado, fortalece su identidad como sujeto ya que se refuerza su autoimagen y hay posibilidades de autorrealización” (MENDES, 1997, p. 58).

Saint-Jean y Therriault (2007) definen el trabajo como algo más que una forma de ganarse la vida, es una forma de definir a alguien y crear una identidad.

Ximenes (1999) en su mini-diccionario presenta el significado de trabajo como aplicación de fuerzas físicas y facultades mentales en la ejecución de algún trabajo. Ejercicio profesional de alguna actividad productiva. Leer, esfuerzo. Tarea a realizar. aflicciones”.

Borges y Yamoto (2004), sin embargo, retratan en sus estudios que la palabra trabajo tiene origen latino y tiene los términos tripalio y trabícula cuyos significados están relacionados con la tortura y el sufrimiento.

Xavier (2006), sin embargo, profundizó en su percepción de la obra diciendo que:

El trabajo se asocia a menudo con el sufrimiento y el dolor. Dice la Biblia: “Con el sudor de tu frente ganarás tu pan”, es decir, como castigo por el pecado, el hombre deberá trabajar para asegurar su propio sustento. Sí, ciertamente el trabajo significa sudar, gastar energía y, a menudo, sufrir. Sin embargo, tome el trabajo de una persona, ¿qué sucede? [...] Tendrá una sensación de vacío existencial (2006, XAVIER, p. 2).

Como expone Xavier (2006), por más que el trabajo sea visto por algunos como algo no deseado, sin sentido y caro, cuando una persona está sin trabajo se siente desvalorizada, y —al mismo tiempo que miles de personas sufren por falta de una vacante, otros sufren por tener que trabajar en exceso” (2001, MORIN, p. 9).

Dejours (1991, 1999) describe entonces que ese sufrimiento se caracteriza como una vivencia de experiencias dolorosas, como la angustia, el miedo y la inseguridad, provenientes de conflictos y contradicciones provocadas por el enfrentamiento entre los deseos y necesidades del trabajador. Así, el sufrimiento se instala cuando la realidad no ofrece posibilidades de gratificación de los deseos del trabajador.

Por lo tanto, se pueden identificar algunos elementos para comprender la importancia que asume el trabajo en la vida de estas personas, tales como: las relaciones con otras personas, tener algo que hacer y tener un propósito en la vida (2001, MORIN).

En este sentido, Dejours (1999) también identifica algunas situaciones que pueden causar sufrimiento en el trabajo, como compañeros que crean obstáculos para el desempeño de su trabajo, mal ambiente social, trabajo individualizado que perjudica la cooperación y el trabajo en equipo.

El trabajo, sin embargo, no significa sólo sufrimiento, el reconocimiento juega un papel fundamental en el destino del sufrimiento en el trabajo y en la posibilidad de transformarlo en placer. Dejours (1999, p. 34) afirma que “el significado del sufrimiento depende en realidad del reconocimiento.”. Cuando el trabajador es reconocido por la calidad del servicio y por su esfuerzo, sus angustias y decepciones adquieren sentido para él. Significa que su sufrimiento no fue en vano, pues ofreció su aporte a la organización y fue reconocido por ello. De esta forma, se generan sentimientos de placer, donde a través del reconocimiento de su obra, el hombre es capaz de construir su identidad. Por lo tanto, la presencia del sufrimiento no implica enfermedad, ya que la idea de placer-sufrimiento en el trabajo puede coexistir en situaciones de trabajo, no siendo contraria a la salud (2009, CASTRO).

A partir de lo expuesto, parece que el trabajo puede estar asociado a significados de tortura y sufrimiento. Pero la capacidad de transformar la naturaleza de este trabajo también genera significados positivos como la justicia, el autodesarrollo, las relaciones satisfactorias, entre muchos otros (2001, MORIN).

Para considerar las definiciones de trabajo, también debemos reflexionar sobre el entorno en el que se lleva a cabo, es decir, la organización del trabajo. Meunier (1983, p.22) define la organización del trabajo en términos de una estructura compuesta por —una o más personas que comparten un deseo, una meta o un objetivo, conocimientos o experiencias... establecen un reparto de funciones para lograr una meta.”.

En este contexto de interacción entre organizaciones y personas, los fenómenos organizacionales, como las normas y las rutinas de trabajo, son entendidos por los trabajadores de forma individualizada, debido a la construcción de la identidad de cada persona y también de la organización. Araújo y Sachuk (2007) también nos dicen que, aunque todavía se

mantienen muchos propósitos de las formas tradicionales de organización del trabajo, son frecuentes los intentos de mejorar la adaptación entre la organización, el trabajo y su entorno.

En resumen, la organización puede promover el placer o el sufrimiento y también la salud o la enfermedad en el trabajo, según cómo reaccione el trabajador ante situaciones de estrategias de control utilizadas por las organizaciones (2004, MENDES).

Clima organizacional: Es importante entender el clima organizacional, que para Lima y Albano (2002, p.35) —influye directa e indirectamente en los comportamientos, la motivación, la productividad del trabajo y también en la satisfacción de las personas involucradas con la organización”, por tanto, son factores que demuestran compatibilidad (o no) entre las expectativas de los servidores y lo que proporciona el clima de la organización.

De esta forma, el interés por el estudio sobre el nivel de compromiso de los empleados con las instituciones donde laboran ha mostrado un aumento significativo, ya que las habilidades, conocimientos, características de personalidad, expectativas, metas personales influyen en los niveles de satisfacción en la vida de cada persona. trabajo. Así, es importante que los gerentes conozcan el clima de la organización para evaluar el grado de satisfacción de sus empleados (2008, BRUNELLI; EVANGELISTA; DA COSTA).

Así, el sector público no podía permanecer indiferente ante este estudio, ya que el nivel de compromiso está directamente relacionado con la satisfacción laboral, donde la falta de servidores especializados, la alta rotación, la demora en la recepción de recursos y la permanencia de servidores realizando la misma función por muchos años, puede afectar

este compromiso y consecuentemente la satisfacción de este trabajador (2014, BRANDÃO).

No se puede pasar por alto que el otro factor de gran diferencial en una organización es el intelecto de sus empleados, pues las personas son únicas y pueden dar lo mejor de sí cuando la organización contribuye a ello, por eso es importante entender el ambiente de trabajo, cómo está relacionado con el comportamiento de estas personas, y también con el impacto que esto tendrá en el desempeño de los empleados (2011, PAULA y otros).

El clima organizacional puede tener un impacto negativo en el desempeño de la calidad de los servicios prestados, ya que refleja el grado de satisfacción de los trabajadores con el ambiente interno de la empresa. A veces, la culpa de las quejas se atribuye a los empleados como si fueran los únicos responsables, sin tener en cuenta los diversos factores que atañen al ambiente de trabajo, como resultado del contexto en el que están insertos (2011, PAULA y otros).

Como el clima organizacional es positivo, los trabajadores tienden a tener más iniciativa, buscando siempre innovar para servir mejor a sus clientes. Si es negativo, tienden a realizar el mínimo indispensable, actuando con incredulidad y rebeldía, aumentando la rotación y el ausentismo, que son indicios de un mal clima organizacional (2009, LACOMBE,).

Estudios de Rueda y otros(2012), Paula y otros (2011), Rifane y Bastos (2014) reafirman que el clima organizacional tiene un impacto muy importante en la satisfacción laboral, destacando que el cambio en el clima de una determinada organización interfiere en la satisfacción de los empleados (2012, RUEDA y otros), ya que tiene una relación muy estrecha con el clima organizacional, y según Siqueira (2008, p. 29) —el clima

organizacional se refiere a las influencias del clima interno de trabajo sobre el comportamiento humano.”, por lo que es importante comprender el clima organizacional, y cómo este afecta el comportamiento y las actitudes de las personas en el ambiente de trabajo, su calidad de vida y el desempeño de la organización (2008, SIQUEIRA).

De acuerdo con Rueda y otros (2012), Luz (2007) afirma que el clima organizacional retrata el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo. Se observa que este clima influye profundamente en la productividad del individuo y, en consecuencia, de la organización. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las sensaciones y sentimientos internos, como las relaciones con el jefe, con los compañeros, el ambiente de trabajo, pueden aumentar o disminuir el grado de satisfacción de los profesionales dentro de la organización.

Los gerentes deben comprender el concepto de clima, como Kolb y otros (1978, pág. 76) nos dice que "La eficiencia organizacional puede incrementarse creando un clima organizacional que satisfaga las necesidades de sus miembros y, al mismo tiempo, canalice ese comportamiento motivado hacia las metas organizacionales, influyendo en los comportamientos de los individuos en la organización, así como en la productividad y en la satisfacción. De esta forma, el clima debe ser favorable para coadyuvar positivamente en el ambiente laboral, en la satisfacción en el desempeño del trabajo, en consecuencia, se verá beneficiado el servicio al cliente, ya sea estudiante o los propios servidores de la institución.

De esta forma, se reitera que el clima organizacional describe el grado de satisfacción material y emocional de las personas en su trabajo, completando lo que revelan los estudios sobre esta relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral o, incluso, entre clima organizacional y satisfacción. trabajo (2014, RIFANE; BASTOS).

Satisfacción laboral: El estudio de la satisfacción es un tema que ha interesado a estudiosos de diversas áreas desde las primeras décadas del siglo XX. Este interés se debió a la búsqueda por comprender las variables que influyen en la productividad de las organizaciones y la influencia que la satisfacción laboral puede tener en la vida personal de este trabajador (2014, BRANDÃO).

Inicialmente estudiado con el objetivo de comprender los sentimientos responsables de la productividad de los trabajadores, sentimientos que podrían interferir en el comportamiento laboral, en los intereses empresariales, tales como "desempeño en productividad, permanencia en la empresa y reducción de ausentismo laboral. Desde este punto de vista, —la satisfacción fue estudiada como una —causal del comportamiento en el trabajo (2008, SIQUEIRA, p. 265).

Posteriormente, entre las décadas de 1970 y 1980, estos estudios sobre el comportamiento, la satisfacción laboral pasó a concebirse como una actitud. La satisfacción laboral durante este período se presentó como un factor que describía los diferentes comportamientos en el trabajo, conductas que pueden interferir en la productividad, el desempeño, la rotación y el ausentismo (2008, SIQUEIRA).

Según rueda y otros (2012) en el siglo XX el concepto de satisfacción laboral comenzó a acercarse a la noción de salud del trabajador. Así, la satisfacción pasó a ser observada a través de la conexión que el trabajador tiene con su trabajo, las características afectivas involucradas en esa conexión y su alcance en relación con otros aspectos de la vida del trabajador, como la salud y la calidad de vida (2004, SIQUEIRA; PADOVAN).

Discutiendo la percepción de Rueda y otros (2012) años antes, Locke (1976) conceptualizó la satisfacción laboral como “una respuesta emocional positiva que surge de la evaluación que hace el trabajador de su entorno laboral, en la medida en que este trabajo satisface sus necesidades y le brinda buenas experiencias”.

En pleno siglo XXI, la satisfacción laboral emerge con varios conceptos que la abordan como un vínculo afectivo entre el individuo y su trabajo. Siendo entendida como resultado del clima organizacional sobre la salud de los trabajadores y descrita como uno de los tres componentes del concepto de satisfacción laboral que se describen como: bienestar en el trabajo, involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional afectivo (2008, SIQUEIRA).

Los conceptos de satisfacción laboral han ido cambiando a lo largo de los años y los estudios realizados, en un principio se pensó que estaba ligado a cuestiones salariales y sus posibles influencias en la productividad. Sin embargo, se percibió que la satisfacción era mucho más de lo que se pensaba, estaba determinada más por las relaciones sociales que por el salario, convirtiéndose en un concepto integrado por varias dimensiones constitutivas. Las dimensiones que lograron sostenerse a lo largo de los años fueron: satisfacción con el salario, con los compañeros, con el liderazgo, con las promociones y con el propio trabajo (2001, FERREIRA).

A partir de la década de 1990, el interés por investigar las emociones que surgen en el contexto laboral redujo el estatus comprensivo de la satisfacción y las investigaciones sobre otros conceptos afectivos positivos y negativos que podrían interferir en la satisfacción laboral, trabajo se han vuelto importantes para comprender fenómenos como el estrés, agotamiento, sufrimiento y salud mental de los trabajadores (2004, GONDIM; SIQUEIRA).

Para Wagner y Hollenbeck (2009) la satisfacción laboral es un sentimiento agradable que resulta de la percepción de que nuestro trabajo realiza o permite el cumplimiento de valores importantes relacionados con el trabajo en sí mismo, y además se complementan afirmando que existen tres elementos básicos que deben ser considerado en la comprensión de la satisfacción: los valores, su importancia y su percepción.

Los valores están relacionados con lo que uno quiere lograr, es decir, exigencias mentales; que una persona desea obtener consciente o inconscientemente. La importancia dada a los valores difiere de persona a persona, y estas distinciones afectan el grado de satisfacción individual. La percepción se refiere a la visión que alguien tiene de una situación dada y se basa en valores individuales, pudiendo no representar circunstancias reales (2009, WAGNER; HOLLENBECK).

Según Ferreira (2011), la satisfacción laboral incide tanto en aspectos comportamentales, como en la salud física y mental de los trabajadores y de la propia empresa, siendo una variable de actitud que muestra cómo se sienten las personas con respecto a su trabajo, ya sea en su conjunto, o en relación. a algunos de sus aspectos, tales como: sus necesidades, sus valores y los valores de los demás, todos los elementos biológicos y psicosociales indispensables para su supervivencia y la del grupo.

Una vez satisfechas estas necesidades, también se logra la satisfacción necesaria para realizar mejor sus actividades, favoreciendo así una mejor calidad de vida (2011, FERREIRA).

Según Ferreira (2011) también señala que la satisfacción del trabajador con su actividad se refleja en su calidad de vida, destacando la importancia de este aspecto en el ambiente de trabajo y en la salud del trabajador.

La estimación de satisfacción es una suma de numerosos elementos del trabajo. Así, la comprensión del clima organizacional ligado al estudio de la satisfacción laboral es de suma importancia porque evalúa el nivel de satisfacción ligado a la percepción de los trabajadores en relación con el ambiente psicológico y social del trabajo, lo que proporciona un ambiente propicio para el buen desempeño organizacional. desarrollo (2014, RIFANE; BASTOS).

Debido a su complejidad, se observó que la satisfacción laboral ha sido definida de diferentes formas, dependiendo del marco teórico adoptado, entendida, también, como sentimientos, actitudes y preferencias de las personas en relación a sus respectivos trabajos (2008, CHEN).

Para este estudio, Siqueira &columns (2008, pág. 266) quien define la satisfacción laboral “como sentimientos que emergen en el contexto del trabajo y pueden irradiarse a la vida personal..., e influir en sus niveles de bienestar e incluso en su salud física y mental”, que para Siqueira y Gomide Jr. (2004), por lo tanto, se trata de conductas que pueden interferir en la productividad.

Ya sea entendiendo la satisfacción laboral como factor motivacional o como actitud, se entiende que “un trabajador satisfecho también es productivo” (2008, SIQUEIRA, p. 265). Luego de esta afirmación de Siqueira, surge la necesidad de la siguiente reflexión: ¿qué sería de un trabajador productivo en el servicio público?

En este contexto, los estudios han buscado identificar posibles diferencias entre los factores motivacionales que influyen en la satisfacción laboral en los sectores público y privado (2004, FRANK; LEWIS). Una de las conclusiones más comunes es que los factores motivacionales intrínsecos, típicamente relacionados con la naturaleza del trabajo, tienen más influencia en la motivación de los servidores públicos que en los profesionales del sector privado. Los factores motivacionales extrínsecos tendrían una influencia relativamente menor en la motivación de los servidores públicos en comparación con los profesionales del sector privado (2014, KLEIN; MASCARENHAS).

La idea de que los factores intrínsecos tendrían mayor peso en la motivación de los servidores públicos armoniza bien con la teoría de los dos factores motivacionales de Herzberg (Herzberg, 1964, 1968). Así, en la teoría clásica de Herzberg de los dos factores motivacionales, los factores intrínsecos (Tabla 1) estarían relacionados con aspectos subjetivos, intrínsecos a la naturaleza y desempeño del trabajo, satisfaciendo las necesidades simbólicas de las personas, como el placer y la identificación con el trabajo, el estatus relacionado con el cargo, el reconocimiento de los compañeros, entre otros (2014, KLEIN; MASCARENHAS).

Figura 1: Factores motivadores intrínsecos Herzberg (1964, 1968).

FACTORES MOTIVADORES	DETERMINANTES
Logro	La finalización exitosa de un trabajo o tarea; los resultados del trabajo mismo.
Reconocimiento por logros	Recibir reconocimiento público, o no, por un trabajo bien hecho o un resultado logrado.
El trabajo en si	Tareas consideradas agradables y satisfactorias.
Responsabilidad	Provenientes de la realización de un trabajo propio o de un trabajo ajeno.
Desarrollo personal	Posibilidad de aumentar de estatus, perfil cognitivo o incluso posición social.
Posibilidad de crecimiento	Un incentivo dentro de la estructura organizacional, en términos de título o responsabilidad.

Fuente: Maras (2000).

A su vez, los factores higiénicos (Tabla 2) serían los encargados de satisfacer las necesidades más fundamentales de los individuos, reduciendo potenciales fuentes de malestar que, de estar presentes, generarían insatisfacción, las cuales se ubican en el ambiente de trabajo, siendo extrínsecas a las personas (2000, VERGARA; 2014, KLEIN, MASCARENHAS).

Figura 2: Factores higiénico-extrínsecos Herzberg (1964, 1968).

FACTORES HIGIÉNICOS	DETERMINANTES
Supervisión	La disposición o disposición para enseñar o delegar responsabilidades a los subordinados.
políticas comerciales	Normas y procedimientos que encarnan los valores y creencias de la empresa.
Condiciones ambientales	Ambientes físicos y psicológicos que involucran personas y grupos de trabajo.
Relaciones interpersonales	Transacciones personales y laborales con pares, subordinados y superiores.
Estado	La forma en que nuestra posición es vista por los demás.
Remuneración	El valor de la contraprestación por la prestación del servicio.
Vida personal	Aspectos del trabajo que influyen en la vida personal.

Fuente: Maras (2000).

Según la teoría de Herzberg, mientras que los factores extrínsecos actuarían como elementos "higiénicos" destinados a reducir posibles fuentes de insatisfacción y malestar en el entorno organizacional, los factores motivacionales intrínsecos del trabajo serían las verdaderas fuentes de motivación de los empleados, e incluirían aspectos como relevancia del trabajo, la posibilidad de crecimiento personal y la estimulación de la creatividad (2014, KLEIN; MASCARENHAS).

Por lo tanto, hay varias formas de medir la satisfacción laboral, que generalmente se evalúa preguntando a los trabajadores cómo se sienten con respecto a su trabajo.

Existen dos enfoques utilizados en el estudio de la satisfacción laboral: el enfoque global y el enfoque de facetas o dimensiones. El enfoque global analiza la satisfacción laboral como un sentimiento único sobre el trabajo. El enfoque que se centra en las facetas estudia los diversos aspectos que se relacionan con el trabajo, como bonos, ambiente de trabajo, condiciones, relaciones interpersonales y la naturaleza del trabajo, lo que permite una imagen más completa de la satisfacción laboral (2011, FERREIRA). Sin embargo, la suma de las facetas es una aproximación a la satisfacción laboral general y puede no representar exactamente la satisfacción general de los individuos, ya que cada faceta puede no tener la misma importancia para cada individuo (2010, SPECTOR).

También existe la posibilidad de evaluar la satisfacción intrínseca y extrínseca. El primero se refiere a la naturaleza de las tareas laborales en sí y el segundo se refiere a los demás aspectos del trabajo, como los beneficios y el salario.

Para esta evaluación existen instrumentos que permiten la medición de la satisfacción laboral, los cuales serán presentados brevemente a continuación.

El instrumento de medición de satisfacción laboral publicado más antiguo es el de Brayfield y Rothe (1951), que propone evaluar la satisfacción laboral general a través de 18 ítems, que evalúan la satisfacción de forma unidimensional, es decir, a través del análisis de satisfacción global. También presenta una versión reducida con 5 ítems que evalúan cómo se sienten los empleados con su trabajo, los cuales son:

1. Me siento bastante satisfecho con mi trabajo actual.
2. La mayoría de los días estoy entusiasmado con mi trabajo.
3. Cada día en el trabajo parece que nunca terminará.
4. Encuentro verdadero placer en mi trabajo.
5. Encuentro mi trabajo bastante desagradable.

El Cuestionario de Satisfacción de Minnesota, propuesto por Weiss et al en 1966, es una escala que tiene dos formas: una escala de 100 ítems y una escala más pequeña de 20 ítems, ambas con preguntas sobre 20 dimensiones. La versión corta se utiliza para evaluar la satisfacción general.

El Job Descriptive Index es una escala propuesta por Smith, Kendall y Hulin en 1969, que evalúa cinco dimensiones: trabajo, supervisión, salario, compañeros de trabajo, oportunidades de promoción.

El Cuestionario de Medición de Satisfacción Laboral (QMST) fue construido y validado por Siqueira (1978), compuesto por 80 ítems en 07 factores. La evaluación se realiza mediante una escala de 7 puntos, que van desde “totalmente de acuerdo” hasta “en desacuerdo”, totalmente, teniendo un punto central neutral o indiferente. Este instrumento se basa en la Teoría de la Higiene-Motivación de Herzberg.

En la década de 1980, fue creada la Escala de Satisfacción Laboral, propuesta por Martins y compuesta por 116 ítems distribuidos en 14 factores, que, después de la validación factorial, quedó compuesta por 45 ítems distribuidos en 06 factores.

Otro instrumento ampliamente utilizado para evaluar la satisfacción laboral es la Escala de Actitud del Índice de Satisfacción Profesional (ISP) o Índice de Satisfacción Laboral, con 44 ítems, desarrollado por Stamps y Piedmonte (1986). Esta escala está compuesta por los componentes

Estado Profesional (7 ítems), Requisitos del Puesto (6), Estándares Organizacionales (7), Remuneración (6), Interacción (10) y Autonomía (8).

El Indicador de Estrés Laboral (OSI) es un instrumento desarrollado por Robertson y Cooper (1988). Esta escala utiliza veintidós aspectos psicosociales diferentes del trabajo, es autoadministrada, lo que permite que el encuestado tenga la posibilidad de autoevaluar sus sentimientos en relación con diferentes aspectos del trabajo.

La escala de trabajo general, desarrollada por Ironson & columnas (1989), se utiliza para evaluar la satisfacción laboral general. Este instrumento contiene 18 ítems con adjetivos u oraciones cortas sobre el trabajo en general.

La escala de calificación de satisfacción del personal en los servicios de salud mental (SATIS-BR) es un cuestionario autoadministrado con 69 preguntas, de las cuales solo 32 son preguntas cuantitativas en la escala que evalúa el nivel de satisfacción. Originalmente fue elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como parte del proyecto OMS-SATIS, que tuvo como objetivo construir instrumentos para la evaluación de los servicios de salud mental, que incluyeran la satisfacción de los tres agentes involucrados en los servicios: familiares pacientes y profesionales. Su adaptación y validación para Brasil fue realizada por Bandeira y otros (1999) y Bandera y otros (2000), basado en la escala canadiense previamente validada.

En este contexto de variedad de instrumentos, en España, El Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales(S4/82), desarrollado por Meliá & Peiró (1986), basado en el modelo teórico de Locke (2011, FERREIRA), que posteriormente dio origen a la versión reducida, el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/23).

El Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo S20/23 utilizado en esta investigación es una versión reducida del Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo S4/82, de autoría de Meliá, Peiró y Calatayud (1986), adaptado y validado para la realidad brasileña por Carlotto y Câmara (2008.), que cuenta con 20 ítems distribuidos en tres factores: relación intrínseca, entorno físico y relaciones jerárquicas.

El instrumento S20/23 fue elegido por tener alto índice de confiabilidad, autoadministración y fácil comprensión, en estudios realizados por Carlotto y Câmara (2008) presentó consistencia interna (alfa de Cronbach) de 0,92.

Para la evaluación de la satisfacción laboral en este estudio también se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (EST) de Siqueira (2008), que tiene como objetivo medir el grado de satisfacción del trabajador en relación con cinco dimensiones de su trabajo, como se muestra en la siguiente tabla 3:

Se eligió el instrumento EST porque también tiene un alto índice de confiabilidad, de fácil comprensión, y al realizar el levantamiento de referencias teóricas, los estudios mostraron un alto índice de confiabilidad, además de buena aceptación.

Figura 3: Definiciones de las cinco dimensiones de EST.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Satisfacción con los compañeros	Satisfacción con la colaboración, la amistad, la confianza y la relación mantenida con los compañeros de trabajo.
Satisfacción con el Salario	Contento con lo que recibe como salario frente a lo que trabaja el individuo, con su capacidad profesional, con el costo de vida y con el esfuerzo realizado en la realización del trabajo.
Satisfacción con el Jefe	Satisfacción con la organización y capacidad profesional del jefe, con su interés por el trabajo de los subordinados y la comprensión entre ellos.
Satisfacción con la Naturaleza del Trabajo	Satisfacción con el interés que despiertan las tareas, con su capacidad de absorción al trabajador y con la variedad de las mismas.
Satisfacción con las Promociones	Satisfacción con la cantidad de veces que ya han recibido promociones, con las garantías que se ofrecen a los que son promovidos, como la forma en que la empresa realiza las promociones y con el tiempo de espera para la promoción.

Fuente: Adaptado de Siqueira, 2008.

III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para definir el tipo de estudio, primero analizamos el problema de la institución y luego creamos una matriz de coherencia para el problema principal y los específicos (Anexo 1).

Además, cada variable (Anexos 2 y 3) se utiliza para establecer el diseño de equipos de investigación, técnica y recolección de datos, para desarrollar una matriz de coherencia de investigación (Anexo 4), y finalmente se definen las siguientes metodologías detalladas.

3.1.1 El tipo de investigación.

Como se plantea en este estudio, tiene como objetivo generar conocimiento para aplicaciones prácticas orientadas a la solución de problemas específicos, explicando y documentando aspectos de la situación, en algún momento se desarrolló de acuerdo a un modelo cuantitativo y correlacional de carácter funcional. una población específica

3.1.2 Diseño de Investigación

Esta investigación es cuantitativo, no experimental transversal, de diseño correlacional cuyo diagrama se especifica en el anexo 5.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Variable 2: Desempeño laboral

- Definición Conceptual

Variable: Satisfacción laboral

Con referencia a varios autores, la satisfacción laboral puede definirse como la sensación que sienten los trabajadores cuando alcanzan un equilibrio entre la necesidad y el acceso a una meta o propósito que la reduce, y el efecto general que tiene sobre la sociedad. También puedes explicar.

Variable: Desempeño laboral

“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”

- Definición Operacional

Variable: Satisfacción laboral

Son el conjunto de emociones que tienen los trabajadores, determinando así su motivación para trabajar, a cambio, para desempeñarse mejor en su trabajo. Por lo tanto, la satisfacción laboral se mide utilizando las siguientes escalas de Likert detalladas en las dimensiones, satisfacción con los compañeros, satisfacción con el salario, satisfacción con el jefe, satisfacción con la naturaleza del trabajo y satisfacción con las promociones, para lo cual se utiliza la escala de Likert en el siguiente detalle: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Variable: Desempeño Laboral

En el caso de la variable desempeño laboral se medirá mediante las dimensiones de proactividad, capacitación y compensación laboral; para lo cual se utiliza la escala de Likert en el siguiente detalle: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo

Estas variables fueron operacionalizadas tal como se muestra en la matriz del Anexos 2 y 3 respecto a cada una de las variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Como población de estudio de esta investigación, vemos que está conformada por 46 Docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez del Callao; los cuales están distribuidos estratificadamente de acuerdo con la siguiente organización funcional: Docentes del nivel de secundaria y Docentes del nivel de primaria (Cuadro N° 1 del anexo 6)

A partir de la población de origen se aplica la teoría del muestreo para determinar el tamaño de la muestra (n). Para ello se utiliza una muestra aleatoria simple. La fórmula y la tabla detallada se muestran en el anexo 6.

3.3.2 Muestra

Una muestra se define como un subconjunto de unidades seleccionadas de una población en función de uno o más criterios. Por lo tanto, para esta muestra, los docentes de primaria y secundaria de la IE No. 5049 Emma Dettmann de Gutiérrez (Cuadro N°2 del anexo 6)

3.3.3 Muestreo

Inicialmente se utilizó el criterio de muestreo simple de muestreo aleatorio, ya que otorgaba a los miembros del grupo la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra; una vez identificada la muestra se procedió a realizar un muestreo aleatorio estructurado para determinar la población a encuestar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se llevó a cabo la recopilación de datos para la presente investigación, aplicando la técnica de la encuesta a la muestra de 40 docentes del nivel secundario y primario de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez.

Instrumentos: Se hizo uso de un cuestionario virtual a través de Formularios de Google Drive (Anexo 8) usando la escala de Likert, construido en base a la operacionalización de las variables de estudio, como sus dimensiones e ítems.

3.5 Procedimientos

Para describir en detalle los procedimientos realizados en esta investigación, me basé en la Matriz de Concordancia del Estudio (Anexo 4), que describe la naturaleza y las configuraciones de instrumentación del estudio como un enfoque cuantitativo, transversal no experimental, diseño correlacional. Se utiliza para recopilar datos que describen la satisfacción laboral y el desempeño laboral de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez.

El instrumento fue validado por las opiniones de 3 expertos designados por la universidad, quienes debían evaluar el cuestionario y las observaciones correspondientes (Anexo 7).

3.6 Método de análisis de datos

Como técnica de recolección de datos, se utilizó un cuestionario virtual (Anexo 8), en el cual se registraron las respuestas anónimas de los colaboradores seleccionados.

Los datos obtenidos mediante el análisis de la información fueron luego procesados según la métrica ponderada de la escala de Likert en función del grado de acuerdo o desacuerdo con el conjunto de enunciados de la pregunta propuesta por el instrumento. La fase descriptiva se usó Excel 365 para agregar los datos recopilados después de que se completan todos los datos de muestra, se pasó a generar una base de datos y luego usar IBM SPSS para ingresar a la fase de inferencia. Esto me permitió realizar un análisis descriptivo de los datos de tablas de frecuencias, histograma de cada pregunta de las variables y gráfico de las dimensiones correspondientes (anexo 9).

3.7 Aspectos éticos

El respeto por las personas es sumamente importante cuando se trata de la ética de la Universidad Cesar Vallejo, por lo tanto, toda la información obtenida en este estudio no revela la identidad del informante y garantiza el anonimato. No solo cumple con los parámetros asociados al diseño cualitativo. A cambio, se acredita al autor para respetar las referencias bibliográficas. La originalidad de este estudio es clara cuando se compara con el programa Turnitin (anexo 11)

IV. RESULTADOS:

De la aplicación sobre los datos muestrales de las pruebas de asociación de variables que se aprecian en el anexo 10, se obtuvieron los siguientes resultados:

Existe una correlación alta del 66.9% entre la Satisfacción laboral y el desempeño laboral, relación altamente significativa entre dichas variables desarrolladas en la investigación.

Con respecto a la primera hipótesis específica, se encontró una asociación del 51.4% entre la Relación con los compañeros y el Desempeño laboral, estadísticamente de alta significación.

En la segunda hipótesis específica, se determinó una muy baja asociación del 1.6% entre el Salario percibido y el Desempeño laboral, estadísticamente de una muy baja relación.

También se encontró una alta asociación del 70.2% entre la Relación con el jefe y el Desempeño laboral, prueba altamente significativa en la comparación de estas dos variables en el ámbito de la tercera hipótesis específica.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, se encontró una asociación del 56.4% entre la Naturaleza del trabajo y el Desempeño laboral, prueba muy significativa.

Con respecto a la quinta hipótesis específica, se encontró una asociación del 42.6% entre Promoción y el Desempeño laboral, estadísticamente de mediana significación.

V. DISCUSIÓN:

Se presenta a continuación la discusión de resultados de la presente investigación frente a los objetivos, resultados y conclusiones de los diferentes autores consignados en los antecedentes del estudio.

En la investigación que desarrollé en esta tesis, se encontró una alta asociación entre la Satisfacción laboral y el Desempeño laboral, respondiendo de esta manera al propósito planteado en la hipótesis general de esta tesis.

Así mismo, entre la Relación con los compañeros y el Desempeño laboral, se encontró una alta significación estadística, de la dimensión frente a la segunda variable; igual situación se determinó entre la Naturaleza del trabajo y el Desempeño laboral, de la misma manera la relación con el jefe y el Desempeño laboral se alcanzó un resultado similar; en cuanto a la Promoción y el Desempeño laboral se alcanzó un resultado medianamente bajo, y en cuanto al Salario percibido y el Desempeño laboral se alcanzó un resultado muy bajo.

Barros (2015) en su estudio sobre motivación y satisfacción laboral de técnicos administrativos en educación, utilizando el cuestionario S20/23, obtuvo como resultado para el IF-Goiano en la dimensión satisfacción con el medio físico, una media de $M= 4,09$ siendo el más alto en el estudio. En conclusión, la satisfacción de los servidores de IF- Goiano con el entorno físico es considerablemente satisfactoria.

También en los estudios de Barros (2015) se pudo verificar que la dimensión con mayores medias es Satisfacción con el Medio Físico y la de menores medias es Satisfacción con las Relaciones Jerárquicas.

Esta dimensión de satisfacción con el ambiente físico demuestra que los servidores participantes de la investigación, en general, están más

satisfechos con la comodidad, limpieza, ventilación e iluminación del ambiente donde trabajan que con las relaciones jerárquicas y el trabajo como factor de realización

Sin embargo, Ferreira (2014) en su investigación sobre el análisis de las relaciones interpersonales en el trabajo, obtuvo como resultado de mayor insatisfacción de los empleados el Ambiente Físico de Trabajo, totalizando un 33% de insatisfacción entre los empleados total o parcialmente insatisfechos y como punto de mayor satisfacción general, la jerarquía totalizando el 68%.

En la investigación de Santos (2012), sobre la percepción de satisfacción laboral en los empleados de una sucursal bancaria, el resultado más alto fue en relación a la satisfacción con la jerarquía (33%), seguido del valor más bajo encontrado que fue con el medio ambiente físico (23%), verificando así que los empleados no están muy satisfechos con la estructura física del lugar de trabajo.

A raíz de los estudios de Tavares (2014), se encontraron resultados similares a esta investigación relacionada con la Satisfacción Laboral, la cual cumple con niveles muy altos, siendo la dimensión más alta la Satisfacción con el entorno físico.

En el estudio realizado por Ferreira (2011) aplicando el Cuestionario S20/23, con profesores de la UFG, la dimensión de mayor satisfacción para los participantes de la investigación fue la satisfacción intrínseca en el trabajo y la menos satisfecha, la satisfacción con el entorno físico, resultado contrario a lo se logró en esta investigación. Sin embargo, con base en el punto de vista de Locke (1976) sobre la satisfacción laboral, se puede concluir que tales diferencias en la satisfacción laboral son

comunes, considerando que la satisfacción laboral es un fenómeno individual.

Aspectos como la jerarquía, el ambiente físico y la relación intrínseca son sumamente relevantes cuando se piensa que el individuo pasa la mayor parte de su tiempo en el trabajo, y cuando existen factores en el ambiente que conducen a la insatisfacción, la ocurrencia del estrés es casi inevitable. Los factores identificados en la literatura como desencadenantes de estrés (causantes de insatisfacción para los empleados) han sido en la institución pública, entre ellos: sobrecarga; falta de autonomía con las tareas realizadas; mala calidad en las relaciones interpersonales tanto con compañeros como con superiores, falta de iniciativa y falta de perspectivas de mejora profesional.

Y la consecuencia de este estrés dentro de la institución pública sobre la salud del trabajador es fatiga, tensión, ansiedad, irritabilidad, entre otras (2010, PEREIRA).

El estudio de Garrido (2009), también utilizando la EST, midió la satisfacción de los empleados del Tribunal Superior de Justicia. Hubo un mayor grado de satisfacción con el jefe ($M=5,50$) y un menor grado con las promociones ($M=4,32$), al igual que en este estudio.

Figueiredo (2012) obtuvo como índice de resultado más bajo de su investigación con EST, en las dimensiones salario con una media de 3,93 y promociones con una media de 3,88, reforzando la preocupación del servidor por el salario y señalada como posible causa de insatisfacción con los empleados. promociones. Estos datos indican que el proceso de promoción en su conjunto merece especial atención por parte de la institución, la necesidad de modificaciones o revisiones en las evaluaciones funcionales.

Los estudios de Almeida (2015) realizados con auxiliares administrativos de todas las IF Campi - Goiano muestran como resultado que los mayores índices de satisfacción encontrados fueron con el jefe (M=5,3) y con los compañeros (M=5,3) y los más bajos el valor encontrado fue la satisfacción con el salario (M=3.9). Así, en general, los funcionarios públicos están insatisfechos con el salario que reciben.

Los resultados de los promedios de los estudios de Leal (2008) mostraron variaciones entre 2,81 (satisfacción con el salario) y 6,10 (satisfacción con la gestión). Como se puede observar, el promedio más bajo es la satisfacción con el salario (promedio = 2,8). Con este dato, se advierte que los servidores públicos están insatisfechos con el salario que reciben en comparación con lo que trabajan, con su capacidad profesional y con el esfuerzo realizado en el desempeño del trabajo.

Para Curi (2007), este es uno de los factores que incluso puede llevar a la presentación de síntomas de estrés, ansiedad y depresión. Esto parece verse agravado por el hecho de que la gran mayoría de los funcionarios públicos trabajan a tiempo completo, a tiempo completo, lo que imposibilita otras relaciones laborales.

Con los resultados alcanzados en sus estudios, Dornelas (2013) muestra que sus encuestados también están más satisfechos con su liderazgo (M=5.22) y menos satisfechos con su salario (M=3.51) y promociones (M=3.67), mostrando que los participantes no se encuentran satisfechos en relación a estas dimensiones, es decir, lo que más les deja insatisfechos en el ambiente laboral o, al menos, lo que no es fuente de satisfacción, son las posibilidades de ascensos y el salario percibido por las actividades que realizan.

Jesús (2012) en su investigación propuesta para evaluar el nivel de satisfacción en una EST, también encontró datos similares a este estudio, encontrándose el mayor valor en satisfacción con el jefe (M=5.08) y el menor valor relacionado con el salario (M =2.96), Es evidente que los empleados no están satisfechos con el salario que reciben al final de cada mes, así como la remuneración no se corresponde con las atribuciones de las funciones desempeñadas, con el costo de vida y con el esfuerzo en el trabajo.

Estudios de Garrido (2009), también dice que los servidores son generalmente insatisfechos, con lo que recibe como salario en comparación con lo que trabaja, con su capacidad profesional, con el costo de vida y con el esfuerzo realizado en la realización del trabajo.

Bonfim y otros (2010), también en la dimensión relacionada con la satisfacción salarial, se encuentra en el nivel de insatisfacción. También según Bonfim y otros (2010), tal implicación puede deberse a la condición humana de nunca encontrar que gana lo suficiente con su capacidad, o con su trabajo.

De acuerdo al resultado encontrado en este estudio respecto a la insatisfacción en las promociones, es necesario recordar que en el sector público no existe la promoción como se conoce en las empresas del sector privado, en el sector público existe una progresión funcional que, regida por reglas diferentes, viene a satisfacer esta necesidad del trabajador de ascender en su carrera. En el caso de IFES, la opción política por ocupar cargos de mayor trascendencia y protagonismo puede ser considerada como un antecedente del descontento señalado por los sujetos en las dimensiones salario y ascensos.

Autores como Henne y Locke (1985) reportan la ocurrencia de una mejor calidad de salud física en individuos satisfechos, así como un mayor

riesgo para la ocurrencia de problemas de salud como fatiga, dificultad respiratoria, dolor de cabeza, problemas digestivos y dolor muscular, en individuos insatisfechos.

La teoría del comportamiento por Abraham Maslow (1950) desde la perspectiva de la acción. Investiga organizaciones formales e informales. Centrándonos en la psicología organizacional, el concepto de organización se basa en las relaciones interpersonales. Las imágenes humanas son seres personales y sociales. La contribución de la teoría del comportamiento es la teoría de las necesidades humanas de Maslow, que se basa en una pirámide de necesidades que las personas satisfacen para lograr sus objetivos. La motivación tiene que ver con la pirámide de necesidades, en busca de empleados satisfechos.

En el caso de la Teoría Humanista representada por Elton Mayo (1932) quien la desarrolló desde una perspectiva conductual que enfatizaba las relaciones interpersonales. Se basa en organizaciones informales ubicadas fuera de las organizaciones formales. Ve a los trabajadores como seres sociales y su aporte es que ve a las organizaciones como un conjunto de personas, plena descentralización, autonomía del trabajador, importancia del contenido del trabajo, recompensas y sanciones sociales, producción horizontal controlada por integración social, dependencia, revisión. Las principales motivaciones de los trabajadores son sociales y simbólicas. El resultado es un rendimiento óptimo.

Ambas teorías me permitieron converger en la concepción de desarrollar esta investigación.

VI. CONCLUSIONES:

1. Luego de analizar los resultados de la presente investigación se derivan las siguientes conclusiones:
2. La I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez, existe una fuerte relación positiva entre la satisfacción laboral de sus docentes con el desempeño laboral que estos realizan hacia la institución educativa.
3. La relación de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez con sus compañeros de trabajo, ya que esta es una fuente positiva, la cual se ve reflejada en el desempeño laboral que realizan estos en la institución educativa.
4. Existe una relación negativa para la gran mayoría de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en cuanto al salario percibido, pues gran parte piensa que su sueldo no va acorde a lo que producen para la institución siendo este factor muy importante por el cual los docentes se sienten insatisfechos en su labor en la institución educativa.
5. En cuanto la relación de los docentes con su jefe, la mayoría piensa que llevan una relación positiva con las personas que tienen un cargo superior (subdirector y directora), por lo tanto, al tener una relación buena pueden desempeñar su rol de docente de manera eficaz.
6. La naturaleza del trabajo en la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez, es un factor importante para los docentes, pues la mayoría de estos al tener un espacio apropiado puede realizar su labor como docente de una manera más productiva no solo para institución educativa sino para el estudiante.

7. Existe una relación negativa para menos de la mitad de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en cuanto a las promociones, ya que los docentes piensan que no obtienen el reconocimiento adecuado por su labor como docente, afectándolos de manera negativa en su desempeño laboral en la institución educativa.

VII. RECOMENDACIONES:

De las conclusiones vertidas en la presente investigación, se formulan las siguientes recomendaciones a la plana administrativa de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez:

1. Realizar trabajos en conjunto con todos los docentes de la institución educativa para seguir manteniendo la buena relación entre toda la plana docente.
2. Apoyar al docente para que pueda escalar en la carrera magisterial, dándole facilidades para conseguir sus logros pues no solo se beneficiara el docente sino también la institución.
3. Felicitar al docente cuando realice un buen trabajo con sus estudiantes, ya que estas motivaciones hacen que el docente se esmere mas al realizar su labor como docente en la institución educativa.
4. La I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez, debe implementar una infraestructura adecuada para que el docente pueda realizar sus actividades de manera óptima para el aprendizaje de los niños de la institución educativa.

REFERENCIAS

- ALMEIDA, PADD (2015) Satisfacción en el Trabajo: un estudio de caso de Servidores Asistentes en Administración en el Instituto Federal Goiano en 2015. Disertación (Maestría Profesional en Administración de Empresas). Colegios Alves Faria – ALFA.
- ARAUJO, RR; SACHUK, MI (2007) Los significados del trabajo y sus implicaciones para la formación de los individuos insertos en las organizaciones contemporáneas.
[http:// www.regeusp.com.br/arquivos/442.pdf](http://www.regeusp.com.br/arquivos/442.pdf)
- BARROS, FC (2015) Motivación y satisfacción laboral de los técnicos administrativos en educación. 180 ss. Disertación (Maestría en Gestión Organizacional)
Universidad Federal de Goiás, Catalão.
[http:// repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4558](http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4558)
- BORGES, LO; YAMAMOTO, (2004) El mundo del trabajo. En: ZANELLI, JC, ANDRADE- BORGES, JE; BASTOS, AVB (Org.). psicología, organizaciones y trabajo en Brasil. Porto Alegre.
- BONFIM, TMD, STEFANO, SR Y ANDRADE, S. (2010) Satisfacción y motivación en el trabajo de servidores públicos de una pequeña alcaldía del estado de Paraná: un análisis desde el clima organizacional. Seminarios de Gestión.
<http://www.sgc.goias.gov.br/upload/arquivos/2013-04/areagestao-de-pessoas- satisfacao-e-motivacao-no-trabalho.pdf>
- BRANDAO; LIMA; CABRAL; SANTOS; PERSONA, (2014) Satisfacción en el servicio público: un estudio en la superintendencia regional de trabajo y empleo de Ceará. Revista Gestión Electrónica. vol. 20, nº 1, 2014.
[http:// seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/36344](http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/36344)
- BRUNELLI, MGM (2008) Motivación en el Servicio Público. Porto Alegre, Rio Grande do Sul. Finalización del Curso de Posgrado en MBA EN GESTIÓN PÚBLICA en el Instituto Brasileño de Gestión Empresarial - IBGEN.
http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/maria_da_graca_mello_brun_elli_tcc.pdf

- CARLOTTO, MS; CÁMARA, SG (2008) Propiedades psicométricas del Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/23). *Psycho-USF*, v. 13, núm. 2, pág. 203-210.
www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712008000200007
- CAMPOS, M. & SARAIVA, LAS (2014) El trabajo, sus representaciones y significados: del despido a la reincorporación de los trabajadores. DOI-10.5752/P. 1984-6606.2014 v14n36p31. *Revista Economía & Gestión*, 14(36), 31-56.
<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaeestao/article/view/P.1984-6606.2014v14n36p31/7253>
- CASTRO, PM; CANAADO, LV (2009) Placer y sufrimiento en el trabajo: la experiencia de los profesionales de recursos humanos. *Revista Gestión y Planificación Salvador* | V. 10 | No.1 | pág. 19-37.
www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/download/658/760
- CORREA, DA; OSWALDO, YC; SPERS, V. R.; GRAZIANO, IR; ANDRADE, SI; SANTOS, MR (2012). Calidad de vida en el trabajo: un análisis crítico de la producción bibliográfica brasileña en el área de gestión.
<http://www.transformare.adm.br/anais/Artigo-Dalila-et-al.-Qualidade-de-vida.pdf>
- DE PAULA, P., STEFANO, SR, DE ANDRADE, SM Y ZAMPIER, MA (2011). Clima organizacional y cultura en una organización pública. *Management & Regionality (Online)*, 27(81). Disponible en:
http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/1279/1048
- DOS SANTOS, LC; VÁSQUEZ, OC (2012) La investigación del clima organizacional como instrumento de apoyo a la evaluación en instituciones de educación superior. *Evaluación: Revista de Evaluación de la Educación Superior (Campinas)*. vol.17 nº 1. Sorocaba Mar.
<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772012000100003>
- DORNELAS, Carolina del Sur (2012) Relaciones entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.
Universidad de Brasilia. Departamento de Administración. Brasilia.
http://bdm.unb.br/bitstream/10483/5275/1/2013_SiviaCristinaDornelas.pdf

- FERREIRA, ACM (2011) Satisfacción laboral de profesores de una institución de educación superior pública: reflexiones sobre la calidad de vida. Universidad Federal de Goiás, Goiânia.
https://ppgenf.fen.ufg.br/up/127/o/Ana_C%C3%A1ssia_Mendes_Ferreira.pdf?1336145163
- Ferreira, (2014) Análisis de las Interacciones Interpersonales en el Trabajo entre Gerentes, Supervisores y Operarios. Universidad Federal de Goiás, Catalão.
<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4536>
- FIGUEIREDO, (2012) Estudio sobre la satisfacción laboral de los profesionales de la información en una IFES. Universidad Federal Fluminense, Niterói.
<http://www.repositorio.uff.br/jspui/handle/1/492>
- GARRIDO, TCJ (2011). Satisfacción laboral: un estudio en la corte superior de justicia.
http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1542/1/2009_TerezaCristinaJuremaGarrido.pdf
- GONDIM, SMG; SIQUEIRA, (2004) Emociones y afectos en el trabajo. En: ZANELLI, JC; BORGES-ANDRADE, JE; BASTOS, AVB (Orgs). Psicología, organizaciones y trabajo en Brasil. Porto Alegre. p. 207-236.
- JESÚS, MSP; JESÚS, JS (2012) Medidas de Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior. Revista Negocios en Proyección, v 03, nº 02.
[http://www.revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao1/articloe/download/256/173 >](http://www.revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao1/articloe/download/256/173)
- LADEIRA, WJ; SONZA, IB; BERTÉ, (2012) Antecedentes de satisfacción en el sector público: un estudio de caso en la alcaldía de Santa Maria (RS). Rvdo. Adm. público, V. 46, no. 1, por. 71-91, 2012
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003476122012000100005 >](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003476122012000100005)
- LOCKE, (1976) La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. Chicago: Rand McNALLY;
- MELIÁ, JL; PEIRO, (1989) La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el Satisfacción Cuestionario S20/23. Psicologías, v. 3, n.5, p.59-74
http://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

SIQUEIRA; PADO, (2004) Influencias del apoyo percibido en el trabajo y la satisfacción con el apoyo social en el bienestar subjetivo de los trabajadores. p, 659-663

Actas del V Congreso Nacional de Psicología de la Salud, Lisboa.

SIQUEIRA; GOMIDE, (2004) Vínculos del individuo con el trabajo y con la organización. En: Zanelli, JC; Borges-Andrade, JE; Bastos, AV B (Org.). Psicología, organización y trabajo en Brasil. Porto Alegre.

TAVARÉS, (2014) El poder de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional. Disertación. Instituto Universitario de Ciencias Psicológicas, Sociales y de la Vida.

<http://hdl.handle.net/10400.12/3685>

OVIEDO; CALDERÓN, (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. Salud Pública (México), 36 (1), 22-29.

PAULA; QUEIROGA, (2015) Satisfacción laboral y clima organizacional: la relación con las autoevaluaciones de desempeño.

Revista de Psicología, Organización y Trabajo, Brasilia, v.15, n.4, p.362-373,

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?>

PEREIRA, (2010) El Estrés Laboral y su Impacto en la Satisfacción Laboral de los Empleados de una Institución Pública. Monografía.

Universidad de Brasilia. Departamento de Administración. Brasilia.

http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2616/1/2010_rosileneconcei%c3%a7%c3%a3opereira.pdf >

RIFANE; APLICACIÓN BASTOS (2014) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral: Estudio de la Biblioteca de Ciencia y Tecnología

Universidad Federal de Ceará.

<https://www.bu.ufmg.br/snbu2014/wp-content/cargas/trabajo/5582343.pdf>

RUEDA, F. J. METRO; SANTOS; LIMA, (2012) Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un estudio con trabajadores.

Boletín de Psicología, vol. LXII, N°137:129-140.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v62n137/v62n136a03.pdf>

WAGNER, John A.; HOLLENBECK, John R. (2009) Comportamiento organizacional: creando una ventaja competitiva. 2ª ed. São Paulo: Saraiva.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Coherencia entre el Problema Principal y los Problemas Específicos

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variable N° 1

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Variable N° 2

Anexo 4: Matriz de Consistencia de la Investigación

Anexo 5: Diseño de Investigación

Anexo 6: Cálculo de la muestra

Anexo 7: Carta de aceptación de tesis

Anexo 8: Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

Anexo 9: Cuestionario Virtual

Anexo 10: Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

Anexo 11: Resultados de la investigación y Análisis Inferencial

Anexo 12: Revisión de Similitudes - Turnitin

Anexo 1

Matriz de Coherencia entre el Problema Principal y los Problemas Específicos

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS
<p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál es la relación entre la relación con los compañeros con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?• ¿Cuál es la relación entre el salario percibido con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?• ¿Cuál es la relación entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?• ¿Cuál es la relación entre la naturaleza del trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?• ¿Cuál es la relación entre las promociones recibidas con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de la Variable N° 1

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Satisfacción Laboral</p> <p>Herzberg (1964),</p>	<p>Es la sensación que el trabajador experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto o fines que la reducen, así mismo, describe el efecto general que ocasiona en la sociedad.” (Robbins, 1997).</p>	<p>Son un conjunto de sentimientos y emociones que posee el trabajador, determinándose así la motivación de este a prestar labores y a su vez a tener un mayor rendimiento en su puesto de trabajo. Por lo cual la satisfacción laboral se medirá mediante las dimensiones, satisfacción con los compañeros, satisfacción con el salario, satisfacción con el jefe, satisfacción con la naturaleza del trabajo y satisfacción con las promociones, para lo cual se utiliza la escala de Likert en el siguiente detalle: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relación con los compañeros 2. Salario percibido 3. Relación con el jefe 4. Naturaleza del trabajo 5. Promociones 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la colaboración, la amistad, la confianza y la relación mantenida con los compañeros de trabajo • Contento con lo que recibe como salario frente a lo que trabaja el individuo, con su capacidad profesional. • Satisfacción con la organización y capacidad profesional del jefe, con su interés por el trabajo de los subordinados y la comprensión entre ellos. • Satisfacción con el interés que despiertan las tareas, con su capacidad de absorción al trabajador y con la variedad de las mismas. • Satisfacción con la cantidad de veces que ya han recibido promociones, con las garantías que se ofrecen a los que son promovidos, como la forma en que la empresa realiza las promociones y con el tiempo de espera para la promoción.

Anexo 3

Matriz de operacionalización de la Variable N° 2

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño Laboral	“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chavenato, 2000).	En el caso de la variable desempeño laboral se medirá mediante las dimensiones de proactividad, capacitación y compensación laboral; para lo cual se utiliza la escala de Likert en el siguiente detalle: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo	1. Productividad 2. Capacitación 3. Compensación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad. • Esfuerzo y responsabilidad. • Orientación de resultados. • Calidad. • Iniciativa. • Relaciones interpersonales. • Organización. • Trabajo en equipo. • Crecimiento y progreso. • Compensación intrínseca. • Compensación extrínseca. • Salario.
OIT (2014)				

Anexo 4

Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TEORIAS	METODO DE INVESTIGACIÓN
<p>P. General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. General</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. General</p> <p>Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Variable 1: Teoría del comportamiento Maslow (1950)</p>	<p>A.Tipo de investigación: Enfoque Cuantitativo</p> <p>B.Diseño específico: Descriptivo Correlacional No experimental</p> <p>a. Estructura Del Diseño. Según el esquema del trabajo de investigación desarrollado</p>
<p>P. Especifico 1.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la relación con los compañeros con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. Especifico 1</p> <p>Establecer la relación con los compañeros con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. Especifico 1</p> <p>Existe relación positiva entre la relación con los compañeros con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>			
<p>P. Especifico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre el salario percibido con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. Especifico 2</p> <p>Establecer la relación entre el salario percibido con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. Especifico 2</p> <p>Existe relación positiva entre el salario percibido con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>			

<p>P. Especifico 3</p> <p>¿Cuál es la relación entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. Especifico 3</p> <p>Establecer la relación entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. Especifico 3</p> <p>Existe relación positiva entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Teoría Humanista Mayo (1932)</p>	<p>b. Población y Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • . Población: 46 • . Muestra: 40
<p>P. Especifico 4</p> <p>¿Cuál es la relación entre la naturaleza del trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. Especifico 4</p> <p>Establecer la relación entre la naturaleza del trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. Especifico 4</p> <p>Existe relación positiva entre la naturaleza del trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>			<p>Procedimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario Virtual
<p>P. Especifico 5</p> <p>¿Cuál es la relación entre las promociones recibidas con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. Especifico 5</p> <p>Establecer la relación entre las promociones recibidas con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. Especifico 5</p> <p>Existe relación positiva entre las promociones recibidas con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>			

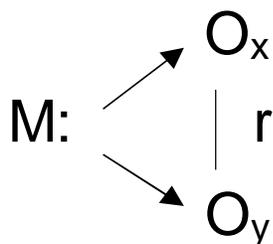
Anexo 5

Diagrama del Diseño de Investigación

La presente investigación es descriptiva, no experimental, transversal, de diseño correlacional de acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2014), quien señala que es sustantiva porque tiene como propósito responder objetivamente a interrogantes planteadas en una determinada fracción de la realidad y del conocimiento.

Además, se trata de un diseño transversal, ya que se busca establecer la relación de variables medidas en una muestra en un único momento del tiempo.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M: Muestra de estudio, los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez.

O_x: Satisfacción Laboral

O_y: Desempeño Laboral

r: Coeficiente de correlación entre la variable "O_x" y variable "O_y"

Anexo 6

Cálculo de la muestra

A partir de la población de origen se aplica la teoría del muestreo para determinar el tamaño de la muestra (n); para tal efecto se utilizó el muestreo aleatorio simple cuya fórmula es:

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

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población = 46

α = nivel de significación de la prueba = 0.05

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio =
0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio =
0.5

E= Error de precisión = 0.05

Cuadro N° 1

Distribución Poblacional de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez

TIPO DE TRABAJADOR	Nombrado	Contratado	Total
Docente del nivel de secundaria	22	12	34
Docente del nivel de primaria	12	0	12
Total	34	12	46

Fuente: Elaboración propia

Reemplazando por los valores numéricos de la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 42 * 0.5 * 0.5}{(46-1)0.05^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 40 (tamaño de la muestra)

En el proceso de muestreo se genera la distribución estratificada muestral, dando paso a la utilización del muestreo estratificado, quedando establecidos las unidades muestrales para cada tipo de trabajador como detalla el cuadro N° 2.

Cuadro N° 2

Distribución Poblacional Muestral de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez

TIPO DE TRABAJADOR	Total	Proporcionalidad	Tamaño de Muestra
Docente del nivel de secundaria	34	0.74	29
Docente del nivel de primaria	12	0.26	11
Total	46	1.00	40

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7

Carta de aceptación de tesis

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía
Nacional”

Bellavista, 15 de abril de 2022

Lic. María Isabel Cullas Caro

Directora de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez

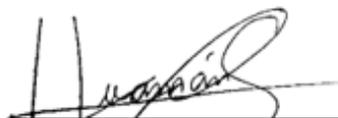
Presente. -

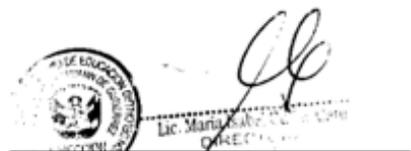
Waldo Esteban Huamán Salhuana con DNI 73684224 con domicilio en Av. El Olivar Mz E11 Lt3 – Bocanegra - Callao, Ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en la actualidad vengo cursando el III ciclo de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y con el objetivo de desarrollar mi tesis para la obtención del grado respectivo requiero el uso de datos de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez, así como también aplicar una encuesta al personal de la institución que Ud. Dirige y donde actualmentelaboro como Docente en el área de educación física en el nivel primario.

Así mismo solicito su autorización para que una vez finalizado mi trabajo se publique la tesis Titulada **“Modelo de satisfacción laboral y evaluación del desempeño laboral docente en la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez - callao 2021”**

Solicito a su digno despacho, concederme el permiso y autorización correspondiente para logro de mi objetivo con la culminación de mi tesis


Waldo Esteban Huamán Salhuana
DNI: 73684224
Celular: 973016056
Email: waldo.tipv@gmail.com


Lic. María Isabel Cullas Caro
DNI: 07870240
Celular: 997349950
Email: marissa.cullas04@gmail.com

Anexo 8

Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sección A2 en la sede Callao, promoción 2021, a cargo del Dr. Manuel Alberto Mori Paredes, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

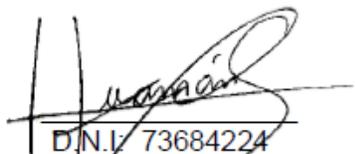
El título de investigación es: **Modelo de satisfacción laboral y evaluación del desempeño laboral docente en la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez callao – 2021**; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



D.N.I. 73684224

Lic. Waldo Esteban Huamán Salhuana



V°B° Firma Digital del Asesor
Dr. Manuel Alberto Mori Paredes

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TEORIAS	METODO DE INVESTIGACIÓN
<p>P. General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. General</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. General</p> <p>Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>			
<p>P. Especifico 1.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. Especifico 1</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. Especifico 1</p> <p>Existe relación positiva entre la relación entre la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	Satisfacción Laboral	<p>Variable 1:</p> <p>Teoría del comportamiento Maslow (1950)</p>	<p>A. Tipo de investigación:</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>B. Diseño específico:</p> <p>Descriptivo Correlacional Transversal No experimental</p>
<p>P. Especifico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción en relación con sus superiores con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. Especifico 2</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción en relación con sus superiores con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. Especifico 2</p> <p>Existe relación positiva entre la satisfacción en relación con sus superiores con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>			<p>a. Estructura Del Diseño.</p> <p>Según el esquema del trabajo de investigación desarrollado</p>

<p>P. Especifico 3</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción con la participación en las decisiones con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. Especifico 3</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción con la participación en las decisiones con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. Especifico 3</p> <p>Existe relación positiva entre satisfacción con la participación en las decisiones con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Teoría Humanista Mayo (1932)</p>	<p>b. Población y Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: 42 • Muestra: 38
<p>P. Especifico 4</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción con su trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. Especifico 4</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción con su trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. Especifico 4</p> <p>Existe relación positiva entre la satisfacción con su trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>			<p>Procedimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario Virtual
<p>P. Especifico 5</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción por las recompensas recibidas con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021?</p>	<p>O. Especifico 5</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción por las recompensas recibidas con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>	<p>H. Especifico 5</p> <p>Existe relación positiva entre la satisfacción por las recompensas recibidas con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021</p>			

MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA	INSTRUMENTO
VARIABLE 1				
Satisfacción Laboral Locke, (1976)	Relación con los compañeros	Relaciones interpersonales	Encuesta	Cuestionario
	Salario percibido	Remuneración		
	Relación con el jefe	Supervisión		
	Naturaleza del trabajo	Condiciones ambientales		
	Promociones	Reconocimientos por logros		

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

Variable 1: Satisfaccion Laboral		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Dimensión/Indicador		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relacion con los compañeros • Relaciones interpersonales								
1	¿La relación laboral con los compañeros de trabajo es buena para conseguir los logros establecidos en la experiencia de aprendizaje?	X		X		X		
2	¿Los servidores de la institución como parte del equipo de trabajo realizan experiencias de aprendizaje periódicamente?	X		X		X		
Salario percibido • Remuneración								
3	¿La remuneración va de acuerdo con el trabajo realizado como docente en la institución educativa?	X		X		X		
4	¿Si incrementaran la remuneración, el trabajo como docente sería más eficiente?	X		X		X		
Relacion con el jefe • Supervisión								
5	¿El supervisor soluciona los problemas de manera eficaz sobre los problemas ocurridos dentro de la institución educativa?	X		X		X		
6	¿El supervisor mantiene informado a los docentes a su cargo sobre los asuntos que afectan en sus labores en la institución educativa?	X		X		X		
Naturaleza del trabajo • Condiciones ambientales								
7	¿La institución educativa cuenta con ambientes apropiados para mi desarrollo laboral como docente?	X		X		X		
8	¿La institución educativa esta adecuada para realizar las actividades pertinentes para lograr las metas establecidas en las experiencias de aprendizaje?	X		X		X		
Promociones • Reconocimientos por logros								
9	¿Se reconocen adecuadamente las tareas que realizan los docentes dentro de la institución educativa?	X		X		X		
10	¿Cuándo se introduce una mejora en el trabajo docente, se reconoce al docente por dicho logro?	X		X		X		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA	INSTRUMENTO
VARIABLE 2				
Desempeño Laboral Niño, (2018)	Productividad	Asistencia y puntualidad	Encuesta	Cuestionario
		Esfuerzo y responsabilidad		
		Orientación de resultados		
		Calidad		
	Capacitación	Iniciativa		
		Relaciones interpersonales		
		Organización		
		Trabajo en equipo		
		Crecimiento y progreso		
	Compensación Laboral	Compensación intrínseca		
		Compensación extrínseca		
		salario		

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Variable 2: Desempeño laboral		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Dimension/Indicador		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad • Esfuerzo y responsabilidad • Orientación de resultados • Calidad 								
1	¿Estoy satisfecho con el horario de trabajo como docente en la institución educativa?	X		X		X		
2	¿El trabajo como docente exige ser creativo al realizar las sesiones de clase para los estudiantes de la institución educativa?	X		X		X		
3	¿El docente consigue los objetivos planteados en la experiencia de aprendizaje?	X		X		X		
4	¿El docente conoce perfectamente las tareas que debe realizar en su puesto para lograr realizar las experiencias de aprendizaje?	X		X		X		
Capacitación <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Relaciones interpersonales • Organización • Trabajo en equipo • Crecimiento y progreso 								
5	¿El docente participa en las decisiones que se toman sobre la elaboración de experiencias de aprendizajes?	X		X		X		
6	¿Entre el personal docente existe una comunicación fluida y asertiva tanto en el nivel primario como en el nivel secundario?	X		X		X		
7	¿La comunicación interna funciona correctamente al realizar las actividades escolares?	X		X		X		
8	¿Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para realizar las actividades escolares?	X		X		X		
9	¿El puesto de docente en la carrera magisterial ofrece oportunidades de seguir creciendo profesionalmente en un futuro?	X		X		X		

Anexo 9 Cuestionario Virtual



CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Descripción del formulario

SATISFACCION LABORAL

Lea atentamente y responda de manera objetiva y sincera

1. ¿La relación laboral con los compañeros de trabajo es buena para conseguir los logros establecidos en la experiencia de aprendizaje? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. ¿Los servidores de la institución como parte del equipo de trabajo realizan experiencias de aprendizaje periódicamente? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿La remuneración va de acuerdo con el trabajo realizado como docente en la institución educativa? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿Si incrementaran la remuneración, el trabajo como docente sería más eficiente? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. ¿El supervisor soluciona los problemas de manera eficaz sobre los problemas ocurridos dentro de la institución educativa? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. ¿El supervisor mantiene informado a los docentes a su cargo sobre los asuntos que afectan en sus labores en la institución educativa? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. ¿La institución educativa cuenta con ambientes apropiados para mi desarrollo laboral como docente? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

8. ¿La institución educativa está adecuada para realizar las actividades pertinentes para lograr las metas establecidas en las experiencias de aprendizaje? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9. ¿Se reconocen adecuadamente las tareas que realizan los docentes dentro de la institución educativa? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. ¿Cuándo se introduce una mejora en el trabajo docente, se reconoce al docente por dicho logro? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

DESEMPEÑO LABORAL

Lea atentamente y responda de manera objetiva y sincera

11. ¿Estoy satisfecho con el horario de trabajo como docente en la institución educativa? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. ¿El trabajo como docente exige ser creativo al realizar las sesiones de clase para los estudiantes de la institución educativa? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13. ¿El docente consigue los objetivos planteados en la experiencia de aprendizaje? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14. ¿El docente conoce perfectamente las tareas que debe realizar en su puesto para lograr realizar las experiencias de aprendizaje? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15. ¿El docente participa en las decisiones que se toman sobre la elaboración de experiencias de aprendizajes? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

16. ¿Entre el personal docente existe una comunicación fluida y asertiva tanto en el nivel primario como en el nivel secundario? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

17. ¿La comunicación interna funciona correctamente al realizar las actividades escolares? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

18. ¿Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para realizar las actividades escolares? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

19. ¿El puesto de docente en la carrera magisterial ofrece oportunidades de seguir creciendo profesionalmente en un futuro? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

20. ¿Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien o cuando se realiza una buena actividad? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

21. ¿Cuándo el docente realiza un aporte en el trabajo, obtiene reconocimiento por parte de los compañeros y del supervisor? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

22. ¿El docente se siente satisfecho con el sueldo percibido por su trabajo? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Anexo 10

Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

1. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

2. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.803	22

3. Estadísticas de cada pregunta realizada en la presente investigación

	Media	Desv. Desviación	N
RELACION LABORAL	4.13	1.017	40
EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE	3.93	.474	40
REMUNERACION LABORAL	2.38	1.005	40
INCREMENTO REMUNERATIVO	3.83	1.035	40
PROBLEMAS LABORALES	3.30	.911	40
COMUNICACION DIRECTA	3.43	.874	40
AMBIENTES LABORALES	3.18	1.059	40
GESTION DE APRENDIZAJE	3.10	1.008	40
TAREAS DOCENTES	3.08	1.118	40
RECONOCIMIENTO DOCENTE	2.83	1.174	40
HORARIO DE TRABAJO	3.18	1.130	40
CREATIVIDAD DOCENTE	4.22	.733	40

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	3.95	.677	40
CONOCIMIENTO DE TAREAS	4.03	.832	40
PARTICIPACION EN EL APRENDIZAJE	3.83	.675	40
COMUNICACION DOCENTE	2.80	1.137	40
ORGANIZACION DOCENTE	3.28	.933	40
APOYO DOCENTE	3.28	.816	40
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	3.53	1.086	40
LOGROS DOCENTES	3.08	1.269	40
RECOMPENSAS MATERIALES	2.95	.986	40
SALARIO	2.25	1.006	40

4. Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación

	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
RELACION LABORAL	69.38	81.625	.327	.797
EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE	69.58	84.353	.469	.795
REMUNERACION LABORAL	71.13	93.087	-.280	.828
INCREMENTO REMUNERATIVO	69.68	80.174	.400	.793
PROBLEMAS LABORALES	70.20	74.472	.850	.769
COMUNICACION DIRECTA	70.08	80.635	.463	.790
AMBIENTES LABORALES	70.33	78.584	.477	.788
GESTION DE APRENDIZAJE	70.40	73.374	.827	.768
TAREAS DOCENTES	70.43	78.866	.430	.791
RECONOCIMIENTO DOCENTE	70.68	76.687	.515	.785
HORARIO DE TRABAJO	70.33	76.994	.524	.785
CREATIVIDAD DOCENTE	69.28	89.230	-.079	.812

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	69.55	85.023	.255	.800
CONOCIMIENTO DE TAREAS	69.48	84.256	.244	.800
PARTICIPACION EN EL APRENDIZAJE	69.68	84.071	.334	.797
COMUNICACION DOCENTE	70.70	76.113	.568	.782
ORGANIZACION DOCENTE	70.23	74.025	.857	.768
APOYO DOCENTE	70.23	75.563	.877	.771
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	69.98	82.384	.259	.801
LOGROS DOCENTES	70.43	90.866	-.157	.829
RECOMPENSAS MATERIALES	70.55	74.869	.752	.773
SALARIO	71.25	98.808	-.557	.841

5. Estadísticas de escala de la presente investigación

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
73.50	88.667	9.416	22

6. Estadística Descriptiva para las 23 preguntas de las Variables en la presente investigación Tamaño de muestra = 40

Parte 1		RELACION LABORAL	EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE	REMUNERACION LABORAL	INCREMENTO REMUNERATIVO	PROBLEMAS LABORALES	COMUNICACION DIRECTA	GESTION DE APRENDIZAJE	AMBIENTES LABORALES
N	Válidos	40	40	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		4.13	3.93	2.38	3.83	3.30	3.43	3.10	3.18
Mediana		4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.50	3.50
Moda		4	4	4	2	4	4	4	4
Desv. Desviación		1.017	0.474	1.005	1.035	0.911	0.874	1.008	1.059
Varianza		1.035	0.225	1.010	1.071	0.831	0.763	1.015	1.122
Rango		4	3	3	3	3	3	3	4

Parte 2		TAREAS DOCENTES	RECONOCIMIENTO DOCENTE	HORARIO DE TRABAJO	CREATIVIDAD DOCENTE	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONOCIMIENTO DE TAREAS	PARTICIPACION EN EL APRENDIZAJE
N	Válido	40	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		3.08	2.83	3.18	4.23	3.95	4.03	3.83
Mediana		3.50	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Moda		4	4	4	4	4	4	4
Desv. Desviación		1.118	1.174	1.130	0.733	0.677	0.832	0.675
Varianza		1.251	1.379	1.276	0.538	0.459	0.692	0.456
Rango		4	3	3	3	3	3	3

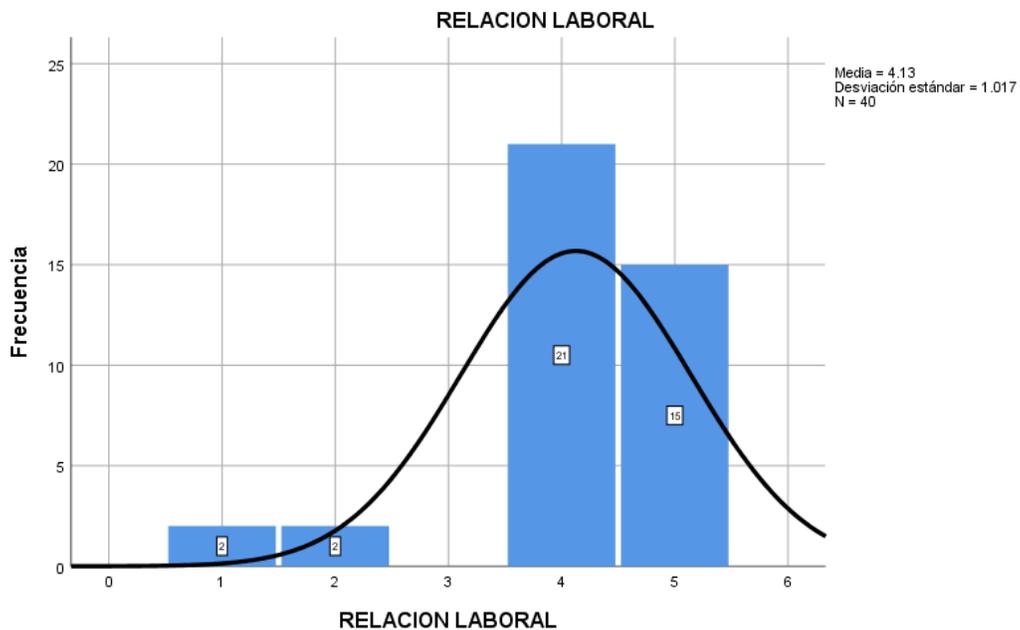
Parte 3		COMUNICACION DOCENTE	ORGANIZACION DOCENTE	OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	APOYO DOCENTE	LOGROS DOCENTES	RECOMPENSAS MATERIALES	SALARIO
N	Válidos	40	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.80	3.28	3.53	3.28	3.08	2.95	2.25
Mediana		3.00	4.00	4.00	3.50	3.00	3.00	2.00
Moda		4	4	4	4	2	4	2
Desv. Desviación		1.137	0.933	1.086	0.816	1.269	0.986	1.006
Varianza		1.292	0.871	1.179	0.666	1.610	0.972	1.013
Rango		3	3	4	2	4	3	3

7. Tablas de frecuencia e Histogramas del análisis de datos

Tabla 1: Relación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	10.0
	DE ACUERDO	21	52.5	52.5	62.5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 1: Histograma Relación Laboral



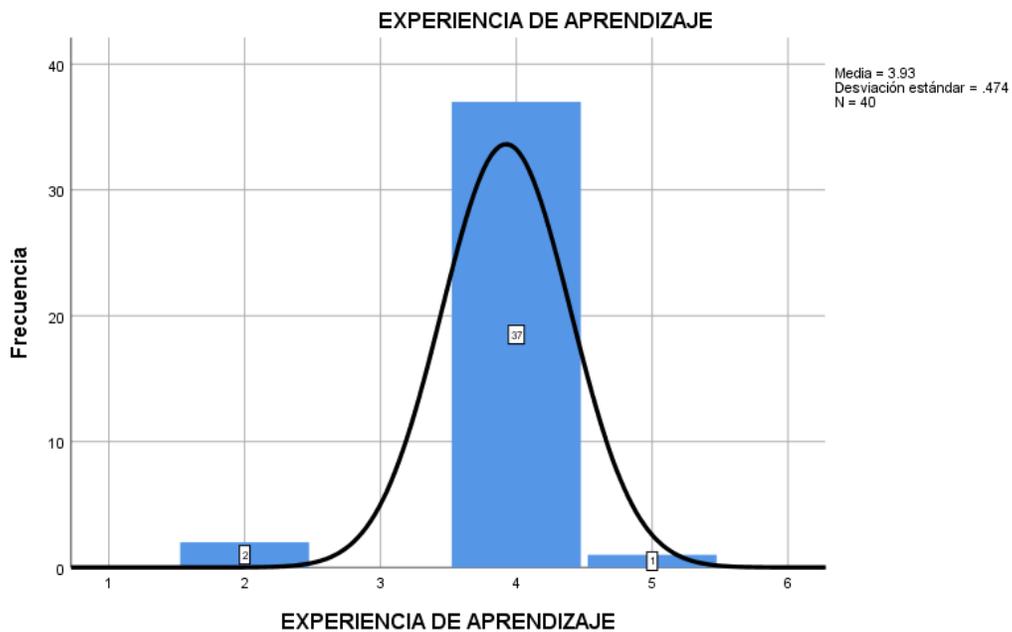
Interpretación:

Se indagó sobre la relación laboral y se pudo apreciar que los docentes estuvieron de acuerdo en 52.5% y un 37.5% totalmente de acuerdo; mientras que un 5% de los docentes encuestados manifestaron que estaban en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 2: Experiencia de Aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	DE ACUERDO	37	92.5	92.5	97.5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 2: Histograma Experiencia de Aprendizaje



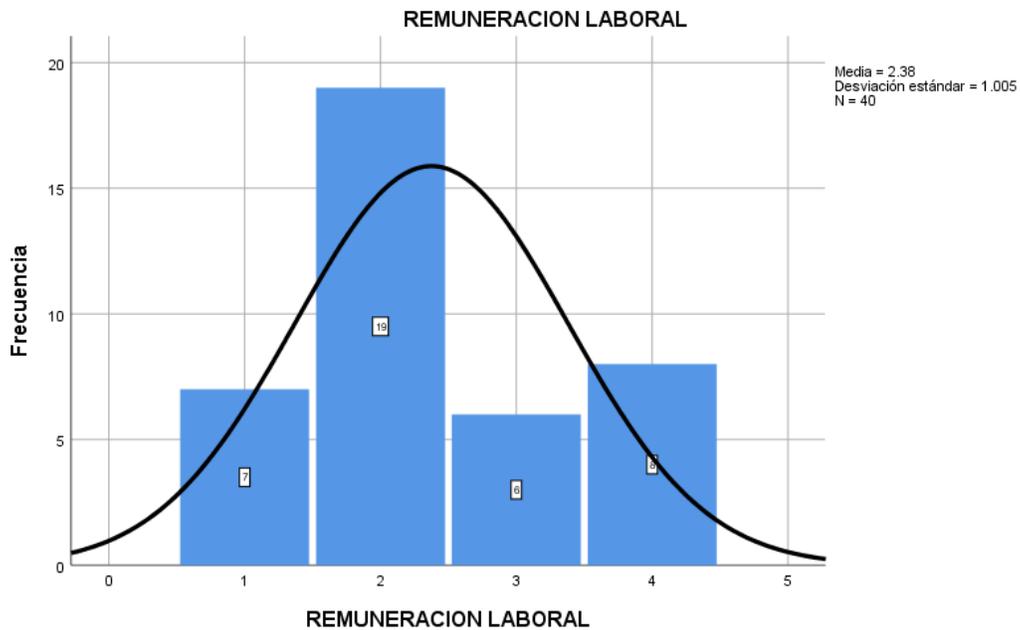
Interpretación:

Un 92.5% de los docentes estuvo de acuerdo con relación a la experiencia de aprendizaje, un 5% esta en desacuerdo y un 2.5% está totalmente de acuerdo.

Tabla 3: Remuneración Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	17.5	17.5	17.5
	EN DESACUERDO	19	47.5	47.5	65.0
	INDIFERENTE	6	15.0	15.0	80.0
	DE ACUERDO	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 3: Histograma Remuneración Laboral



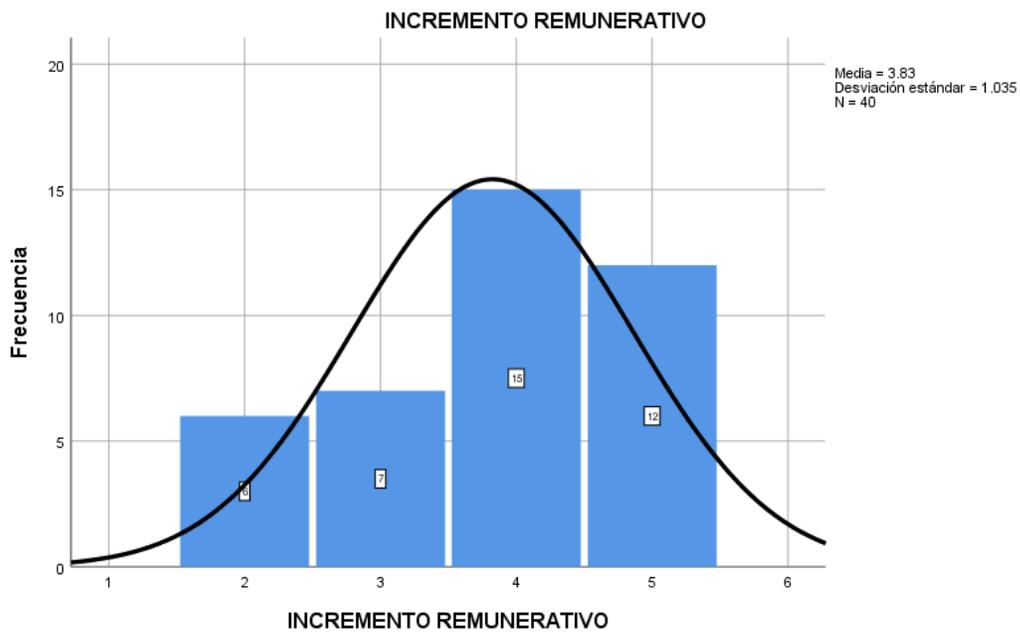
Interpretación:

Los docentes estuvieron desacuerdo en un 47.5% con relación a la remuneración laboral, mientras que un 20% estuvo de acuerdo y un 15% indiferente.

Tabla 4: Incremento Remunerativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	6	15.0	15.0	15.0
	INDIFERENTE	7	17.5	17.5	32.5
	DE ACUERDO	15	37.5	37.5	70.0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 4: Histograma Incremento Remunerativo



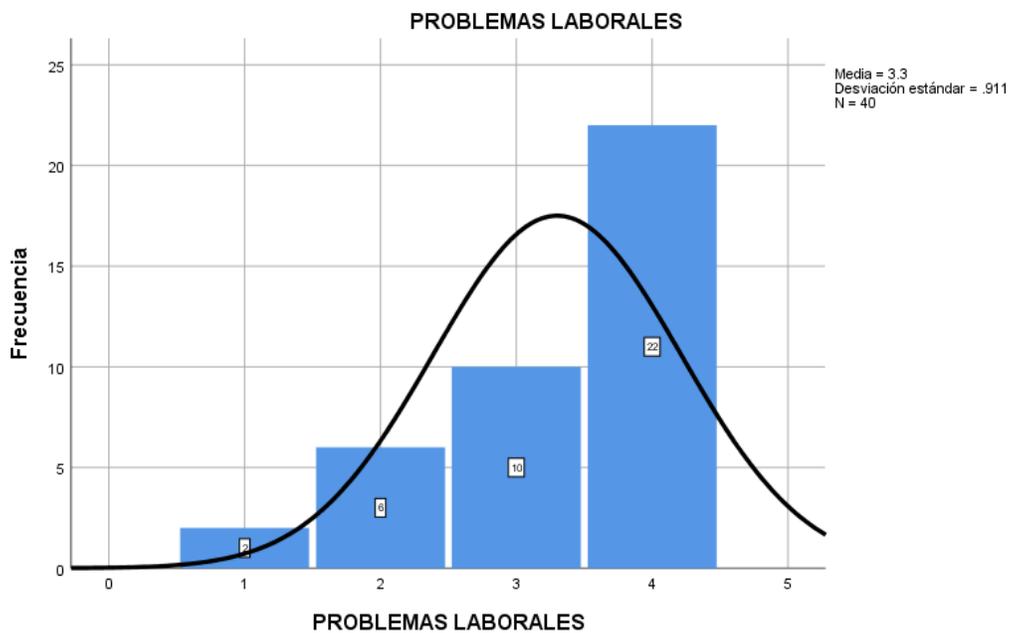
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 37.5% con relación al incremento remunerativo, mientras que un 30% estuvo totalmente de acuerdo y un 15% en desacuerdo.

Tabla 5: Problemas Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	EN DESACUERDO	6	15.0	15.0	20.0
	INDIFERENTE	10	25.0	25.0	45.0
	DE ACUERDO	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 5: Histograma Problemas Laborales



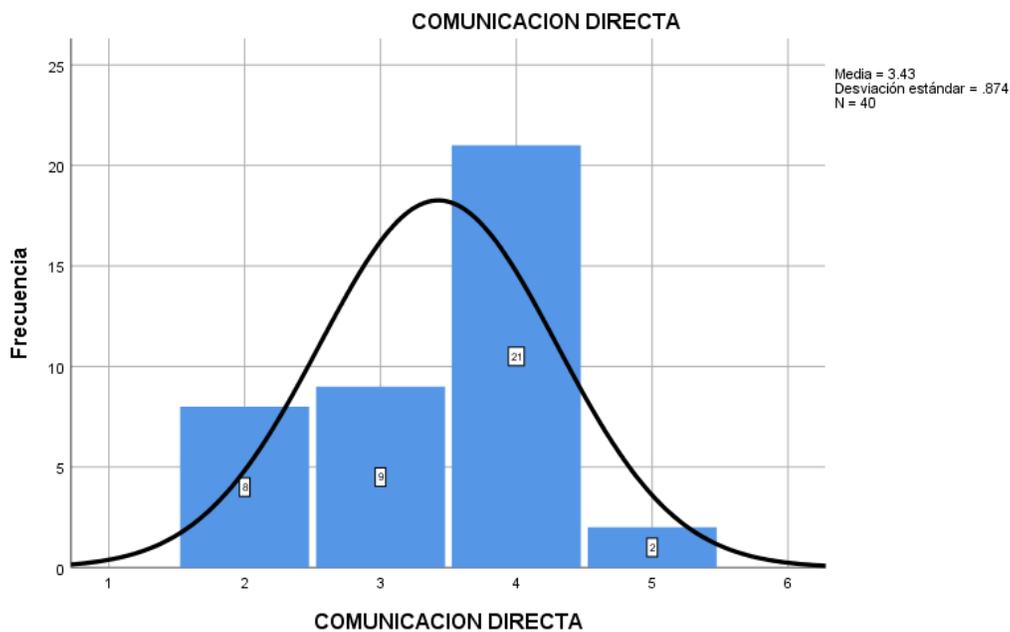
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 55%, mientras que un 25% indiferente y un 5% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 6: Comunicación Directa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	8	20.0	20.0	20.0
	INDIFERENTE	9	22.5	22.5	42.5
	DE ACUERDO	21	52.5	52.5	95.0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 6: Histograma Comunicación Directa



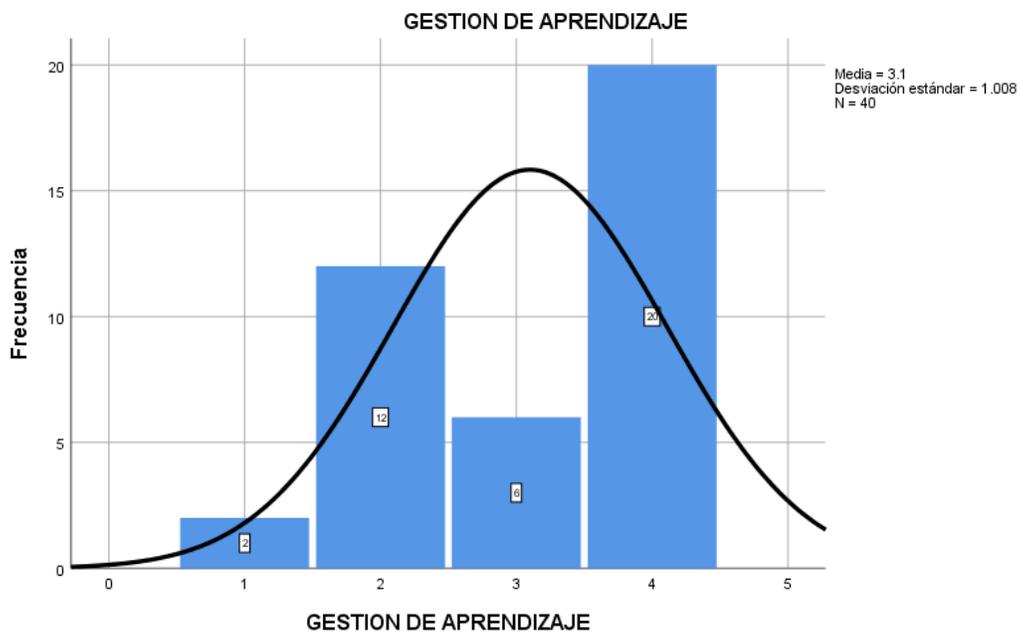
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 52.5%, mientras que un 22.5% indiferente y un 5% en totalmente de acuerdo.

Tabla 7: Gestión de Aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	EN DESACUERDO	12	30.0	30.0	35.0
	INDIFERENTE	6	15.0	15.0	50.0
	DE ACUERDO	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 7: Histograma Gestión de Aprendizaje



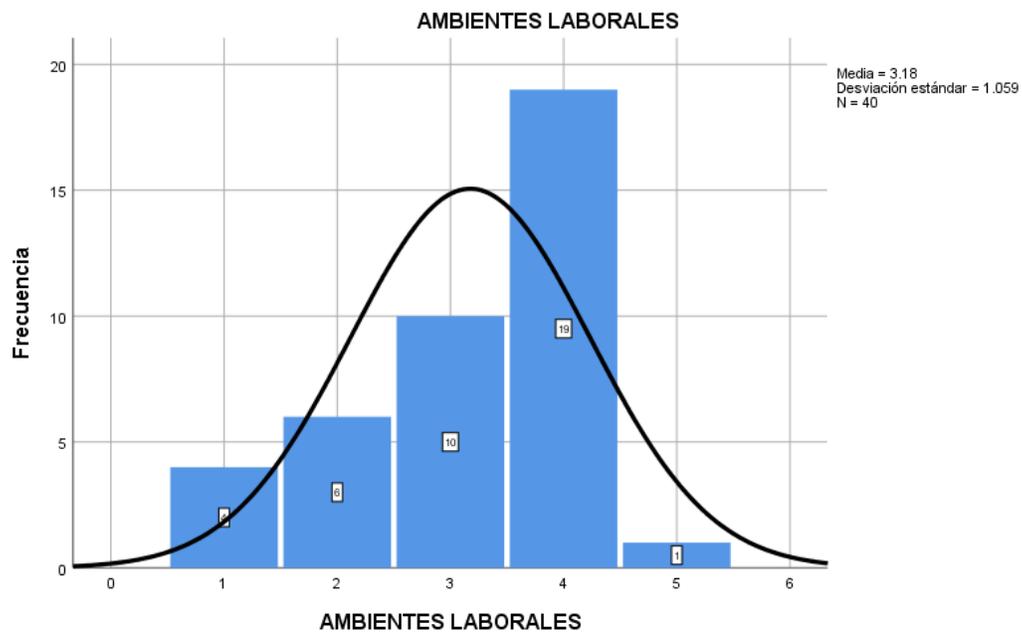
Interpretación:

El 50% de los docentes estuvo de acuerdo, un 30% en desacuerdo y un 5% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 8: Ambientes Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	10.0	10.0	10.0
	EN DESACUERDO	6	15.0	15.0	25.0
	INDIFERENTE	10	25.0	25.0	50.0
	DE ACUERDO	19	47.5	47.5	97.5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 8: Histograma Ambientes Laborales



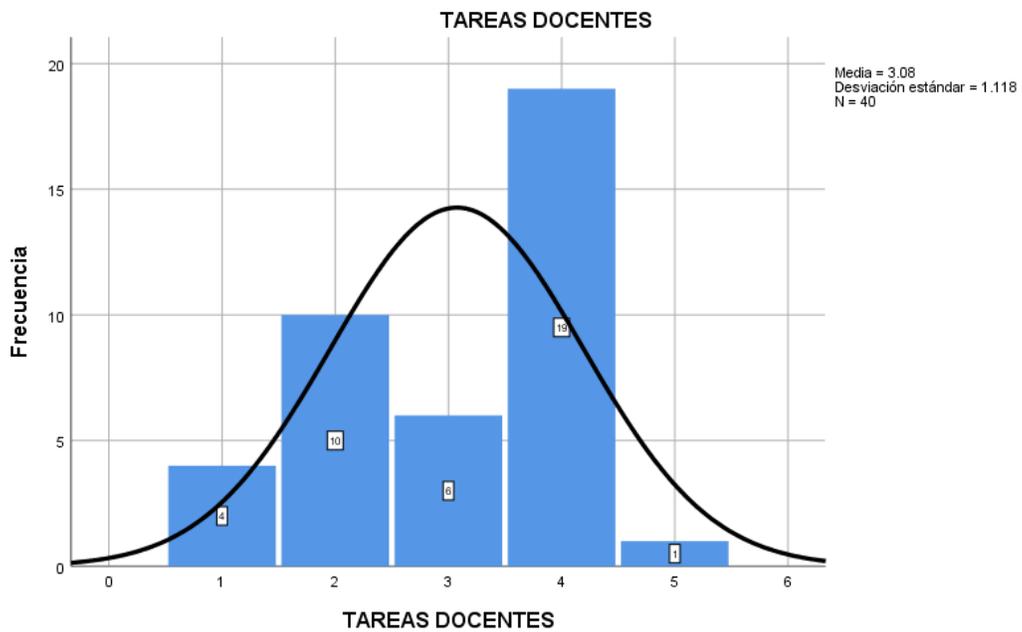
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 47.5%, mientras que un 25% indiferente y un 2.5% totalmente de acuerdo.

Tabla 9: Tareas docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	10.0	10.0	10.0
	EN DESACUERDO	10	25.0	25.0	35.0
	INDIFERENTE	6	15.0	15.0	50.0
	DE ACUERDO	19	47.5	47.5	97.5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 9: Histograma Tareas docentes



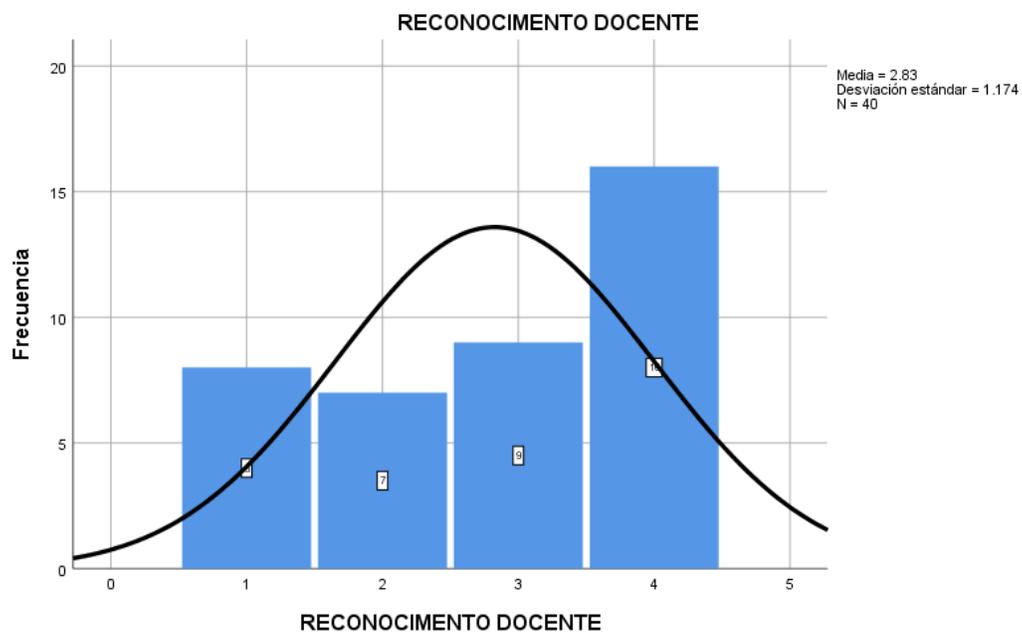
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 47.5%, mientras que un 25% en desacuerdo y un 2.5% totalmente de acuerdo en relación a las tareas docentes.

Tabla 10: Reconocimiento docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	20.0	20.0	20.0
	EN DESACUERDO	7	17.5	17.5	37.5
	INDIFERENTE	9	22.5	22.5	60.0
	DE ACUERDO	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 10: Histograma Reconocimiento docente



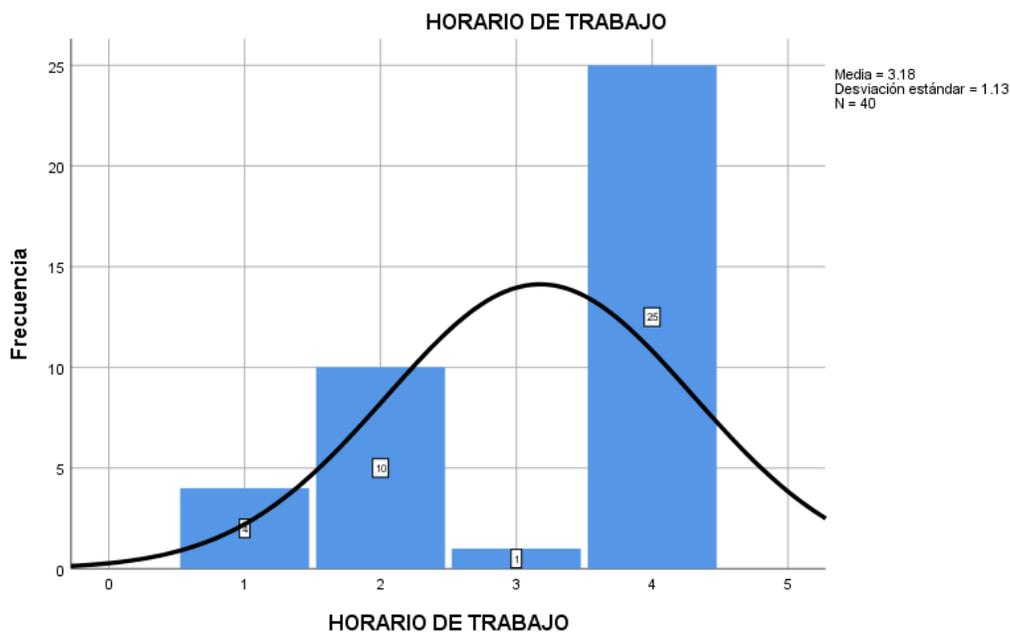
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 40%, mientras que un 22.5% indiferente y un 17.5% en desacuerdo en relación al reconocimiento que recibe el docente por su trabajo.

Tabla 11: Horario de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	10.0	10.0	10.0
	EN DESACUERDO	10	25.0	25.0	35.0
	INDIFERENTE	1	2.5	2.5	37.5
	DE ACUERDO	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 11: Histograma Horario de Trabajo



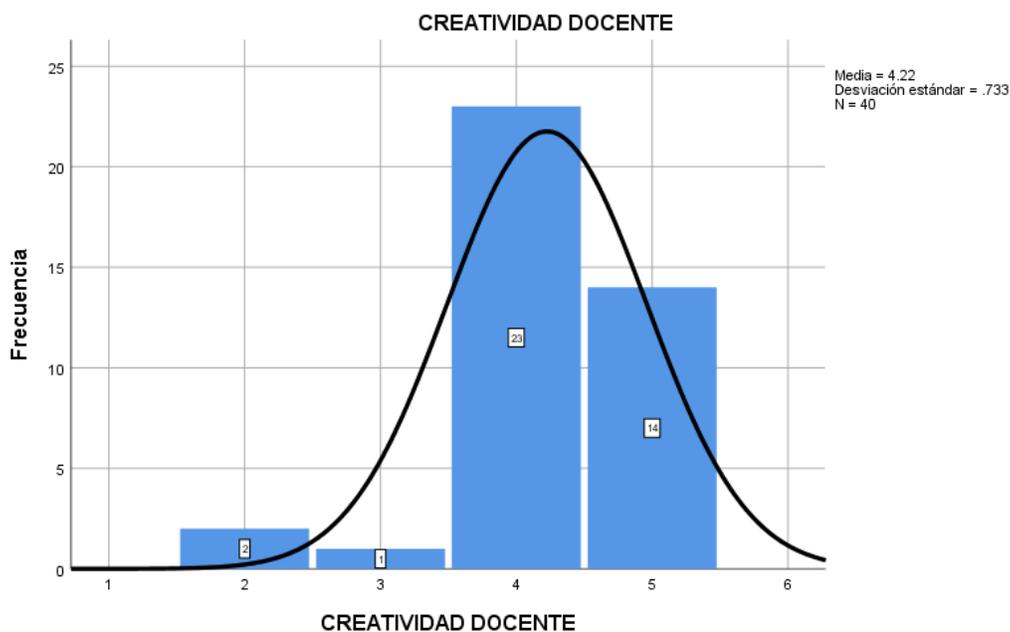
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 62.5%, mientras que un 25% en desacuerdo y un 2.5% indiferente en relación a su horario de trabajo.

Tabla 12: Creatividad Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	INDIFERENTE	1	2.5	2.5	7.5
	DE ACUERDO	23	57.5	57.5	65.0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 12: Histograma Creatividad Docente



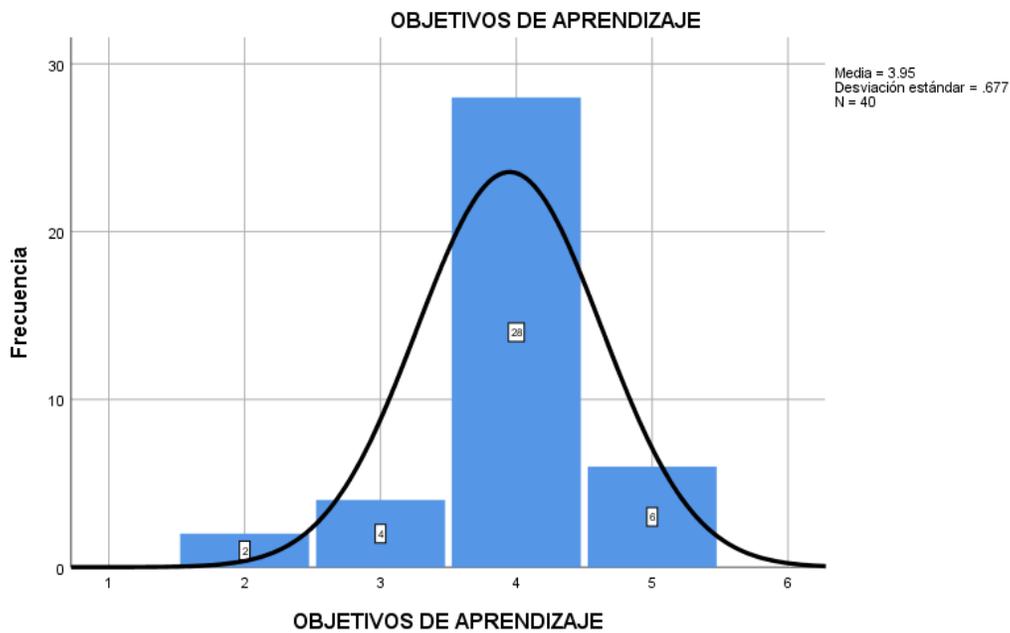
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 57.5%, mientras que un 35% totalmente de acuerdo y un 2.5% indiferente.

Tabla 13: Objetivos de Aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	INDIFERENTE	4	10.0	10.0	15.0
	DE ACUERDO	28	70.0	70.0	85.0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 13: Histograma Objetivos de Aprendizaje



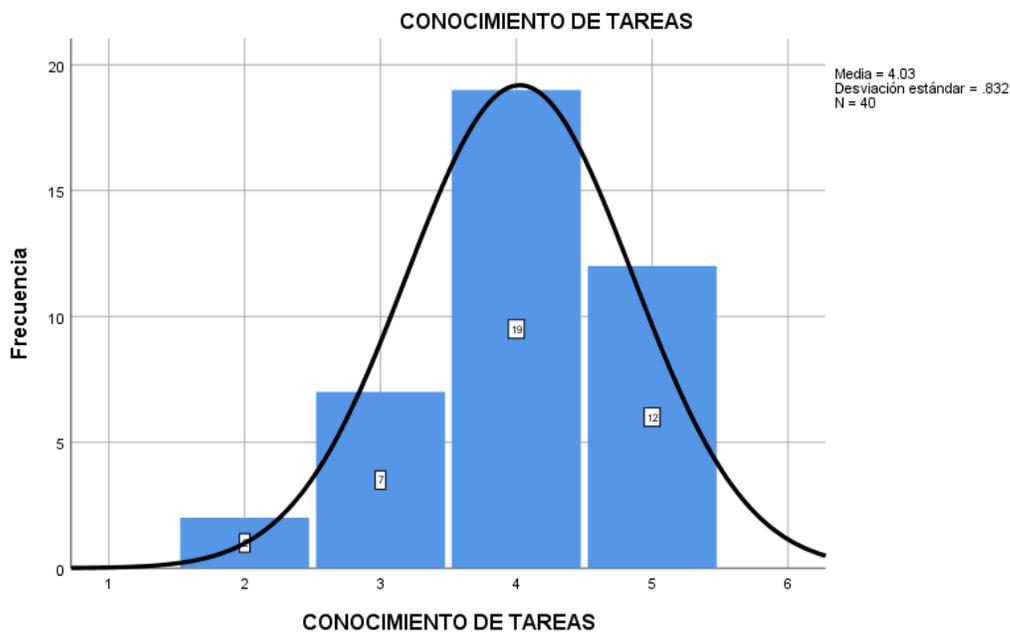
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 70%, mientras que un 15% totalmente de acuerdo y un 5% en desacuerdo en relación a los objetivos de aprendizajes planteados en las sesiones de clase.

Tabla 14: Conocimientos de Tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	INDIFERENTE	7	17.5	17.5	22.5
	DE ACUERDO	19	47.5	47.5	70.0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 14: Histograma Conocimientos de Tareas



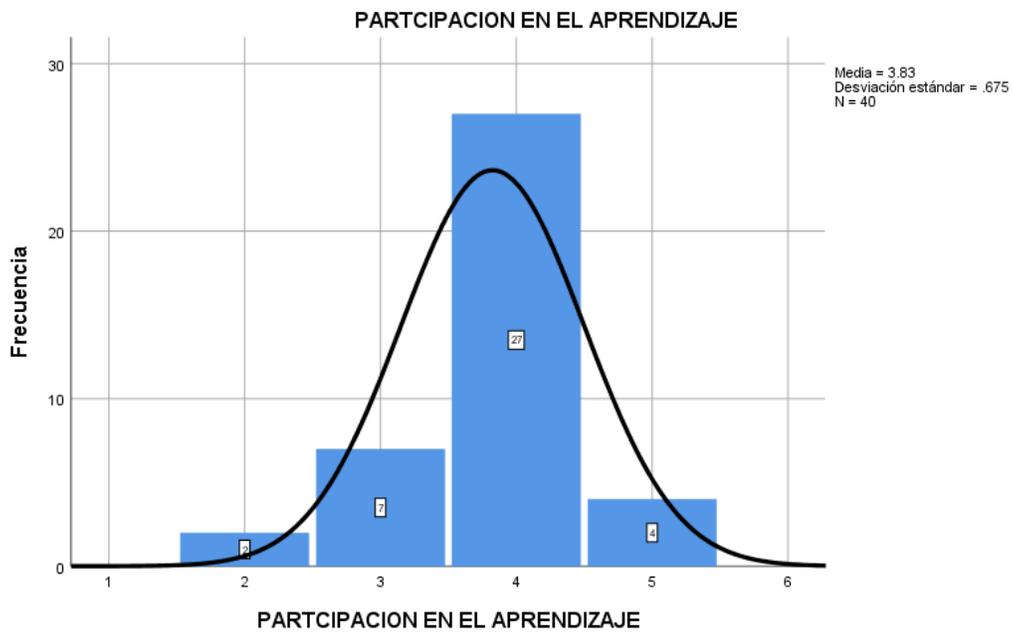
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 47.5%, mientras que un 30% totalmente de acuerdo y un 5% en desacuerdo en relación al conocimiento de los docentes sobre las tareas.

Tabla 15: Participación en el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	INDIFERENTE	7	17.5	17.5	22.5
	DE ACUERDO	27	67.5	67.5	90.0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 15: Histograma Participación en el aprendizaje



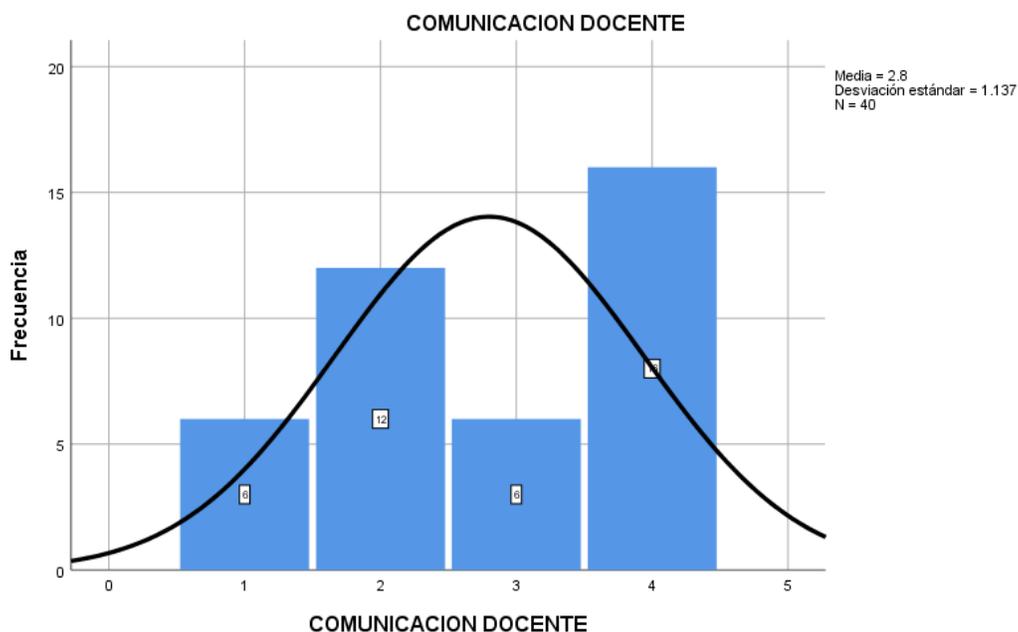
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 67.5%, mientras que un 17.5% indiferente y un 5% en desacuerdo.

Tabla 16: Comunicación Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	15.0	15.0	15.0
	EN DESACUERDO	12	30.0	30.0	45.0
	INDIFERENTE	6	15.0	15.0	60.0
	DE ACUERDO	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 16: Histograma Comunicación Docente



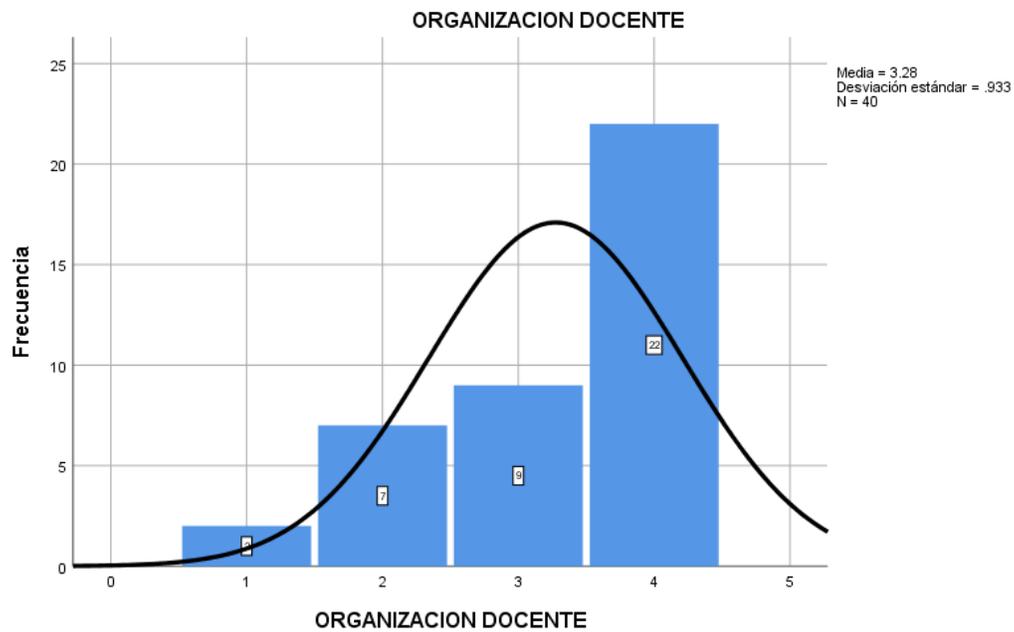
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 40%, mientras que un 30% en desacuerdo y un 15% indiferente y totalmente en desacuerdo en relación a la comunicación entre los docentes.

Gráfico 17: Organización docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	EN DESACUERDO	7	17.5	17.5	22.5
	INDIFERENTE	9	22.5	22.5	45.0
	DE ACUERDO	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 17: Histograma Organización docente



Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 55%, mientras que un 22.5% indiferente y un 5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 18: Oportunidades de Desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	EN DESACUERDO	6	15.0	15.0	20.0
	INDIFERENTE	7	17.5	17.5	37.5
	DE ACUERDO	19	47.5	47.5	85.0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 18: Histograma Oportunidades de Desarrollo



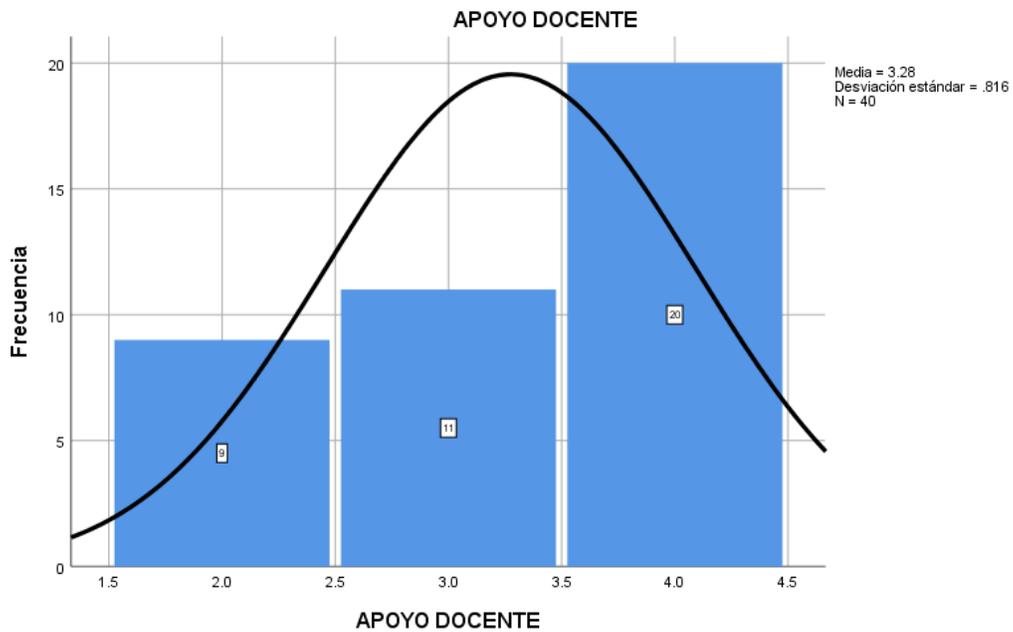
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 47.5%, mientras que un 17.5% indiferente y un 5% totalmente en desacuerdo en relación a las oportunidades de desarrollo.

Tabla 19: Apoyo Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	9	22.5	22.5	22.5
	INDIFERENTE	11	27.5	27.5	50.0
	DE ACUERDO	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 19: Histograma Apoyo Docente



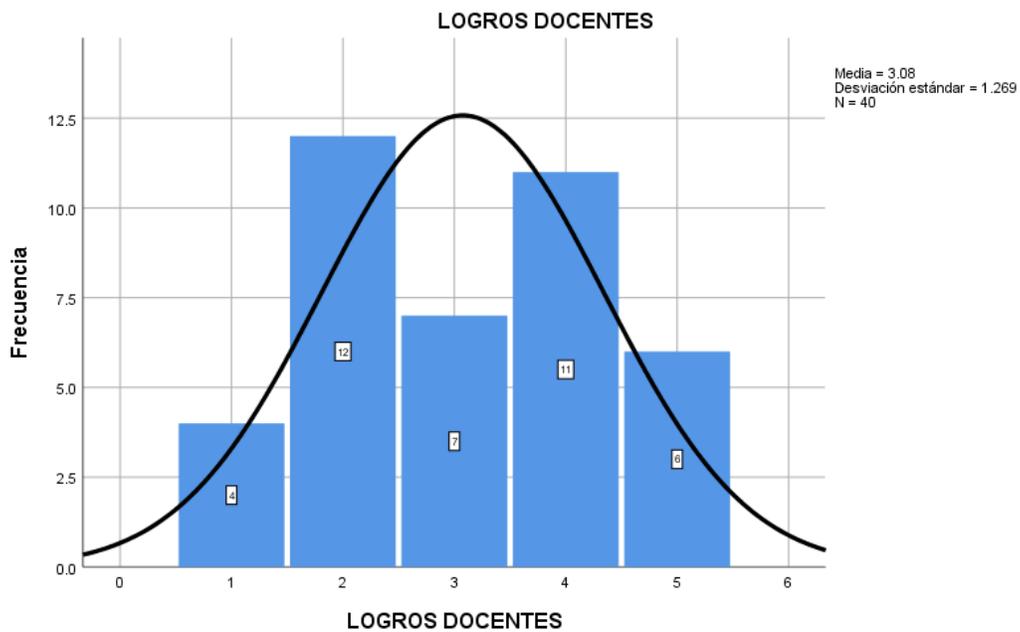
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 50%, mientras que un 27.5% indiferente y un 22.5% en desacuerdo.

Tabla 20: Logros Docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	10.0	10.0	10.0
	EN DESACUERDO	12	30.0	30.0	40.0
	INDIFERENTE	7	17.5	17.5	57.5
	DE ACUERDO	11	27.5	27.5	85.0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 20: Histograma Logros Docentes



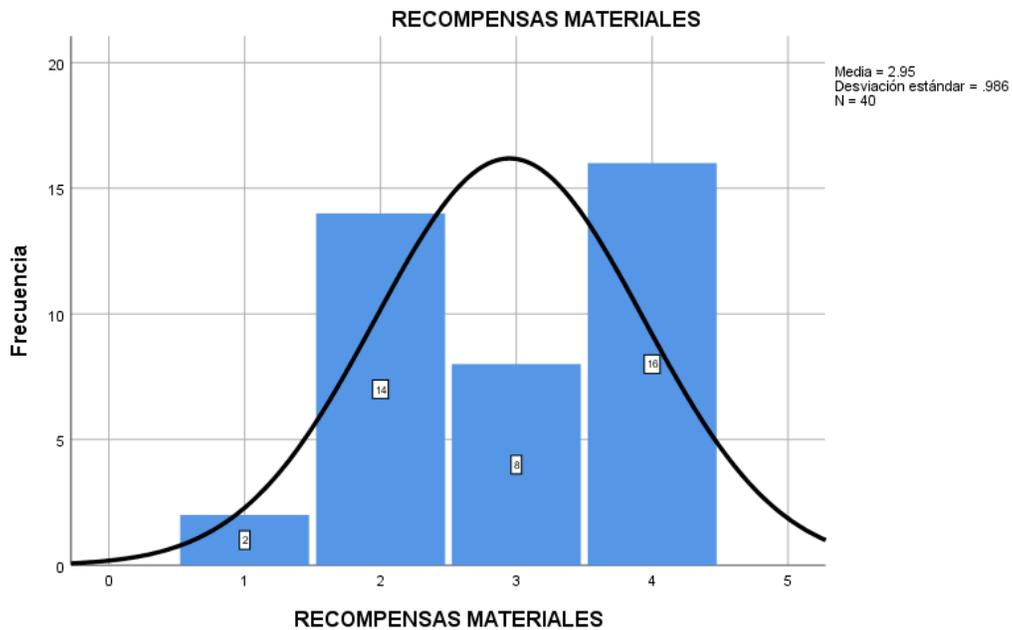
Interpretación:

Los docentes estuvieron en desacuerdo en un 30%, mientras que un 27.5% de acuerdo y un 10% totalmente en desacuerdo en relación a los logros que puede conseguir el docente en la institución.

Tabla 21: Recompensas Materiales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5.0	5.0	5.0
	EN DESACUERDO	14	35.0	35.0	40.0
	INDIFERENTE	8	20.0	20.0	60.0
	DE ACUERDO	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 21: Histograma Recompensas Materiales



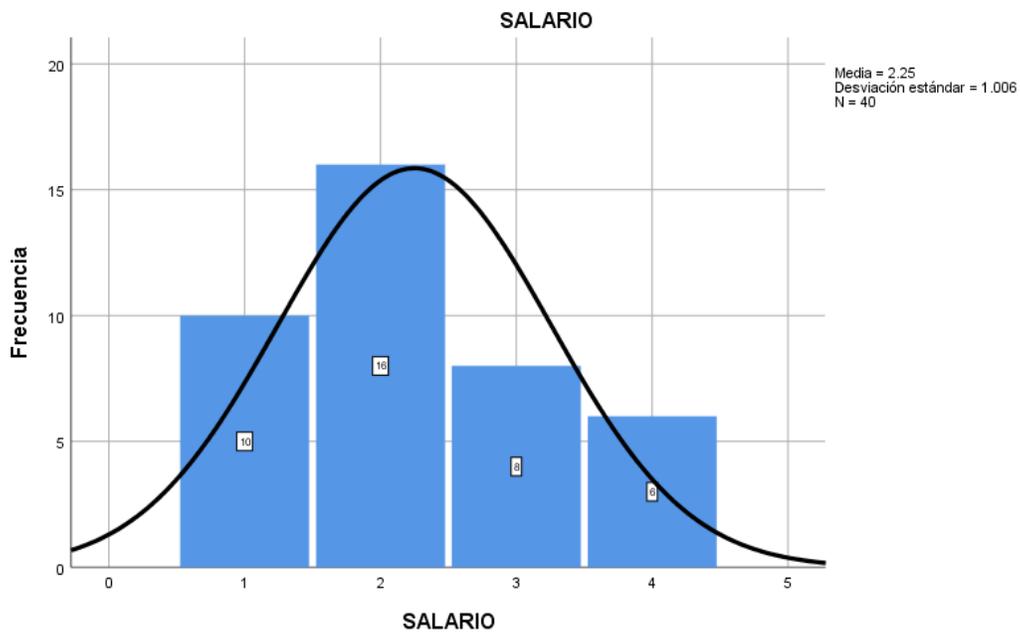
Interpretación:

Los docentes estuvieron de acuerdo en un 40%, mientras que un 35% en desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 22: Salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	25.0	25.0	25.0
	EN DESACUERDO	16	40.0	40.0	65.0
	INDIFERENTE	8	20.0	20.0	85.0
	DE ACUERDO	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gráfico 22: Histograma Salario:



Interpretación:

Los docentes estuvieron en desacuerdo en un 40%, mientras que un 25% totalmente en desacuerdo y un 15% estuvo de acuerdo en relación a su salario percibido por la labor que realiza en la institución educativa.

Anexo 11

Resultados de la Investigación y Análisis Inferencial

Tabla 23: Correlación entre Satisfacción laboral con Desempeño laboral

		SATISFACCION LABORAL	DESENPEÑO LABORAL
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	1	.669**
	Sig. (bilateral)		.000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	1113.100	620.900
	Covarianza	28.541	15.921
	N	40	40
DESENPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.669**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	620.900	773.100
	Covarianza	15.921	19.823
	N	40	40

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

Prueba de Hipótesis General

H0: Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño en los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021

Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere de que existe una correlación del 66.9% entre la Satisfacción laboral y el Desempeño laboral, correlación muy significativa entre ambas variables, siendo esta una relación positiva.

Tabla 24: Correlación Relación con los compañeros con Desempeño laboral

		RELACION CON LOS COMPAÑEROS	DESENPEÑO LABORAL
RELACION CON LOS COMPAÑEROS	Correlación de Pearson	1	.514**
	Sig. (bilateral)		.001
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	79.600	127.400
	Covarianza	2.041	3.267
	N	40	40
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.514**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	127.400	773.100
	Covarianza	3.267	19.823
	N	40	40

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

Prueba de Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación positiva entre la relación con los compañeros con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021

Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere de que existe una correlación del 51.4% entre la Relación con los compañeros y el Desempeño laboral, correlación medianamente alta, siendo esta una relación positiva.

Tabla 25: Correlación Salario percibido con Desempeño laboral

		SALARIO PERCIBIDO	DESENPEÑO LABORAL
SALARIO PERCIBIDO	Correlación de Pearson	1	-.016
	Sig. (bilateral)		.920
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	127.975	-5.150
	Covarianza	3.281	-.132
	N	40	40
DESENPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	-.016	1
	Sig. (bilateral)	.920	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	-5.150	773.100
	Covarianza	-.132	19.823
	N	40	40

Prueba de Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación positiva entre el salario percibido con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021

Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere de que existe una correlación del 1.6% entre el Salario percibido y el Desempeño laboral, correlación significativamente muy baja, siendo esta una relación adversa a la hipótesis planteada pues es una relación negativa.

Tabla 26: Correlación Relación con el jefe con Desempeño laboral

		RELACION CON EL JEFE	DESENPEÑO LABORAL
RELACION CON EL JEFE	Correlación de Pearson	1	.702**
	Sig. (bilateral)		.000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	85.500	180.500
	Covarianza	2.192	4.628
	N	40	40
DESENPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.702**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	180.500	773.100
	Covarianza	4.628	19.823
	N	40	40

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

Prueba de Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación positiva entre la relación con el jefe con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021

Inferencia Estadística:

Se concluye que hay una alta asociación del 70.2% entre la Relación con el jefe y el Desempeño laboral, correlación altamente significativa, siendo esta una relación positiva.

Tabla 27: Correlación Naturaleza del trabajo con Desempeño laboral

		NATURALEZA DEL TRABAJO	DESENPEÑO LABORAL
NATURALEZA DEL TRABAJO	Correlación de Pearson	1	.564**
	Sig. (bilateral)		.000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	112.400	166.200
	Covarianza	2.882	4.262
	N	40	40
DESENPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.564**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	166.200	773.100
	Covarianza	4.262	19.823
	N	40	40

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

Prueba de Hipótesis Específica 4

H1: Existe relación positiva entre la naturaleza del trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021

Inferencia Estadística:

Se concluye que hay una alta asociación del 56.4% entre la Naturaleza del trabajo y el Desempeño laboral, correlación medianamente alta, siendo esta una relación positiva.

Tabla 28: Correlación Promoción con Desempeño laboral

		PROMOCION	DESENPEÑO LABORAL
PROMOCION	Correlación de Pearson	1	.426**
	Sig. (bilateral)		.006
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	164.775	151.950
	Covarianza	4.225	3.896
	N	40	40
DESENPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.426**	1
	Sig. (bilateral)	.006	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	151.950	773.100
	Covarianza	3.896	19.823
	N	40	40

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

Prueba de Hipótesis Específica 5

H1: Existe relación positiva entre las promociones recibidas con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutiérrez en el año escolar 2021

Inferencia Estadística:

Se concluye que hay una alta asociación del 42.6% entre la Promoción y el Desempeño laboral, correlación medianamente baja, siendo esta una relación negativa.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Asesor

Yo, HUAMAN SALHUANA WALDO ESTEBAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Modelo de satisfacción laboral y evaluación del desempeño laboral docente en I.E. N°5049 Emma Dettmann de Gutierrez. Callao 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
HUAMAN SALHUANA WALDO ESTEBAN DNI: 07856089 ORCID 0000-0002-9687-492X	Firmado digitalmente por: MMORIP el 15-08-2022 17:34:21

Código documento Trilce: TRI - 0390523