

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**SATISFACCION LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA
RED N° 10, UGEL N° 03, 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA

Br. MARY SUSANA ZÚÑIGA RODRÍGUEZ

ASESORA:

Dra. DORA LOURDES PONCE YACTAYO

LIMA – PERÚ

2014

DEDICATORIA

A mi madre cuyo ejemplo de fortaleza y persistencia ha sido mi inspiración permanente.

A la memoria de mi padre cuyo mayor legado ha sido la auto exigencia para la obtención de logros.

AGRADECIMIENTO

A Dios fuente de luz que ilumina mi mente y corazón por haber puesto en mi camino a personas que han sido mi soporte y compañía en todos los retos que he tenido que enfrentar.

A mis maestros y consejeros académicos por haberme guiado y facilitado desinteresadamente el camino hacia nuevas perspectivas.

A todos mis colegas quienes colaboraron respondiendo a las encuestas que sirvieron de base en esta investigación.

A las instituciones educativas en especial a la UCV por permitir que mis sueños se tornen en realidad.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: Satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red N° 10, UGEL N° 03, 2013.

La investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red N° 10, UGEL N° 03, 2013.

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos: En el capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el capítulo II: que contiene el marco teórico sobre el tema a investigar: Satisfacción laboral y desempeño docente. En el capítulo III: se desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. Finalmente el capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Presentación	iii
Índice general	iv
Lista de tablas	v
Lista de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
CAPÍTULO I:	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación	19
1.4. Limitaciones	19
1.5. Antecedentes	
1.5.1. Antecedentes internacionales	20
1.5.2. Antecedentes nacionales	27
1.6. Objetivos	
1.6.1. Objetivo general	31
1.6.2. Objetivos específicos	31

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Satisfacción laboral	
2.1.1. Definiciones de satisfacción laboral	34
2.1.1.1. Dimensiones de la variable satisfacción laboral:	35
Relaciones humanas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, satisfacción con supervisión y monitoreo	
2.1.2. Satisfacción laboral educativa en Latinoamérica	37
2.1.3. Factores determinantes en la satisfacción laboral	41
2.2. Desempeño docente	
2.2.1. Definiciones de desempeño docente	43
2.2.1.1. Dimensiones de la variable desempeño docente:	44
Personal, pedagógico, desarrollo continuo	
2.2.2. Evaluación del desempeño docente, sus características	50
2.2.3. Marco del buen desempeño docente en el Perú	53
2.3. Definición de términos básicos	55

CAPÍTULO III:

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis	
3.1.1. Hipótesis general	62
3.1.2. Hipótesis específicos	62
3.2. Variables	
3.2.1. Definición conceptual	62
3.2.2. Definición operacional	64
3.3. Metodología	
3.3.1. Tipo de investigación	65
3.3.2. Diseño de investigación	66
3.4. Población y muestra	67
3.5. Método de investigación	68
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69

3.7. Método de análisis de los datos	74
CAPITULO IV: RESULTADOS	
4.1. Descripción	76
4.2. Prueba de hipótesis	83
4.3. Discusión	91
CONCLUSIONES	94
SUGERENCIAS	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	104
Anexo 1. Matriz de consistencia	105
Anexo 2. Operacionalización de las variables	113
Anexo 3. Instrumentos de medición de la variable 1 y variable 2.	117
Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos	121
Anexo 5. Certificado de validez de contenido.	125
Anexo 6. Base de datos.	145
Anexo7. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	155

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable percepción de satisfacción laboral	63
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable de desempeño docente	64
Tabla 3. Distribución de la población	67
Tabla 4. Distribución de la muestra de docentes de la Red N° 10	68
Tabla 5. Validez del cuestionario percepción de satisfacción laboral, según el Coeficiente de V. de Aiken	70
Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad variable 1	71
Tabla 7. Validez del cuestionario de desempeño docente, según el Coeficiente de V. de Aiken	73
Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad de la variable 2	74
Tabla 9. Niveles de las relaciones humanas en docentes de las instituciones educativas nivel secundaria de la RED N° 10	76
Tabla 10. Niveles de condiciones de trabajo en docentes de las instituciones educativas nivel secundaria de la RED N° 10	77
Tabla 11. Niveles de reconocimiento personal y social en docentes de las instituciones educativas nivel secundaria de la RED N° 10	78
Tabla 12. Niveles de supervisión y monitoreo en docentes de las instituciones educativas nivel secundaria de la RED N° 10	79
Tabla 13. Niveles de la dimensión de personal en docentes de las instituciones educativas nivel secundaria de la RED N° 10	80
Tabla 14. Niveles de la dimensión pedagógica en docentes de las instituciones educativas nivel secundaria de la RED N° 10	81
Tabla 15. Niveles de desarrollo continuo en docentes de las instituciones educativas nivel secundaria de la RED N° 10	82
Tabla 16. Percepción de la satisfacción laboral y el desempeño docente	83
Tabla 17. Percepción de las Relaciones humanas y el desempeño docente	85

Tabla 18.	Percepción de las condiciones de trabajo y el desempeño docente	86
Tabla 19.	Percepción del reconocimiento personal y social y el desempeño docente	88
Tabla 20.	Percepción de la satisfacción con la supervisión y el monitoreo y el desempeño	89

LISTA DE FIGURAS	Página
Figura 1: Diagrama del diseño correlacional	66
Figura 2: Niveles de la percepción de relaciones humanas	76
Figura 3: Niveles de las condiciones de trabajo	77
Figura 4: Niveles de reconocimiento personal y social	78
Figura 5: Niveles de supervisión y monitoreo	79
Figura 6: Niveles de la dimensión de personal	80
Figura 7: Niveles de la dimensión pedagógica	81
Figura 8: Niveles del desarrollo continuo	82
Figura 9: Percepción de la satisfacción laboral y desempeño docente	84
Figura 10: Percepción de las relaciones humanas y desempeño docente	85
Figura 11: Percepción de las condiciones de trabajo y desempeño docente	87
Figura 12: Percepción del reconocimiento personal y social y el desempeño docente	88
Figura 13: Percepción de la satisfacción con la supervisión y monitoreo y el desempeño docente	90

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red N° 10, UGEL N° 03, 2013? y el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red N° 10, UGEL N° 03, 2013.

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva - correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal - correlacional. La muestra estuvo conformada por 120 docentes del nivel secundaria de instituciones educativas estatales. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

En la investigación, se ha encontrado que existe una baja correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red N° 10, UGEL N° 03, 2013, con un nivel de significancia de .05, $p = .000 < .05$ y Rho de Spearman = .23.

Palabras claves: Desempeño docente, Satisfacción laboral, Desarrollo continuo, monitoreo.

ABSTRACT

The present research had as general problem: What is the relationship between perceived job satisfaction and teacher performance in educational institutions of secondary level Red No. 10, No. 03 UGEL, 2013? and the overall objective was: To determine the relationship of perceived job satisfaction and teacher performance in educational institutions of secondary level Red No. 10, No. 03 UGEL, 2013.

The research was basic descriptive - correlational, non-experimental design was cross - sectional correlational. The sample consisted of 120 teachers in the secondary level. The art of the survey questionnaire Likert scale was used for both variables.

In research, it has been found that there is a low correlation between the job satisfaction and perception of teacher performance in teachers of educational institutions of secondary level Red No. 10, No. 03UGEL, 2013 , with a significance level of .05 , $p = .000 < .05$ and Spearman Rho = .23 .

Keywords: Teacher performance, job satisfaction, continuous development and monitoring.