



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción Laboral y Desempeño Profesional en
Instituciones Educativas con JEC del distrito de
Socabaya - Arequipa- 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Alvarez Mejia, Gloria Alejandra

ASESOR:

Dr. Robles Ramírez, Leonardo Arturo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO



Dra. Ana María Bolaños Cárdenas
Presidenta



Mg. Pilar Victoria Gálvez Galarza
Secretaria



Dr. Leonardo Arturo Robles Ramírez
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado: A Dios y la Virgen de Chapi, por permitirme disfrutar de cada día y guiar cada uno de mis pasos, a mis padres y hermana por ser el pilar fundamental de lo que soy y por su incondicional apoyo mantenido en el tiempo ya que siempre estuvieron apoyándome para salir adelante, a mi pareja, quien estuvo apoyando cada decisión y quiso lo mejor para mi porvenir y mi pequeña Esther por ser la fuente de mi esfuerzo e inspiración. A estas personas les dedico, porque gracias a ellas hoy puedo con alegría presentar esta tesis.

Alejandra

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y dar un paso más adelante en mi vida profesional y a los docentes por sus conocimientos y experiencias compartidas.

Alejandra

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Satisfacción laboral y desempeño profesional en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya - Arequipa 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

La autora

ÍNDICE

Pág.

PAGINAS PRELIMINARES

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii

I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema.....	36
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	40
II. MARCO METODOLÓGICO	41
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables, operacionalización.....	42
2.3. Población y muestra.....	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	43
2.5. Métodos de análisis de datos	45
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN.....	64
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

VIII. ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia
Anexo 2	Matriz de operacionalización
Anexo 3	Matriz de Instrumento
Anexo 4	Confiabilidad de Instrumento
Anexo 5	Ficha Técnica del instrumento
Anexo 6	Instrumento
Anexo 7	Baremos Estadísticos
Anexo 8	Constancia de Aplicación del Instrumento
Anexo 9	Ficha de Validación del Instrumento
Anexo 10	Base de Datos

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variable Satisfacción Laboral	47
Tabla 2	Dimensión Retribución Económica.....	48
Tabla 3	Dimensión Condiciones de Trabajo.....	49
Tabla 4	Dimensión Trabajo Atractivo	50
Tabla 5	Dimensión Relaciones Interpersonales	51
Tabla 6	Variable Desempeño Profesional	52
Tabla 7	Dimensión Autonomía	53
Tabla 8	Dimensión Calidad de Trabajo	54
Tabla 9	Dimensión Eficacia profesional	55
Tabla 10	Dimensión Eficiencia profesional.....	56
Tabla 11	Prueba de Normalidad de la Variable Satisfacción Laboral.....	57
Tabla 12	Prueba de Normalidad de la Variable Desempeño Profesional.....	58
Tabla 13	Niveles de Correlación	59
Tabla 14	Correlación entre las variables Satisfacción laboral y Desempeño Profesional	59
Tabla 15	Correlación entre la Variable Satisfacción laboral y la dimensión Autonomía	60
Tabla 16	Correlación entre la variable Satisfacción Laboral y la dimensión Calidad de trabajo.....	61
Tabla 17	Correlación entre la variable Satisfacción Laboral y la dimensión eficacia profesional	62
Tabla 18	Correlación entre la variable Satisfacción Laboral y la dimensión eficiencia profesional	63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable Satisfacción Laboral	47
Figura 2 Dimensión Retribución Económica.....	48
Figura 3 Dimensión Condiciones de Trabajo.....	49
Figura 4 Dimensión Trabajo Atractivo	50
Figura 5 Dimensión Relaciones Interpersonales	51
Figura 6 Variable Desempeño Profesional	52
Figura 7 Dimensión Autonomía	53
Figura 8 Dimensión Calidad de Trabajo	54
Figura 9 Dimensión Eficacia Profesional	55
Figura 10 Dimensión Eficiencia Profesional	56
Figura 11 Dispersión de la Variable Satisfacción Laboral	57
Figura 12 Dispersión de la Variable Desempeño Profesional	58

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

El estudio de investigación corresponde al diseño de investigación correlacional. La población de estudio está conformada por las instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya - Arequipa, las cuales son 5 instituciones educativas, haciendo un total de 202 las personas que laboran en dichas instituciones y la muestra lo conforma el total de la población. Para el recojo de la información, se ha elaborado dos instrumentos de recolección de datos, para ambas variables, satisfacción laboral y desempeño profesional, dichos instrumentos nos brindan información relevante en relación a cada variable de estudio.

Se evidencia entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional, según los resultados obtenidos una correlación positiva significativa, ya que se obtuvo una Rho de Spearman de 0.563** del mismo modo al obtener una significancia bilateral menor a 0.05 nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula, por lo tanto, podemos afirmar que si existe una relación entre la variable satisfacción laboral y desempeño profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Desempeño profesional, JEC (Jornada Escolar Completa)

ABSTRACT

The objective of this research study is to determine the relationship that exists between job satisfaction and the professional performance of personnel working in Educational Institutions with JEC in the district of Socabaya Arequipa 2018.

The research study corresponds to the design of correlational research. The study population is made up of the educational institutions with JEC of the district of Socabaya - Arequipa, which are a total of 5 educational institutions, making a total of 202 people who work in these institutions and the sample is made up of the total of the population. For the collection of information, two data collection instruments have been developed, for both variables, job satisfaction and professional performance, a survey divided into two instruments was used, these instruments provide us with relevant information in relation to each study variable.

Job satisfaction and professional performance, according to the results obtained, shows a significant positive correlation, since a Spearman's Rho of 0.563 ** was obtained in the same way when obtaining a bilateral significance less than 0.05 allows us to validate the research hypothesis and Discard the null hypothesis, therefore, we can say that there is a relationship between the variable job satisfaction and professional performance of staff working in educational institutions with JEC of the district of Socabaya - Arequipa 2018.

Keywords: Job satisfaction, Professional performance, JEC (Full School Day)

I. INTRODUCCIÓN:

1.1. Realidad problemática

En un mundo cada vez más competitivo y globalizado, como es el presente, uno de los principales elementos de la gestión institucional es la gestión de recursos humanos, especialmente porque ellos son parte esencial de un crecimiento institucional, por lo tanto, se convierten en una fuente de ventaja competitiva por lo que es necesario darles una atención especial, por lo tanto hoy en día la satisfacción laboral es muy importante para que las personas puedan desarrollarse, por lo que evidentemente se debería asociar las tecnologías nuevas y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las instituciones de estos tiempos.

Existen diferentes factores que influyen en la satisfacción y sin embargo no constituyen una parte esencial del ambiente laboral. Por ejemplo, la edad, el género, estado civil, ocupación, modalidad de trabajo, tiempo de servicios, rango salarial y/o escala magisterial. Ocurre lo mismo con las motivaciones, pretensiones personales y su realización profesional. (Shultz, 1990).

A nivel internacional ya sea en Francia o Estados Unidos, donde la satisfacción laboral alcanza los niveles más altos, para poder lograr un nivel de satisfacción en el trabajo, influye la capacidad financiera para mantener a la familia, es decir la remuneración económica que perciben los trabajadores, ya que cada persona quiere ser capaz de dar, en términos financieros, el apoyo que necesita su familia; cubrir esta necesidad hace que los trabajadores se esfuercen más. Por otro lado, otro factor importante y que acontece en todos los países del mundo, son las ganas de llegar al trabajo y el placer de realizarlo, lo que definiríamos como las condiciones de trabajo y un trabajo atractivo para los servidores, en donde van a desempeñarse profesionalmente de la mejor manera. Además, en

Suecia el factor predominante es el saber que pasaran un buen día con compañeros de trabajo, lo que implicaría para ellos lo importante que son las relaciones interpersonales con sus compañeros y jefes superiores.

Por otro lado, a nivel nacional, por ejemplo, Arequipa, Lima y Chiclayo, hablando en términos porcentuales, el 53% de las personas no son felices en su empleo, esta falta de satisfacción laboral se debe a que no se sienten en un buen ambiente laboral. Según una encuesta de la Consultora Supera realizada a 1500 personas de los departamentos mencionados, arrojo que el 71% de los trabajadores peruanos no se sienten valorados por su institución, el 41% indicaron que su institución no les brinda el apoyo que necesitan para alcanzar los objetivos encomendados, y además no cuentan con las herramientas necesarias las cuales les permitan alcanzar las metas planteadas, en cuanto a la comunicación el 52% no cuenta con una comunicación efectiva con el jefe inmediato, la mayoría de los peruanos se sentirían más motivados para desempeñarse profesionalmente en su institución, si se sintieran o si tuvieran un mayor reconocimiento laboral, capacitaciones y una mejor comunicación. Así mismo el trato y el nivel salarial tuvieron unos porcentajes de 45% y 39% respectivamente, sin embargo, respecto al salario solo un 8% considero como excelente su nivel de ingresos actual y un 45% lo califico de bueno. Por lo que podríamos decir que la población peruana no se siente satisfecha con su remuneración salarial ya que no las consideran, según las encuestas, las más optimas, además de considerar que en su institución no sienten un apoyo para sus capacitaciones, reconocimientos o para hacer una línea de carrera y finalmente no mantienen relaciones interpersonales adecuadas para el logro del desempeño profesional de sus tareas.

Por lo tanto, la satisfacción laboral es consecuencia del desempeño de una tarea, los factores más importantes que logran que un trabajador se sienta

satisfecho en su trabajo, es la satisfacción que muestre frente a su remuneración salarial, la satisfacción que muestre frente a su trabajo en sí, es decir si considera que su trabajo es un trabajo atractivo, y las relaciones interpersonales que desarrolla dentro de su ambiente de trabajo con sus compañeros o con su jefe.

La Jornada Escolar Completa (JEC) es un modelo de servicio educativo que busca mejorar la calidad ampliando las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes de instituciones educativas públicas de secundaria, entonces, las Instituciones Educativas con JEC (Jornada Escolar Completa), como organizaciones que son, desarrollan criterios sociales y políticas administrativas las cuales están orientadas a un buen desempeño profesional para el logro de objetivos. Pero este desarrollo del desempeño profesional no se viene dando, ya que en las instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya se viene dando problemas, los cuales, durante el transcurso del tiempo, se pudo observar que muchos de los trabajadores administrativos y personal docente no se sienten satisfechos, ya que tienen que desenvolverse en un ambiente inseguro donde predomina los acompañamientos, monitoreos, de los cuales, no quiere decir que estén mal, pero afecta a la satisfacción laboral del personal y al desempeño profesional de los trabajadores. Asimismo, se observa la insatisfacción laboral en la mayoría de los trabajadores, ya que no cuentan con un incentivo laboral por parte de las autoridades del ministerio de Educación o directores de las Instituciones Educativas con JEC, lo que además de ser un servicio nuevo de educación tiene diferentes tareas y funciones, las cuales, no contaban con manuales de funciones y normas claros, lo que empezó como un modelo de servicio educativo incompleto y con poca o nula participación en la toma de decisiones de parte del personal administrativo y docente.

Con base a lo antes expuesto, el presente trabajo de investigación busca determinar de qué manera se relacionan la Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del personal que labora en las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa (JEC), ya que hasta el momento se ha podido divisar que hace falta mayor entrega en el trabajo, esto es por el hecho de que al momento que se asume el cargo en estas instituciones, muchos están desorientados, ya sea porque no están bien capacitados o porque sienten que al pasar de una institución con jornada normal a una con Jornada escolar completa muchos se ven afectados, porque ya vienen trabajando desde hace mucho tiempo en una jornada en la que se han acostumbrado pero al momento del cambio se rehúsan salir de lo que llamaremos su zona de confort, es por ello que esta investigación busca que el personal que labora en estas instituciones logren salir de esa zona de confort y lograr los objetivos que solicita el ministerio como una Institución con Jornada Escolar Completa.

En instituciones educativas con Jornada Escolar Completa (JEC), se quiere lograr una buena producción, que este determinado por diversos factores, por ejemplo, las remuneraciones económicas, condiciones de trabajo, trabajo atractivo y las relaciones interpersonales; por el lado de la satisfacción laboral; en el caso del desempeño profesional se encuentran los factores como la autonomía, la calidad del trabajo, la eficacia y la eficiencia. Evidenciamos estas dimensiones porque la realidad del problema es que se pretende desarrollar la satisfacción laboral y el desempeño profesional en los trabajadores de estas instituciones.

1.2. Trabajos previos

De acuerdo a las investigaciones previas comenzaremos detallando las investigaciones internacionales las cuales son:

D. Yovera (2013) en su tesis titulada “*Clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional del personal del área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología Yaracuy*”, para optar el Grado de Magister de la Universidad Nacional Abierta de Caracas, quien tuvo como objetivo general, analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal que labora en las unidades que conforman el área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy (IUTY). Siguiendo un tipo de diseño transaccional – correlacional – causal, conto con una población conformada por 30 personas, siendo el 100% de los mismos la muestra aplicada, se aplicó el cuestionario validado por juicio de expertos, para la recolección de datos, se presentaron los resultados en cuadros junto a gráficos de barras llegando a las siguientes conclusiones, A) La retribución percibida por la labor que cumple no es suficiente para cubrir sus necesidades personales, B) La organización definida como las normas, reglas y procedimientos limita el desempeño de los funcionarios, C) No siempre la institución otorga reconocimientos o recompensas que le incentiven, D) No se logra instaurar un liderazgo bien definido, E) Existen pocas oportunidades de desarrollo profesional, F) El ambiente y el trato recibido por el director y los coordinadores de la institución casi siempre los satisfacen y motivan a desempeñar mejor su labor, G) El respeto, el reconocimiento, la calidad de vida en el trabajo y su ambiente de trabajo son factores que les satisfacen e incentivan, H) Solo algunas veces las relaciones interpersonales facilitan la convivencia en el entorno laboral. Finalmente propone una serie de lineamientos organizacionales y las correspondientes recomendaciones en pro de fortalecer el clima organizacional y en consecuencia mejorar el desempeño profesional del personal objeto de este estudio.

D. López (2015) en su investigación “*Motivación como factor influyente en el desempeño profesional de los docentes de la unidad educativa Carabobo*”, para optar el grado de *Magíster* en Gerencia Avanzada en

Educación de la Universidad de Carabobo, Venezuela, tuvo como objetivo principal analizar la motivación como factor influyente en el desempeño profesional de los docentes de la Universidad de Carabobo, conformado por una población de 23 docentes de la institución, siguiendo un tipo de diseño no probabilístico intencional, aplicando una encuesta como técnica para la recolección de datos y se diseñó un cuestionario como instrumento Likert de 27 ítems con cinco alternativas de respuestas, concluyendo que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que lleva en ocasiones a la inconformidad y abandono afectando directamente en el desempeño profesional del personal, por lo que se recomienda a los directivos promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano favoreciendo la comunicación para el crecimiento de su institución de su calidad y de su productividad.

Continuando con los trabajos previos pasaremos a las investigaciones nacionales

R. Larico (2014) en su investigación *“Factores motivadores y su influencia en el desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román Juliaca”*, para optar el grado de Magister en Administración con mención en Gerencia y Control de Gobiernos Locales y Regionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, la que tuvo como objetivo general “Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño profesional a los trabajadores de la Municipalidad de San Román Juliaca”, conformada por una población de 635 trabajadores y una muestra de 182 trabajadores, siguiendo un tipo de diseño descriptivo correlacional, aplico cuestionarios como instrumentos de investigación, y encuestas como técnicas de investigación, llegando a las siguientes conclusiones; se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad, se evidencio relación significativa

entre las remuneraciones del mínimo vital y el cumplimiento de responsabilidad porque ello influiría de manera significativa en el desempeño profesional, además se encontró relación entre los incentivos que se le otorga a los trabajadores como las resoluciones, cartas de felicitación y becas de capacitación con el desempeño profesional, finalmente se evidencio una similitud directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización, puesto que influye de manera notable en el desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad.

L. Salluca (2010), en su tesis titulada "*Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao*", para optar el grado de Magister en Educación, otorgado por la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Callao, que tuvo como objetivo principal estudiar la relación existente entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del cercado Callao, siguiendo un tipo de diseño descriptivo correlacional, contando con una población total de 87 maestros y 598 alumnos de las diferentes instituciones públicas del cercado Callao, llegando a las siguientes conclusiones existe relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño profesional según los estudiantes, mientras que los docentes indican que ambas variables son totalmente independientes, por lo que se ha optado por realizar tablas de contingencia en la que se obtuvo como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones estudiadas, a excepción de la dimensión condición de trabajo que resulto alto, por lo que se concluye que ambas variables son regulares.

Finalmente pasamos a las investigaciones regionales

F. Gallegos (2016), en su investigación "*Clima organizacional y su desempeño profesional de los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa*", para optar el grado de Magister en Ciencias

Contables y Financieras con mención en Auditoria y Gestión Tributaria , de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, la que tuvo como objetivo Conocer el clima organizacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del ministerio Publico Gerencia Administrativa de Arequipa poniéndole un mayor énfasis a los departamentos de, Asesoría legal, Presupuesto, Informática, Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento, Patrimonio y Gerencia, siguiendo un tipo de correlacional descriptivo contando con una población total de 56 participantes y una muestra total de 56 trabajadores , aplicando una encuesta y llegando a la conclusión A) Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los servidores , demostrándose con el 93.3% de los servidores que manifiestan que el clima organizacional es promedio y a su vez tiene un buen desempeño profesional, B) se determinó de acuerdo a la percepción de los servidores que el clima organizacional se encuentra en nivel promedio lo que es positivo para la institución, sin embargo existen 5 indicadores que deben mejorarse los cuales son, relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, claridad estabilidad y valores colectivos, C) en base a la evaluación dada de 180 grados ,indico que el 58.30% del personal se encuentra con un desempeño profesional muy bueno, el 20% con un nivel bueno, el 20% con un nivel Excelente y el 1.7% con un desempeño regular, finalmente la relación que existe entre las variables de clima organizacional y desempeño profesional se observa que existe una relación con los indicadores conocimiento de trabajo, calidad del trabajo, iniciativa , colaboración y resolución de problemas, al ser el p valor inferior a 0.05 (5%). En estos casos cuando el clima organizacional presenta un nivel promedio, los indicadores presentan un nivel muy bueno. Con respecto a los indicadores productividad y capacidad para aprender nuevas tareas, no existe relación entre la variable y los indicadores

E. Linares (2012) en su investigación “*Relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la*

constructora JAST SRL Arequipa”, para optar el grado de Magister en Gerencia Social y Recursos Humanos de la Universidad Católica de Santa María , la que tuvo por objetivo, identificar el clima organizacional el nivel de satisfacción laboral y establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la constructora JAST, para lo cual se contó con una población de 84 trabajadores de la constructora divididos en dos áreas, el área administrativa que cuenta con 14 trabajadores y el área operativa que cuenta con 70 trabajadores, y una muestra del mismo tamaño, siguiendo un tipo de diseño Correlacional , y se aplicó un instrumento la escala de WES (Work Environment Scale) la cual fue adaptada al castellano por Fernández Ballesteros y la encuesta de satisfacción creada por el ministerio de salud, llegando a las siguientes conclusiones, los trabajadores tanto del área operativa como del área administrativa perciben un clima organizacional positivo en lo que se refiere a la satisfacción laboral los trabajadores del área operativa afirman que no existe dicha satisfacción laboral salvo en los indicadores de trabajo actual e interrelación con los compañeros de trabajo, mientras tanto por su parte los trabajadores del área administrativa afirman que si existe una satisfacción laboral en todos sus indicadores. En cuanto a la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral se puede concluir que los trabajadores del área operativa guardan mayormente una correlación moderada y los trabajadores del área administrativa guardan mayormente una correlación débil entre ambas variables, lo que invalida nuestras hipótesis ya que no existe una correlación directa y fuerte entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de dicha empresa.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Robbins (1998), define la Satisfacción Laboral como “La actitud general de un individuo hacia su trabajo”. Una persona mientras más alto tenga su

nivel de satisfacción en su trabajo, tendrá actitudes sobresalientes que desarrolle en este, sin embargo; una persona que está decepcionado con el puesto tiene una mentalidad negativa y por lo tanto una actitud similar hacia su trabajo, por lo que la satisfacción laboral está controlada por el atractivo de la actividad, los premios relacionados, las asociaciones con colegas y las condiciones de trabajo a las que los trabajadores están descubiertos.

Para **Peiró** (1996), el estudio de la satisfacción laboral es parte del estudio de las actitudes hacia el trabajo con la obligación y deber organizacional y la implicación laboral ya que la satisfacción laboral va más allá de los sentimientos, ahí la significancia que ésta tiene en las prácticas laborales

Esteve (1994), definió que para que un docente se sienta satisfecho laboralmente tiene que tener buenas condiciones de trabajo. Así mismo, otros sustentan que en la satisfacción laboral se representa el aprecio que siente la persona a su trabajo y ello involucra diversos factores tales como: el salario, condiciones de trabajo, compañeros de trabajo y las oportunidades de sobresalir profesionalmente.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, para poder entender como conceptualizar la satisfacción laboral, primero tendríamos que definir la actitud. A lo largo del tiempo se han realizado bastantes definiciones sobre lo que es la actitud. La actitud evalúa una cuestión de experiencia como grande o terrible, encantadora o desagradable, atractiva o no deseada; es una evaluación que influye en el círculo de pensamiento, sin embargo, además de las emociones y la seguridad de la conducta del individuo, tenemos la evaluación de la satisfacción laboral. Es por ello que, la actitud al mismo tiempo insinúa influencia, discernimiento y actitudes sociales (**Pastor**, 2000). De la misma manera, "la investigación de la satisfacción laboral está inserta en la investigación de conductas hacia el trabajo junto

con la responsabilidad jerárquica y la inclusión laboral" (**Peiró, González-Roma, Bravo y Zurriaga, 1995**).

Ahora, teniendo en cuenta las definiciones de los autores podemos definir la satisfacción laboral como el estado de ánimo que resalta del trabajador hacia su propio trabajo, esta actitud va a depender de los sentimientos, percepciones, cualidades y valores que desarrolle el trabajador, ya sea por la retribución económica, las condiciones de trabajo, trabajo atractivo y las relaciones interpersonales, las cuales serán pilares esenciales para que el trabajador tenga un mejor desempeño frente a sus tareas.

Continuando con el desarrollo de la Satisfacción laboral se presentan teorías que dan soporte a la investigación:

Teoría de Higiene-Motivacional: Herzberg, 1968 quiere decir con esta teoría que los factores que se encuentran presentes en el trabajo son denominados motivacionales, los cuales son intrínsecos al trabajo tales como el logro, responsabilidad y crecimiento, sin embargo por otro lado los factores ausentes son los extrínsecos catalogados como factores Higiene, por lo que resumiendo, la sola presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral y el ausentismo de otros con la insatisfacción laboral.

Teoría del ajuste en el trabajo: Esta teoría indica que mientras más se vinculen las capacidades del trabajador con los objetivos de la institución, probablemente realice un mejor trabajo, (**Dawes, 1994**). Del mismo modo mientras más relacionados estén los incentivos de la institución de acuerdo a los beneficios que un individuo busca satisfacer por medio de su trabajo ya sea, logro, estatus y autonomía, es muy probable que el trabajador se sienta satisfecho en su trabajo. Entonces el hecho que una persona se sienta satisfecha o insatisfecha en su trabajo, dependerá su permanencia e identificación con su institución.

Teoría de la discrepancia: Sustenta que la satisfacción o la insatisfacción laboral se derivan de lo que la persona evalúa de su trabajo para contrastar los beneficios de acuerdo a la percepción de lo que ofrece su trabajo.

Teoría de la satisfacción por facetas: Presentada por **Lawler**, 1973, quien sustenta que la satisfacción laboral resulta de la diferencia entre lo que la persona cree que debería percibir y lo que en realidad percibe.

Teoría de los eventos situacionales: Las características y los eventos situacionales son factores que la satisfacción determina (**Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992**). Las características situacionales son las actitudes laborales que un trabajador evalúa antes de aceptar un puesto laboral ya sea el sueldo, condiciones de trabajo, políticas de la institución y supervisión. Los eventos situacionales son aspectos que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurre una vez que está ocupando el puesto, los cuales pueden ser positivos como tiempos libres o negativos como poco acceso a movilidad.

A continuación, detallamos las dimensiones de la Satisfacción Laboral

De acuerdo a las investigaciones dadas por **Robbins** (1998), podemos enunciar las siguientes dimensiones de la Satisfacción Laboral.

- A. Retribución económica
- B. Condiciones de trabajo
- C. Trabajo atractivo
- D. Relaciones interpersonales

De acuerdo a la dimensión retribución económica

En este punto nos referimos a un buen sistema de retribución salarial, ya sea por las funciones que desempeña, por la capacidad en la que se encuentra el profesional para lograr desenvolverse en su trabajo o por el tiempo de servicio que viene prestando a su institución según la ocupación que desempeña. Este punto es importante porque los trabajadores tienen diferentes tipos de necesidades las cuales desean cubrir con el salario que perciben mensualmente, así mismo para solventar las necesidades de su familia, ya sean padres, cónyuge, hijos, etc.

Por lo que para mejorar la noción de retribución económica definiremos el salario como la retribución que el trabajador recibe a cambio de la labor que realiza en una institución. Por lo tanto, una adecuada administración de los recursos humanos, lograra garantizar la satisfacción de los trabajadores, del mismo modo que ayudara a la institución a conseguir, conservar y desarrollar un entorno de trabajo productivo.

Los análisis sociales realizadas dentro y fuera de la institución, son determinantes para que el trabajador administrativo o docente establezca lo que debería ser de acuerdo al salario que percibe. Debemos tomar en cuenta que la percepción de justicia es la que favorecerá su satisfacción. Así mismo debemos tener cuidado, ya que es cierto que en las Instituciones Educativas con JEC, existe personal administrativo que percibe lo que un docente de III escala magisterial percibe al mes, la diferencia radica en que un docente trabaja como máximo 32 horas pedagógicas a la semana, lo que equivale a 24 horas semanales, a diferencia de un personal administrativo que labora 48 horas semanales, además de tomar en cuenta que las funciones que desempeñan son diferentes. Lamentablemente algunos docentes no toman en cuenta esto ya que señalan que, el salario que ganan fue gracias a sus años de servicio y a sus capacidades, lo cual está bien, pero hay que tomar en cuenta que cada profesión tiene sus diferentes funciones.

Las expectativas, en economía se refieren a las creencias que tienen los trabajadores de las instituciones, en nuestro caso, sobre el valor futuro de las variables económicas, ya sean inflación, los precios, los salarios, etc. En este caso vamos a poner mayor énfasis a los salarios. Las expectativas tienen un valor importante en la decisiones individuales y colectivas ya que el resultado de las acciones económicas que tomen las personas va a depender del valor futuro de ciertas variables, en nuestro caso el salario. Para que los individuos formen sus expectativas, el análisis económico utiliza diferentes modelos ya sean las expectativas adaptables y las racionales o los procesos de aprendizaje.

De acuerdo a la remuneración mensual percibida por los trabajadores de las instituciones educativas con JEC (Jornada Escolar Completa) consideran que es el adecuado para que puedan lograr cubrir sus condiciones de vida. Sin embargo, las personas consideran que dicha remuneración cubre sus necesidades básicas pero que si les gustaría mejorar sus condiciones.

Seguidamente la dimensión condiciones de trabajo

De acuerdo a las condiciones de trabajo, a los trabajadores en general, lo que les interesa es el ambiente de trabajo en donde se desenvuelven, ya que esperan contar con un ambiente propio para poder dejar sus pertenencias además de sentirse cómodos y seguros; las condiciones que lo rodean, es otro punto importante, ya sea la iluminación, la ventilación, temperatura, ya que el lugar físico en el que se encuentran los trabajadores influye en su bienestar, un ambiente de trabajo limpio, iluminado y ventilado es confortable, mientras que un ambiente sombrío, húmedo y en precarios contextos salubres lograra en el personal querer abandonar cuanto antes su lugar de trabajo . Así mismo, desean, para el desarrollo de sus funciones tener el material necesario, para la realización de sus tareas. Por lo que podemos decir que un trabajador al tener un buen ambiente laboral le

permitirá mantener un bienestar personal que le facilite hacer un buen trabajo.

Por lo que un ambiente conveniente, seguro y con un diseño adecuado, favorecerá a una mayor satisfacción laboral en el trabajador y con ellos lograr un mejor desempeño profesional. Asimismo es necesario considerar que el material que recibe el personal para desempeñar sus funciones, debería ser el suficiente, ya que en la mayoría de los casos, este no cuenta con material básico, ya sean útiles de escritorio como un lapicero, hojas o plumones, que le sirva de apoyo en el desenvolvimiento de sus tareas, y por lo general es el trabajador quien tiene que asumir los gastos de este tipo de material, cuando en realidad es el Ministerio de Educación en el caso, quien debería de dotar del material necesario para el desarrollo de sus tareas del personal de las instituciones, sin embargo, para poder acceder a una parte de este material tienen que esperar a que se responda a los requerimientos que solicitan las instituciones, haciendo de esta manera que el personal se la pase esperando durante un periodo anual la dotación de estos materiales que en algunos casos ni llega. Entonces que estamos esperando, que sea el personal quien con su propio dinero pague de lo que en realidad el ministerio debería apoyar, es por ello que a veces sienten afectado su salario mensual, el material necesario es un aspecto de suma importancia a considerar para lograr una mayor satisfacción laboral. Otro aspecto a considerar es el trato que reciben por parte de sus superiores por los esfuerzo y trabajos adicionales que realizan en sus tareas, ya sea reconocimientos, felicitaciones y el apoyo moral que reciben a través de este.

En la dimensión Trabajo atractivo

Trabajo atractivo, en esta dimensión, según diferentes estudios, son un determinante importante en la satisfacción del puesto de trabajo: las particularidades del puesto y la representación del trabajo desarrollado. Por

lo tanto, los trabajadores se inclinan por ocupaciones que les dan la oportunidad de utilizar sus aptitudes, que les otorguen una variedad de asignaciones, oportunidades y críticas, con el objetivo que una prueba directa deleite satisfacción laboral (**Robbins**, 1998). Por lo que, al darles la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias, podemos lograr en los trabajadores que se sientan en la capacidad de crecer como profesionales, ya sea capacitándose constantemente y en el mejor de los casos logrando un ascenso, realizando de esta manera una carrera profesional en el ámbito de su interés, y aumentando de esta manera su satisfacción laboral.

Para **Chiavenato** (2007, p. 386) define la capacitación como “el proceso instructivo temporal de corto plazo, designado en una ruta ordenada y compuesta, por la cual los trabajadores o el personal de una institución obtienen información, crean habilidades y capacidades según lo indicado por los objetivos caracterizados por la institución.

Por lo que podemos deducir que la capacitación es importante para la institución como para los trabajadores, ya que ayuda al personal a realizar más eficientemente sus tareas en el trabajo.

Por otro lado, y no menos importante, debemos tomar en cuenta el horario de trabajo o también conocido como la jornada laboral, siendo este importante para la institución ya que necesita cubrir un horario productivo y a la vez los trabajadores tienen que conciliar el desarrollo de sus actividades y su tiempo libre; asimismo este horario tiene que estar acorde al desarrollo del buen desempeño de sus tareas asignadas, ya que tiene que ser el suficiente y el que vaya de acuerdo a la jornada laboral legal según el trabajador peruano. Demostrando de esta manera que, sin la necesidad de requerir más tiempo del solicitado el personal que trabaja en estas instituciones pueda desenvolverse y desempeñarse de la manera más eficiente posible.

Tomando en cuenta la Constitución Política proporciona ocho horas por día o 48 horas por semana como jornada máximo laboral en el Perú. Sin embargo, puede establecerse por ley, por acuerdo o decisión unilateral del empleador un día menos que el máximo legal.

Existe una diferencia entre jornada y horario de trabajo. La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está disponible para brindar el servicio en función a un contrato firmado con el empleador; el tiempo de inactividad integran dicha jornada por la prestación contratada. El horario de trabajo es la medida de la jornada que decide con precisión la entrada y salida en cada día de trabajo.

La dimensión Relaciones Interpersonales

Colegas que brinden apoyo, el comportamiento de los compañeros de trabajo y del jefe, son parte importante de los determinantes de la satisfacción.

López (2006), define que las relaciones interpersonales son habilidades que una persona necesita para desarrollar y darse a conocer a varias personas en público en general y estas deben ser producidas para avanzar en conjunción con individuos que enmarcan lo social, familiar y laboral, aclara que todos crean diferentes asociaciones a lo largo de la vida, por ejemplo, las que se dan con la familia, con amistades o con colegas de trabajo y estudio. A través de ellas, las estrategias se cambian para ver la vida y las emociones, así mismo, los intereses, afectos y necesidades son compartidos, por lo que a esas relaciones se les conocen como relaciones interpersonales.

Cuando una persona asiste a un ambiente de trabajo refiere de este un estado emocional el cual está latente, esto es debido a que una persona que asiste a un trabajo transmite una progresión de inclinaciones previamente establecidas sobre sí mismo, su identidad, que se merece y

que puede realizar. Estas contemplaciones responden a diferentes variables identificadas con el trabajo diario, ya sea el trato del jefe, la motivación, las relaciones con el personal de la institución, la comunicación, las opiniones, las coincidencias, las discrepancias que darán forma al ambiente laboral y la toma de decisiones.

Forehand y Gilmer (1993) define el clima laboral como una disposición de cualidades perpetuas que retrata a una institución, la diferencian de otra e impacta en el desempeño profesional de las personas que lo forman.

Chiavenato (2011) explica que el lugar de trabajo habla de la situación actual entre los trabajadores de una institución. De esta manera es excelente cuando se brinda satisfacción a las necesidades y nociva cuando no es concebible cumplir con este requisito. Por lo tanto, se comprende que un lugar de trabajo decente es pertinente para que los trabajadores de una institución realicen su trabajo decididamente.

Diferentes estudios llegaron a la conclusión que los trabajadores que tienen jefes con un buen trato se consideran más satisfechos, entonces mientras más tolerante sea un jefe será más significativo para los trabajadores, en el sentido que estos van a lograr confianza y éxito en sí mismos y en su institución. (**House y Mitchell**, 1974).

Para el autor **Alves** (2010), define que una buena comunicación, respeto, responsabilidad, cordialidad, y el sentimiento de satisfacción son factores que apuntan a un lugar de trabajo positivo y una alta eficiencia. Es elemental para la buena convivencia de un grupo que exista respeto, compañerismo y cordialidad entre los integrantes de un grupo de trabajo. Es habitual que surja alguna disputa, sin embargo, lo mejor es resolver rápidamente las cargas entre los trabajadores influidos y no incluir a ninguna otra persona cuando esto suceda.

Por otro lado, debemos considerar una parte importante en toda institución la cual es el Manual de funciones para **Graham Kellogg (1963)** “el manual presenta marcos y estrategias particulares en los que indica la estrategia que debe seguirse, teniendo en cuenta el objetivo final logrado por el personal que cumple obligaciones particulares en una institución. Una estrategia compuesta implica la construcción de una técnica estándar para ejecutar una función o una tarea, por lo que, dando a conocer los procedimientos en escrito, en la ejecución de las tareas a realizar se lograra y completara un trabajo eficiente en la institución, ofreciendo de esta manera mejores servicios.

Se puede definir como un instrumento que va a desarrollar el trabajador en sus actividades diarias en cual se establece un conjunto de normas y tareas, organizados de manera especializada, a la luz de las técnicas, marcos y estándares separados que decidirán las reglas y orientaciones para desarrollar las tareas diarias, sin interferir en la autonomía personal y profesional y en los límites académicos de cada uno de los trabajadores de la institución, ya que ellos pueden tomar mejores decisiones, ciertamente con el apoyo de sus superiores, estableciendo claramente las obligaciones, la responsabilidad que cada uno de sus cargos asumirá. Esto puede ser presentando informes en los cuales podrán indicar el resumen de sus labores realizadas, los problemas y los inconvenientes que se hayan presentado y las respectivas soluciones que se han dado, para que de esta manera se pueda conocer la capacidad de los trabajadores y se pueda tener mejores conclusiones a la hora de tomar una decisión. Por lo que podemos concluir que un manual de funciones muestra en detalle cada una de las actividades inherentes a cada unidad que conforma la institución.

Por otro lado, el trabajo en equipo es importante puesto que es una suma y unión de esfuerzos para lograr los objetivos laborales dentro de una institución, ya que según los autores **Robbins y Coulter (2007)** indican que

en un trabajo en equipo sus miembros trabajan intensamente para el logro de un objetivo común y específico, donde dan uso a sus conocimientos, experiencias, responsabilidad mutua e individual y destrezas complementarias.

Por lo tanto podemos afirmar según lo señalado anteriormente que, las relaciones interpersonales son buenas cuando se mantiene un buen clima laboral, siendo este el pilar para el desarrollo efectiva de sus funciones, además de la importancia del tratamiento del jefe a sus subordinados, para lograr de esta manera una satisfacción laboral del trabajador, por otro lado la comunicación y el trabajo en equipo que tiene el trabajador con sus compañeros de trabajo, siendo importante este punto para el desenvolvimiento de sus tareas, las cuales se encuentran detalladas en el manual de funciones de la Institución.

Definición de la variable desempeño laboral

Gibson, 2001 define al desempeño profesional como el resultado de tareas y funciones que se relacionan con los objetivos de una institución, tales como la calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad.

Milkovich y Boudreau (1994) define “el desempeño como el grado en el cual el trabajador asume las funciones de su trabajo”

Según **Chiavenato (2000)** quien define “al desempeño profesional como las actividades que realizan los empleados o trabajadores para lograr los objetivos de la institución”. Insiste en que la ejecución de un gran trabajo es la cualidad más imperativa con la que cuenta una institución.

El desempeño profesional es el rendimiento laboral y la acción que el trabajador demuestra mientras termina las aptitudes básicas y deberes requeridos por su establecimiento en un lugar de trabajo específico, lo que permite exhibir o externalizar su capacidad. Es una estrategia esencial y

ponderada para medir, evaluar y afectar en las prácticas y los resultados relacionados con el trabajo, y además el nivel de deserción, con un objetivo final específico para descubrir hasta qué punto el trabajador es beneficioso y con la probabilidad de que pueda mejorar su ejecución futura.

Por lo que teniendo en cuenta las definiciones de los autores anteriores podemos indicar que un desempeño profesional adecuado se mide a través de la autonomía del trabajador, la calidad de su trabajo, la eficacia y la eficiencia profesional. Los que serán un gran aporte en el logro de los propósitos y objetivos de la institución.

Para un desempeño profesional exitoso, es importante que los trabajadores reconozcan y acepten las tareas o funciones específicas a cumplir, tener conocimiento de las políticas a respetar, los procedimientos a seguir y finalmente los objetivos a alcanzar. Por lo que una buena forma de lograr este exitoso desempeño profesional es motivando al personal que labora en las instituciones constantemente, para ello podemos recurrir a diferentes técnicas como brindarles un buen clima laboral, brindarles mayor responsabilidad, autoridad y premiar los logros obtenidos.

A continuación, describiremos las dimensiones del desempeño laboral según el trabajo de investigación

Para la dimensión autonomía

Para **Gelabert** (2010) la autonomía se refiere a que el empleado busca ocupaciones laborales más significativas y que a su vez le permitan expresar su iniciativa, sus ideas y su creatividad, asimismo si el empleado actúa como su propio jefe, se sentirá impulsado hacia el logro, la competencia y la mejora de su desempeño profesional.

Frank Pot, afirmó que cuando un trabajador adquiere la posibilidad de precisar sus periodos de descanso o la forma de desempeñar su labor, este

asume con mayor responsabilidad sus tareas. Por lo que concluye que “la autonomía laboral y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, aumenta la productividad, la calidad de vida y la innovación”.

Por lo que podríamos enfatizar que un trabajador autónomo en su labor dentro de la institución, podrá aportar ideas innovadoras, así mismo podrá ser participe y tomar parte en la toma de decisiones de su institución siempre y cuando sea apoyado, por supuesto, por el personal directivo de la institución. Ya que el apoyo del líder es pieza importante para un mejor desempeño dentro de la institución.

Dimensión calidad de trabajo

Según **Crosby** (1987) define la calidad como el cumplimiento de los objetivos de una institución y evitar los errores. Su lema “Hacerlo bien a la primera y conseguir cero defectos”

Para **Armand Feigenbaum** (1944), la calidad tiene que ser planeada en base a un enfoque de excelencia, por lo que todos los miembros de la institución son responsables del servicio que se brinda ya que esta tiene el compromiso de reconocer el trabajo realizado. El reconocimiento laboral es un instrumento que fortifica la relación de la institución con los trabajadores

La calidad del trabajo influye en la productividad de los trabajadores de una institución, es así que las personas al considerarse apasionadas y disciplinadas en su trabajo, logran que este se desarrolle de una manera efectiva cumpliendo de esta manera con las funciones encomendadas en un determinado tiempo y mostrando mayor esfuerzo y dedicación en la tarea asignada.

Dimensión eficacia profesional

Para **Reinaldo O. Da Silva**, la eficacia " es la realización de las actividades que logre los objetivos propuestos o las metas establecidas por una

institución ". Por lo que Eficacia es hacer lo posible por lograr o alcanzar los objetivos de una institución, entonces se le denomina a una persona eficaz cuando alcanza lo propuesto por la institución. Por tanto, una persona o institución es "eficaz" cuando se siente en la capacidad de hacer lo necesario en el momento oportuno para el logro de los objetivos, que han sido propuestos por la institución, una persona que se desempeña con eficacia profesional es conocedora de las tareas que tiene que cumplir, de esta manera tiene un mejor desempeño en un tiempo determinado para el logro de los objetivos de la institución en la que labora.

Dimensión eficiencia profesional

Según **Samuelson y Nordhaus**, eficiencia quiere decir que significa el uso de los recursos de la sociedad de manera eficaz para satisfacer las necesidades. Para **Gregory Mankiw**, la eficiencia es la "propiedad según la cual la sociedad aprovecha de la mejor manera posible sus recursos escasos".

Por lo que, teniendo en cuenta las anteriores definiciones, podemos decir que eficiencia es la utilización ideal de recursos accesibles para obtener los resultados deseados; posteriormente se podría decir que una organización, asociación o individuo es eficaz cuando puede obtener resultados deseados mediante la utilización ideal de recursos accesibles.

Asimismo, la eficiencia demuestra la profesionalidad de un individuo capaz que cumple con su obligación de una forma asertiva realizando un trabajo impecable. Un trabajador que es eficiente transmite sentimientos genuinos de serenidad a cualquier jefe que siente que puede delegar y confiar en su trabajo bien hecho. Una institución está compuesta por un grupo de personas que suman valor a un equipo típico, cuando uno de los miembros no es eficiente, el trabajo en equipo se ve afectada.

Por lo que la eficiencia es un aprendizaje que se adquiere tomando en cuenta la información teórica en el entrenamiento práctico, entonces podemos deducir que, la eficiencia muestra la capacidad de una persona que a través de la práctica de la experiencia ha perfeccionado una técnica hasta el punto de ser considerada una persona eficaz. Para que una persona sea realmente eficaz tiene que ser responsable no solo en la realización de sus funciones, sino que también tiene que cumplir con los tiempos marcados.

Para lograr lo anteriormente señalado el trabajador de la institución tiene que tener un alto contenido de responsabilidad, en el que aplique los conocimientos básicos que adquirió para desempeñar el puesto y considerarse una persona que se adapte a los cambios que se dan en la institución para que no se vea afectado el cumplimiento de sus tareas y actividades realizadas. De esta manera se estaría optimizando el recurso más importante que es el tiempo, gracias a las capacidades y aptitudes que adopte el trabajador.

1.4. Formulación del problema

Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la eficacia del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la eficiencia del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018?

1.5. Justificación de estudio

La presente investigación tiene como base para su justificación la obtención de una información que será el insumo para incrementar la comprensión acerca de este tema que, aunque ha sido estudiado en otras perspectivas aún podemos obtener información que contribuya a mejorar la satisfacción laboral y el desempeño profesional de los trabajadores que laboran en instituciones educativas con JEC.

El presente estudio es conveniente ya que la satisfacción laboral y el desempeño profesional juegan un papel muy importante en el logro de objetivos de la institución.

Asimismo, el presente estudio guarda relevancia porque los resultados beneficiaran al personal que labora en las instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya, por cuanto se identificara la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional, dando así el beneficio a la comunidad educativa y a la sociedad en general.

El presente proyecto busca obtener un mayor conocimiento acerca de la satisfacción laboral y el desempeño profesional en las instituciones educativas con JEC. Para lo cual se desarrollaron las dimensiones de la

satisfacción laboral y desempeño profesional. Además, los resultados de esta investigación se podrán tomar como base para otros proyectos y sobre todo la presente investigación permite explicar de manera objetiva, confirmando algunas hipótesis y teorías vinculadas a la satisfacción laboral y al desempeño profesional de instituciones educativas con JEC.

Desde el punto de vista práctico, la presente investigación se justifica por el hecho de encontrar fundamentos que aclaren las causas de la satisfacción laboral y desempeño profesional bajo, de esta manera ayudar a mejorar algunos indicadores sobre desempeño profesional para poder desenvolverse en las funciones encomendadas por el Ministerio de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas.

Desde el punto de vista Metodológico, podemos afirmar que el presente proyecto ha buscado estudiar y analizar la satisfacción laboral (retribución económica, condiciones de trabajo, trabajo atractivo y las relaciones interpersonales) con el desempeño profesional (autonomía, calidad de trabajo, eficacia y eficiencia profesional), una investigación correlacional, para lo cual se han diseñado instrumentos de recojo de información adecuados, los cuales han sido resueltos por los sujetos de la muestra, además de ser aprobados por juicio de expertos y sometidos a prueba de confiabilidad a cada uno de ellos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

H1: Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción laboral y el desempeño profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

H0: No existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Hipótesis específicas:

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Hi: Existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y la eficacia del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y la eficacia del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Hi: Existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y la eficiencia del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y la eficiencia del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Determinar la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

Determinar la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la eficacia del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

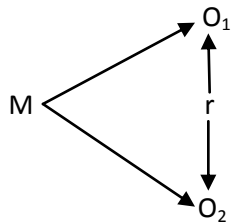
Determinar la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la eficiencia del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

Investigación Correlacional:

Hernández (2003), define “la investigación correlacional como un tipo de estudio cuya razón de existir es evaluar la relación que exista entre al menos dos o más ideas, categorías o variables en un entorno específico. Los estudios cuantitativos miden cada variable aparentemente relacionada y luego miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba”.



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1 Satisfacción Laboral

O₂ = Observación de la variable 2 Desempeño Profesional

r = Correlación entre dichas variables.

2.2. Variables y operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral está vinculado a las actitudes laborales generales de una persona hacia su trabajo, quien cuando está muy satisfecho con su puesto laboral tiene actitudes positivas, mientras que quien está insatisfecho muestra y reluce sus actitudes negativas (Robbins, 1998)	La satisfacción laboral será medida en base a un cuestionario de 21 preguntas las cuales tendrán cinco alternativas de respuesta, que estarán basadas en la escala de Lickert y se tomaran en cuenta las siguientes dimensiones retribución económica, las condiciones de trabajo, trabajo atractivo y las relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> • Retribución económica • Condiciones de trabajo • Trabajo atractivo • Relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Descuentos salariales • Ambiente laboral • Material • Trato • Motivación-crecimiento profesional • Capacitación • Jornada laboral • Clima laboral • Convivencia • Manual de funciones • Trabajo en equipo 	Ordinal
Desempeño Profesional	Se define al desempeño profesional como el resultado de cargos que se relacionan con los propósitos de la organización, tales como calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad (Gibson, 2001)	El desempeño profesional será medido a través de cuestionario de 20 preguntas las cuales tendrán cinco alternativas de respuesta basadas en la escala de Lickert, asimismo las dimensiones a medir en dicha variable serán la autonomía, la calidad de trabajo, la eficacia y la eficiencia profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Calidad de trabajo • Eficacia profesional • Eficiencia profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Iniciativa • Buen uso del tiempo • Pasión • Reconocimiento • Responsabilidad • Cumplimiento de objetivos • Uso de recursos importantes 	Ordinal

2.3. Población y muestra

Población y muestra

La población, objeto de estudio, está constituido por todo el personal que labora en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa (JEC) del distrito de Socabaya – Arequipa 2018

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el total de la población, como se detalla en el siguiente cuadro:

Tipo censal

Personal que labora en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa (JEC) del distrito de Socabaya – Arequipa 2018

Instituciones con JEC del distrito de Socabaya	Nro. de trabajadores
I.E. Villa el Golf	33
I.E. Felipe Santiago Salaverry	31
I.E. San Martin de Socabaya	72
I.E. El Gran Maestro	34
I.E. La Campiña	32
TOTAL	202

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

Técnicas:

La técnica utilizada en la presente investigación para las variables en estudio, las cuales son la Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional, es la encuesta.

La *encuesta* es una técnica de investigación que busca obtener información de personas las cuales serán encuestadas mediante un cuestionario pre diseñado, para así obtener información específica **(Naresh K. Malhotra)**.

Instrumento:

El instrumento utilizado en la presente investigación es el cuestionario el cual para la variable satisfacción laboral consta de 21 preguntas y para la variable desempeño profesional 20 preguntas, las cuales están organizadas en cinco ítems en la escala de Lickert.

El *cuestionario* es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir **(Hernández, Fernández y Baptista 2007)**.

Validación y confiabilidad del instrumento

Para la variable Satisfacción Laboral, se aplicó un instrumento que consta de 21 preguntas, organizada en cinco ítems las cuales fueron en una escala tipo Lickert, las alternativas de los ítems de la variable tuvieron la siguiente valoración Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).

El instrumento ha sido validado por juicio de expertos y a la vez ha pasado la confiabilidad estadística, obteniéndose un valor de alfa de Cronbach de 0.761, lo que indica que el instrumento es válido.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.761	.787	21

Del mismo modo para la variable Desempeño profesional se aplicó un instrumento que consta de 21 preguntas organizada en cinco ítems bajo una escala de Likert, así mismo las alternativas de los ítems de la variable tuvieron la siguiente valoración Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).

Así mismo el instrumento ha sido validado por juicio de expertos y la confiabilidad estadística aplicada fue Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0.890, lo que indica que el instrumento es válido.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.890	.905	20

También se realizó el análisis ítem total, obteniéndose en la mayoría correlaciones significativas.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos de la investigación, se utilizaron los siguientes métodos:

Aplicación del instrumento a las diferentes instituciones educativas del distrito de Socabaya

Codificación de los instrumentos en orden correlativo según cada variable y dimensión correspondiente.

Se ingresó la información de datos al Programa estadístico SPSS, en el cual se logró la información de los resultados correspondientes a la investigación.

Así mismo teniendo en cuenta los resultados SPSS se ingresó la información al Excel, en el cual se utilizó las tablas de distribución de frecuencias porcentual con las cuales se procesarán los ítems de las encuestas aplicadas.

Del mismo modo se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos entre ellos el histograma los cuales servirán para interpretar los resultados obtenidos.

Para contrastar la hipótesis de la investigación se tendrá en cuenta la “r” de Spearman, ya que los datos al ser sometidos a la prueba de normalidad, dando como resultado que los datos que se utilizaron tienen una distribución no normal.

III. RESULTADOS

VARIBLES Y DIMENSIONES

Tabla 1: Variable Satisfacción Laboral

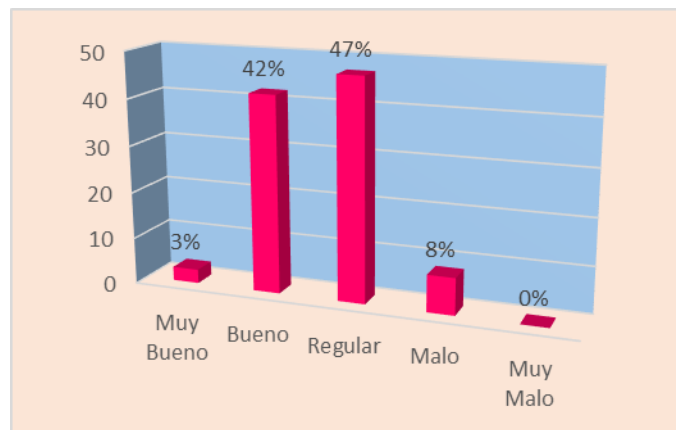
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	6	3%
Bueno	85	42%
Regular	95	47%
Malo	16	8%
Muy Malo	0	0%
Total	202	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla y figura 1, nos evidencia que el 47% del personal que labora en instituciones educativas manifiestan que la Satisfacción Laboral es regular, el 42% manifiestan que están en un nivel Bueno, el 8% manifiestan estar en un nivel bajo finalmente el 3% del total manifiestan estar en un nivel muy bueno de satisfacción laboral.

Figura 1: Variable Satisfacción Laboral



Fuente: Tabla 1

Tabla 2: Dimensión Retribución Económica

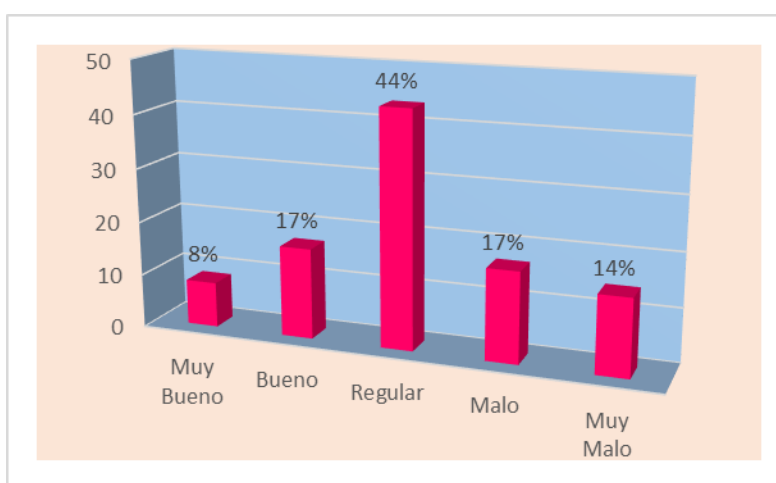
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	17	8%
Bueno	34	17%
Regular	88	44%
Malo	34	17%
Muy Malo	29	14%
Total	202	100%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la tabla y figura 2 se observa que el 44% del total de los encuestados consideran encontrarse en un nivel regular, ya sea porque solamente esta dimensión solo cumple con cubrir sus necesidades básicas, un 17% consideran encontrarse tanto en un nivel bueno, del mismo modo el 17% consideran encontrarse en un nivel malo, el 14% considera que la retribución económica es muy mala y solo el 8% consideran que la retribución es muy buena.

Figura 2: Dimensión Retribución Económica



Fuente: Tabla 2

Tabla 3: Dimensión Condiciones de Trabajo

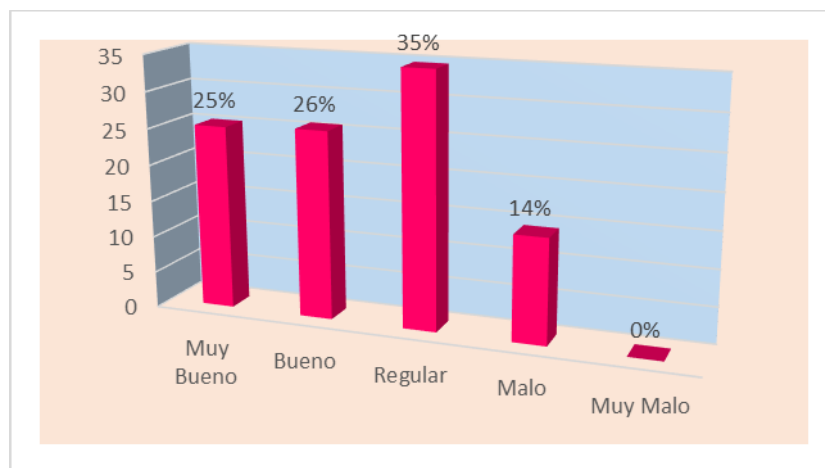
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	51	25%
Bueno	52	26%
Regular	70	35%
Malo	29	14%
Muy Malo	0	0%
Total	202	100.0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla y figura 3, se observa que el 35% de los encuestados, consideran que las condiciones de trabajo en las que se encuentran laborando es regular, ya sea por los factores que lo rodean, el 26% consideran estar en un nivel bueno de condiciones de trabajo, el 25% consideran estar en muy buenas condiciones y finalmente el 14% consideran estar en un nivel malo de condiciones de trabajo.

Figura 3: Dimensión Condiciones de Trabajo



Fuente: Tabla 3

Tabla 4: Dimensión Trabajo Atractivo

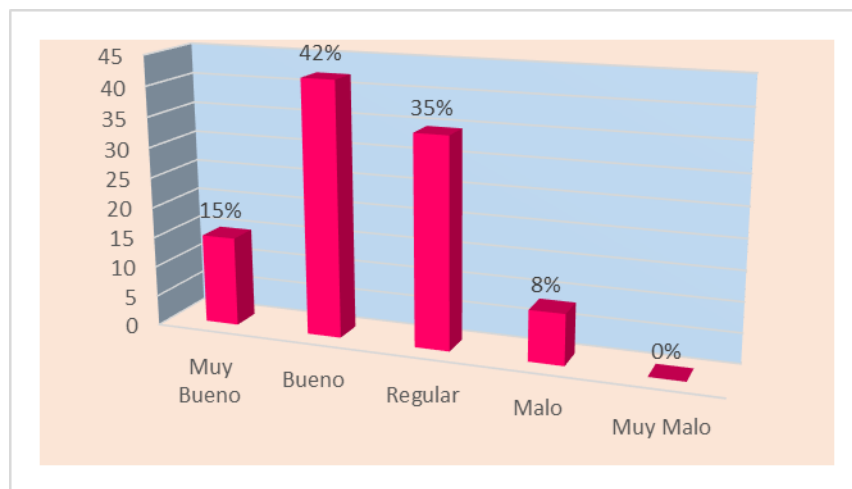
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	30	15%
Bueno	85	42%
Regular	70	35%
Malo	17	8%
Muy Malo	0	0%
Total	202	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla y figura 4, se observa que el 42% de los encuestados consideran que su trabajo es atractivo a un nivel bueno, ya que se encuentran satisfechos con la labor que cumplen, el 35% de los encuestados consideran su trabajo en un nivel regular, el 15% lo consideran en un nivel muy bueno y finalmente el 8% lo consideran en un nivel malo.

Figura 4: Dimensión Trabajo Atractivo



Fuente: Tabla 4

Tabla 5: Dimensión Relaciones Interpersonales

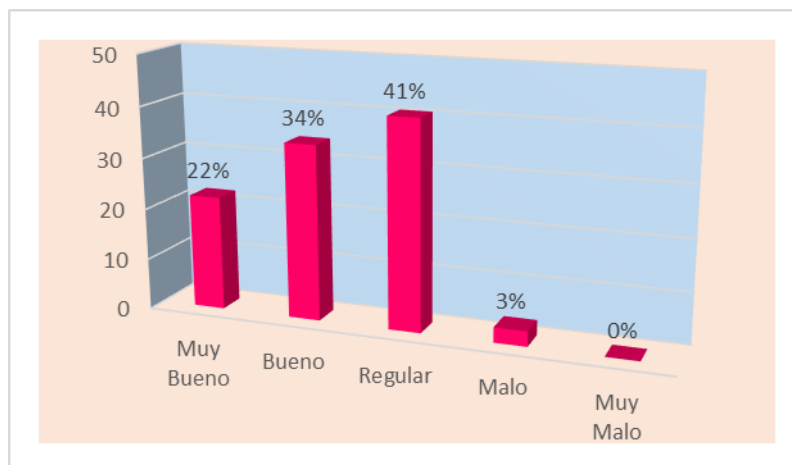
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	45	22%
Bueno	69	34%
Regular	82	41%
Malo	6	3%
Muy Malo	0	0%
Total	202	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla y figura 5, se observa que el 41% de los encuestados consideran que las relaciones interpersonales se encuentran en nivel regular, ya sea porque consideran que la comunicación entre sus compañeros no es buena, el 34% consideran estar en un nivel bueno, el 22% consideran que las relaciones interpersonales son muy buenas y finalmente el 3% consideran estar en un nivel malo de relaciones interpersonales.

Figura 5: Dimensión Relaciones Interpersonales



Fuente: Tabla 5

Tabla 6: Variable Desempeño Profesional

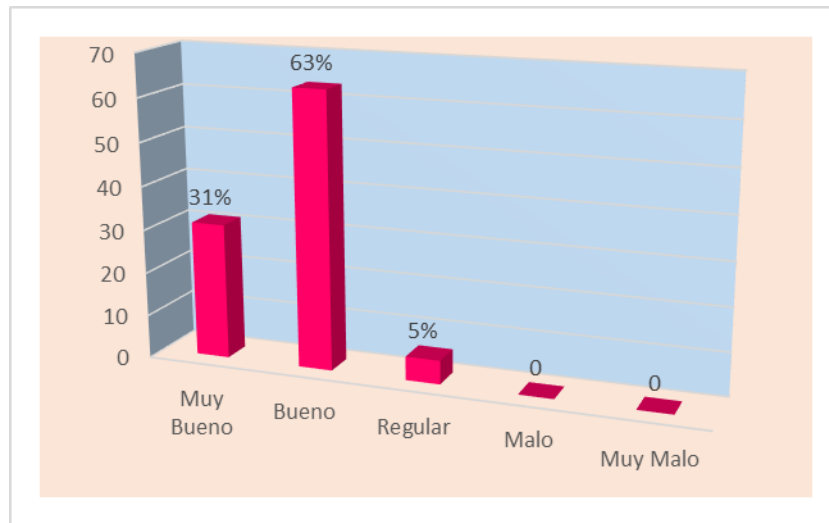
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	63	31%
Bueno	128	63%
Regular	11	5%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	202	100.0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla y figura 6, se observa que el 63% de los encuestados consideran su desempeño profesional en un nivel Bueno, mientras que el 31% consideran ser parte del nivel muy bueno y finalmente el 5% de los encuestados consideran que su desempeño profesional esta en nivel regular.

Figura 6: Variable Desempeño Profesional



Fuente: Tabla 6

Tabla 7: Dimensión Autonomía

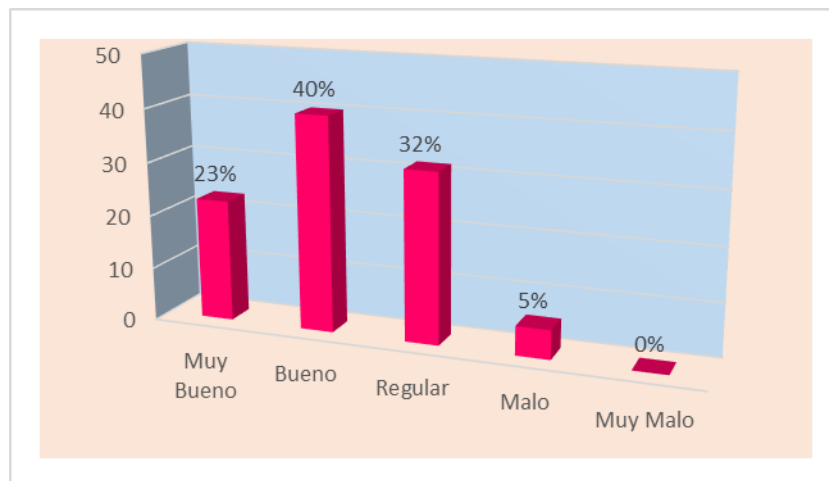
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	46	23%
Bueno	81	40%
Regular	64	32%
Malo	11	5%
Muy Malo	0	0.0
Total	202	100.0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla y figura 7, se observa que el 40% de los encuestados consideran que su autonomía se encuentra en un nivel Bueno, ya que se sienten capaces de ser partícipes en la toma de decisiones, el 32% consideran encontrarse en un nivel regular, el 23% de los encuestados consideran estar en un nivel muy bueno y solo el 5% se consideran en un nivel malo de autonomía.

Figura 7: Dimensión Autonomía



Fuente: Tabla 7

Tabla 8: Dimensión Calidad de Trabajo

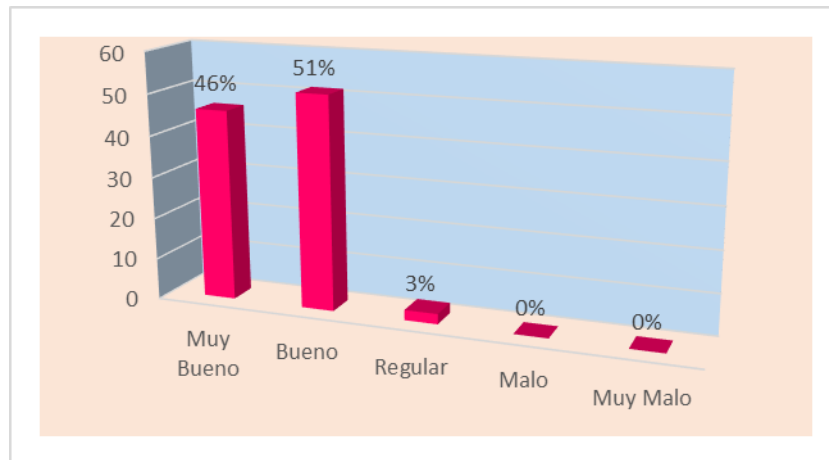
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	93	46%
Bueno	104	51%
Regular	5	3%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	202	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla y figura 8, se observa que el 51% de los encuestados consideran estar en un nivel bueno de calidad de trabajo ya sea por el cumplimiento de sus funciones o la pasión que le ponen al trabajo, el 46% se consideran en un nivel muy bueno y finalmente el 3% se consideran en un nivel regular de calidad de trabajo.

Figura 8: Dimensión Calidad de Trabajo



Fuente: Tabla 8

Tabla 9: Dimensión Eficacia Profesional

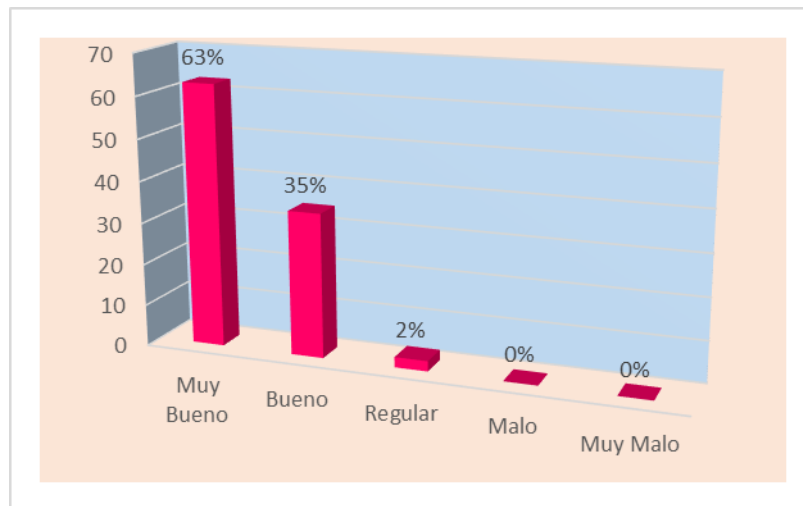
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	127	63%
Bueno	70	35%
Regular	5	2%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	202	100.0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla y figura 9, se observa que el 63% de los encuestados consideran estar en un nivel muy bueno de eficacia profesional, ya sea porque conocen y desempeñan bien las funciones a su cargo, el 35% se consideran en un nivel bueno, y solo el 2% se consideran en un nivel regular de eficacia profesional.

Figura 9: Dimensión Eficacia Profesional



Fuente: Tabla 9

Tabla 10: Dimensión Eficiencia Profesional

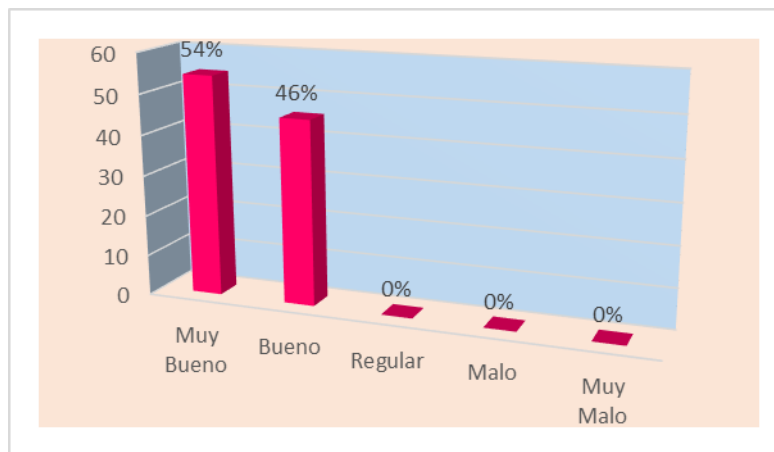
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	110	54%
Bueno	92	46%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	202	100.0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla y figura 10, se observa que el 54% de los encuestados se consideran en un nivel muy bueno de eficiencia profesional ya sea por la responsabilidad que asumen o los conocimientos básicos que aplican para un buen desempeño de su trabajo, el 46% se considera en un nivel bueno de eficiencia profesional.

Figura 10: Dimensión Eficiencia Profesional



Fuente: Tabla 10

Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de hipótesis empezaremos con la prueba de normalidad de la variable Satisfacción Laboral.

Tabla 11: Prueba de normalidad de la variable Satisfacción Laboral

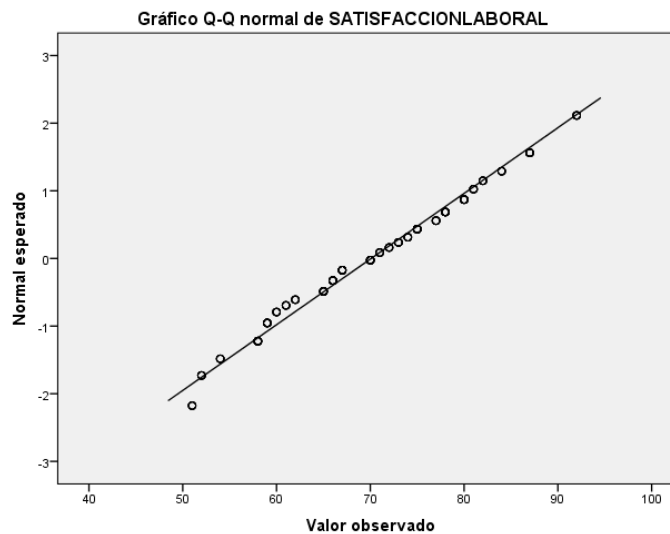
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCION LABORAL	.078	202	.004
Retribución Económica	.098	202	.000
Condiciones de Trabajo	.104	202	.000
Trabajo Atractivo	.175	202	.000
Relaciones Interpersonales	.139	202	.000

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 11, los datos de la variable Satisfacción Laboral y sus respectivas dimensiones fueron sometidos a la prueba de normalidad, la cual obteniendo una prueba de significancia menor a 0.05 podemos determinar que es una distribución no normal, por lo que se aplicara la Rho de Spearman.

Figura 11: Dispersión de la variable Satisfacción laboral



Fuente: Base de datos

Seguidamente analizaremos la Prueba de normalidad de la variable Desempeño Profesional.

Tabla 12: Prueba de normalidad de la variable Desempeño Profesional

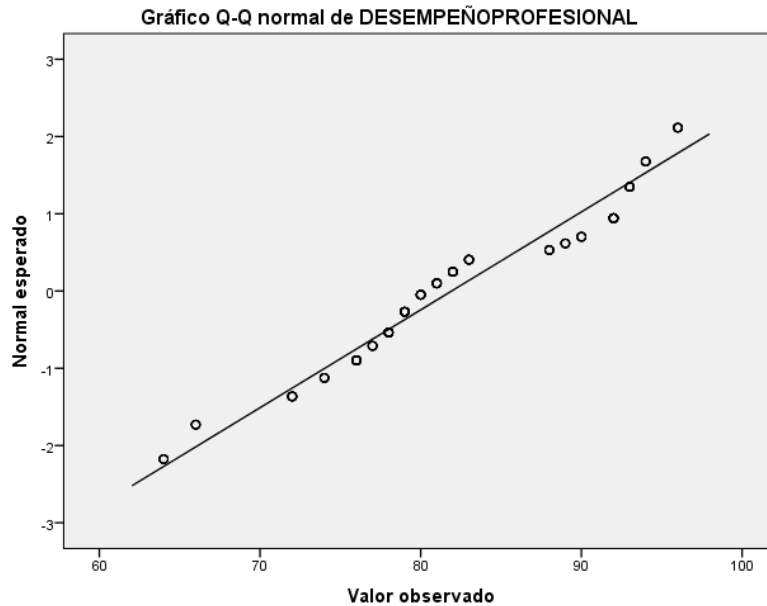
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO PROFESIONAL	.134	202	.000
Autonomía	.144	202	.000
Calidad de Trabajo	.174	202	.000
Eficacia Profesional	.166	202	.000
Eficiencia Profesional	.212	202	.000

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 12, los datos de la variable Desempeño Profesional y sus respectivas dimensiones fueron sometidos a la prueba de normalidad, la cual obteniendo una prueba de significancia menor a 0.05 podemos determinar que es una distribución no normal, por lo que se establecerá aplicar la Rho de Spearman.

Figura 12: Dispersión de la variable Desempeño Profesional



Fuente: Base de datos

Correlación entre las variables

Para interpretar el coeficiente de correlación se utilizará los siguientes niveles de correlación propuestos por **Hernández** 2010, de acuerdo a lo siguiente:

Tabla 13: Niveles de Correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández (2010)

Según la tabla anterior comenzaremos con el análisis de la prueba de hipótesis

Tabla 14: Correlación entre la Variable Satisfacción Laboral y la Variable

			SATISFACCION LABORAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,563**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	202	202
	DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,563**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	202	202

Desempeño Profesional

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 14, se observa la correlación entre las variables Satisfacción laboral y desempeño profesional, existiendo entre ellas una correlación positiva moderada significativa, el cual se demuestra que con el valor obtenido en el estadístico de la Rho de Spearman es igual a 0.563**, asimismo en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación entre la variable Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

Tabla 15: Correlación entre la Variable Satisfacción Laboral y la dimensión Autonomía

			SATISFACCION LABORAL	Autonomía
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,579**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	202	202
	Autonomía	Coefficiente de correlación	,579**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	202	202

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 15, se observa la correlación entre las variables Satisfacción laboral y la dimensión autonomía, existiendo entre ellas una correlación positiva moderada significativa, el cual se demuestra con el valor obtenido en el estadístico de la Rho de Spearman es igual a 0.579**, asimismo en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la

autonomía del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

Seguidamente continuando con el análisis.

Tabla 16: Correlación entre la Variable Satisfacción Laboral y la dimensión Calidad de trabajo

			SATISFACCION LABORAL	Calidad de Trabajo
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,395**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	202	202
	Calidad de Trabajo	Coefficiente de correlación	,395**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	202	202

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 16, se observa la correlación entre las variables Satisfacción laboral y la dimensión calidad de trabajo, existiendo entre ellas una correlación positiva baja significativa, el cual se demuestra con el valor obtenido en el estadístico de la Rho de Spearman es igual a 0.395**, asimismo en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

Continuando.

Tabla 17: Correlación entre la Variable Satisfacción Laboral y la dimensión Eficacia profesional

			SATISFACCION LABORAL	Eficacia profesional
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,414**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	202	202
	Eficacia Profesional	Coeficiente de correlación	,414**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	202	202

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 17, se observa la correlación entre las variables Satisfacción laboral y la dimensión eficacia profesional, existiendo entre ellas una correlación positiva moderada significativa, el cual se demuestra con el valor obtenido en el estadístico de la Rho de Spearman es igual a 0.414**, asimismo en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficacia profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

Finalmente, la correlación.

Tabla 18: Correlación entre la Variable Satisfacción Laboral y la dimensión Eficiencia profesional

			SATISFACCION LABORAL	Eficiencia profesional
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,315**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	202	202
	Eficiencia Profesional	Coefficiente de correlación	,315**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	202	202

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 18, se observa la correlación entre las variables Satisfacción laboral y la dimensión eficiencia profesional, existiendo entre ellas una correlación positiva baja significativa, el cual se demuestra con el valor obtenido en el estadístico de la Rho de Spearman es igual a 0.315**, asimismo en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficiencia profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

IV. DISCUSION

Con el propósito de contrastar las hipótesis planteadas en la presente investigación para ser aceptadas o rechazadas de acuerdo a los resultados obtenidos mediante los datos obtenidos, se ha logrado aplicar un instrumento a cinco instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya, las cuales son I.E. 40172 Villa el Golf, I.E. La Campiña, I.E. El Gran Maestro, I.E. Felipe Santiago Salaverry y la I.E San Martin de Socabaya, en el que se detallan las variables y las dimensiones respectivamente, según las hipótesis que persigue esta investigación y de los resultados obtenidos los cuales al tener un nivel de significancia menor a 0.05 nos permite validar la hipótesis de investigación por lo que se puede resumir que existe una relación entre la variable Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018, estos resultados se ven respaldados en el trabajo de investigación de **Luis S. (2010)** en su investigación "*Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao*", en la que concluye que si existe una relación en las variables estudiadas según los alumnos. Del mismo modo estos resultados se ven respaldados por **Robbins 1998**, quien define la satisfacción laboral como la actitud general de un individuo hacia su trabajo, por lo que mientras que una persona tenga más alto su nivel de satisfacción tendrá actitudes sobresalientes que desarrolle en su trabajo, es decir un mejor desempeño.

Asimismo, en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido entre la variable satisfacción laboral y la dimensión autonomía, al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa, estos

resultados se ven respaldados en la investigación de **F. Gallegos (2016)**, en su investigación *Clima organizacional y su desempeño profesional en los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa*, quien en una de sus conclusiones indica que en la relación que existe entre las variables de clima organizacional y desempeño profesional, se observa que existe una relación con los indicadores conocimiento de trabajo, calidad de trabajo, colaboración, Iniciativa y toma de decisiones lo cual tiene que ver con la autonomía. También el autor **Gelabert**, 2010, indica que la autonomía se refiere a que el empleado busca ocupaciones laborales más significativas y que a su vez le permitan expresar su iniciativa, sus ideas y su creatividad.

Del mismo modo existe una relación positiva baja significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión calidad de trabajo, la cual al tener un nivel de significancia menor a 0.05, nos permite validar nuestra hipótesis de investigación, afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018, estos resultados concuerdan con el antecedente de investigación de Yovera D. (2013) en su trabajo titulado *“Clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional del personal del área administrativa del instituto Universitario de Tecnología de Yacucy”*, en la que en una de sus conclusiones dice que el respeto, el reconocimiento, la calidad de vida en el trabajo y su ambiente en el trabajo son factores que satisfacen e incentivan a un mejor desempeño y calidad de trabajo. **Armand Feigenbaum** 1944 indica que la calidad tiene que ser planeada en base a un enfoque de excelencia, por lo que todos los miembros de la institución son responsables del servicio que se brinda además que la institución se compromete a reconocer el trabajo realizado.

Igualmente existe una relación positiva significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión eficacia profesional, asimismo el valor de significancia al ser menor a 0.05, nos permite validar la hipótesis de investigación, afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficacia profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018 lo cual se ve respaldada según referencias teóricas del autor Reinaldo O. Da Silva, una persona que se desempeña con eficacia profesional es concedora de las funciones que tiene que cumplir, de esta manera tiene un mejor desempeño para el logro de los objetivos de la institución en la que labora.

De la misma forma, existe una relación positiva significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión eficiencia profesional, asimismo el valor de significancia bilateral al ser menor a 0.05 nos permite validar la hipótesis de investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficiencia profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018 por lo que estos resultados también se ven respaldados en los antecedentes teóricos de **Samuelson y Nordhaus** eficiencia significa el uso de los recursos de la sociedad de manera eficaz para satisfacer las necesidades, por lo que una persona, es eficaz cuando obtiene resultados deseados mediante la utilización ideal de recursos accesibles.

De la variable *Satisfacción Laboral* se puede observar que el 47% de los trabajadores consideran que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel regular, es decir que el personal de Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya, consideran su satisfacción en término medio, ya sea porque consideran que no están completamente satisfechos en diferentes dimensiones tales como la retribución económica, las condiciones de

trabajo, trabajo atractivo o las relaciones interpersonales, Por lo que según **Robbins, 2004** la satisfacción laboral está controlada por el atractivo de la actividad, los premios relacionados, las asociaciones con colegas y las condiciones de trabajo a las que los trabajadores están descubiertos. Entonces podemos deducir que una satisfacción media en el trabajo es considerada como un desempeño medio del trabajador. Respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral, de acuerdo a la dimensión *retribución económica*, se observa que el 44% de los encuestados consideran encontrarse en un nivel regular, ya sea porque solamente esta dimensión solo cumple con cubrir sus necesidades básicas. Estos datos se ven respaldados en la investigación de **R. Larico** quien evidencio relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital y el cumplimiento de responsabilidad porque ello influiría de manera significativa en el desempeño profesional. Según la dimensión condiciones de trabajo, se observa que el 35% de los encuestados consideran que las condiciones de trabajo en las que se encuentran laborando es regular, ya sea por los factores que lo rodean. Estos datos se respaldan en la definición que hizo **Esteve**, en la que enfatizo que, para que un docente se sienta satisfecho laboralmente tiene que tener buenas condiciones de trabajo. Dimensión *trabajo atractivo*, se observa que el 42% de los encuestados consideran que su trabajo es atractivo a un nivel bueno, ya que se encuentran satisfechos con la labor que cumplen. Estos datos se encuentran respaldados en la perspectiva que dio **Robbins 1998**, en la que indica que los trabajadores se inclinan por ocupaciones que les dan la oportunidad de utilizar sus aptitudes, que les otorguen una variedad de asignaciones y oportunidades con el objetivo que una prueba directa deleite satisfacción laboral. Dimensión *relaciones interpersonales*, se observa que el 41% de los encuestados consideran que las relaciones interpersonales se encuentran en nivel regular, ya sea porque consideran que la comunicación entre sus compañeros no es muy buena. Así mismo los datos anteriormente

señalados se encuentran respaldados según el autor **Alves 2010**, quien indica que es elemental para que exista una buena convivencia en el grupo tiene que existir respeto compañerismo y cordialidad, ya que, si esto no es así, las disputas entre los compañeros lograrían que los problemas nunca se resuelvan. Por lo que de acuerdo a lo anteriormente señalado con respecto a la Satisfacción laboral todo ello se ve respaldado en la tesis de **R.Larico** (2014) titulada "*Factores motivadores y su influencia en el desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad de San Román Juliaca*", llegando a la conclusión que se evidencio una relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital y el cumplimiento de la responsabilidad porque ello influiría de manera significativa en el desempeño profesional. Además, se encontró relación entre los incentivos que se otorgan a los trabajadores, como son las resoluciones, cartas de felicitación y becas de felicitación, finalmente se evidencio una similitud entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización, puesto que influye de manera notable en el desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se concluye que existe una relación positiva moderada significativa entre las variables de investigación de satisfacción laboral y desempeño profesional teniendo como resultado la Rho de Spearman igual a 0.563**. Asimismo, el valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05 nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula, afirmando que existe una relación entre la variable Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

SEGUNDO: Se concluye que existe una relación positiva moderada significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión autonomía, ya que el resultado de la Rho de Spearman es igual a 0.579**, asimismo, el valor de significancia bilateral al ser menor a 0.05 nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula, afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

TERCERO: Se concluye que existe una relación positiva baja significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión calidad de trabajo, ya que la Rho de Spearman es igual a 0.395**, asimismo, el valor de significancia bilateral al ser menor a 0.05, nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la calidad

de trabajo del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

CUARTO: Se concluye que existe una relación positiva moderada significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión eficacia profesional, ya que la Rho de Spearman es igual a 0.414**, asimismo, el valor de significancia bilateral al ser menor a 0.05, nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula, afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficacia profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

QUINTO: Finalmente se concluye que existe una relación positiva significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión eficiencia profesional, ya que la Rho de Spearman es igual a 0.315**, asimismo el valor de significancia bilateral al ser menor a 0.05, nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficiencia profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: De acuerdo a los resultados obtenidos, se recomienda a las autoridades del Ministerio de Educación MINEDU, puedan tomar en cuenta los resultados de la presente investigación para mejorar la satisfacción laboral, así como el desempeño profesional del personal que trabaja en las diferentes instituciones educativas con el modelo JEC, las cuales están bajo su jurisdicción.

SEGUNDO: Asimismo, se recomienda a las principales autoridades de la Gerencia Regional de Arequipa, tomen en cuenta en base a la correlación de la variable Satisfacción Laboral y las dimensiones autonomía, calidad de trabajo, eficacia profesional y eficiencia profesional, para el logro de una muy buena satisfacción laboral y por ende un muy buen desempeño profesional del personal que labora en las diferentes instituciones educativas con el modelo JEC.

TERCERO: También, se recomienda a las principales autoridades de la UGEL Arequipa Sur y la UGEL Arequipa Norte, tomar conocimiento de los resultados de la presente investigación, para que en base a ellos puedan tomar las medidas correspondientes según las problemáticas que se presenten por diferentes motivos en estas instituciones con el servicio del modelo JEC.

CUARTO: Del mismo modo, se recomienda a los directores de las instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya, tomar en cuenta los resultados en base a las condiciones de trabajo que brindan a su personal a cargo, para lograr una

mayor satisfacción y de esta manera se puedan desempeñar de la mejor manera.

QUINTO: Finalmente se recomienda al personal que labora en las instituciones educativas con modelo JEC del distrito de Socabaya, tomar en cuenta el presente trabajo para lograr identificar sus falencias y desarrollar más capacidades y aptitudes para lograr los objetivos que la institución se proyecte.

VII. REFERENCIAS

- Chiang, M., Gómez, M., Salazar M. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile, Revista cuadernos de administración Edición Vol. 30 N° 52 (julio – diciembre 2014), Artículo de investigación científica y tecnológica, Universidad del Valle
- Chiang, M., Salazar M., y Núñez A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas): Desarrollo y adaptación y validación de instrumentos. Universum N° 23, Vol. 2.
- Chiang, M., Salazar M., y Núñez A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, Madrid, Universidad Pontificia Comillas Madrid.
- Chiang, M., Salazar M., y A. Núñez (2011). “Clima organizacional y satisfacción laboral, una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad”. Aceptado para publicación en Revista Salud de los Trabajadores de Venezuela. Proyecto de investigación 072116-4/R Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos; Mc Graw-Hill. Quinta Edición
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones, México D.F. Mc Graw-Hill. Octava Edición
- Chiavenato, I. (2011). Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones, México D.F.; Mc Graw-Hill. Segunda Edición
- Constitución Política del Perú (1993). Cap. II, Artículo 25°
- Gallegos, F. (2016). Clima organizacional y su desempeño profesional de los servidores del Ministerio Publico Gerencia Administrativa de

Arequipa, (Tesis Maestría) Universidad Nacional San Agustín
Arequipa, Perú

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., y Donnelly, J. H. (2001). Las organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, S., Fernández C., y Baptista, P. (2007). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. 4ta Edición. México.
- Hernández, S., Fernández C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta. Ed.) México, editorial McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? Sin incrementar las condiciones de trabajo, aumentar los salarios o evadir las tareas, recuperado el 25 febrero del 2018, de <http://www.excelencia.uat.edu.mx/pariente/articulos/administración/como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>. Harvard Business Revisión, 87507.
- Kellogg, G. (1963). Preparación del manual de oficina, Reverte México
- Larico, R. (2014). Factores Motivadores y su influencia en el desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad de San Román Juliaca (Tesis Maestría) Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, Perú
- Lawler, E. (1973). Motivation in work organizations. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.
- Linares, E. (2012). Relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora JAST SRL Arequipa, (Tesis Maestría) Universidad Católica de Santa María
- López, D. (2015). Motivación como factor influyente en el desempeño profesional de los docentes de la unidad educativa Carabobo (Tesis Maestría) Universidad de Carabobo, Venezuela

- López, M. (2006). Lenguaje transparente: relaciones interpersonales en la empresa, España, Instituto de estudios Almerienses Primera Edición.
- Mankiw, N. G. (2004). Principios de Economía: Mc Graw-Hill. Tercera Edición
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de RR.HH. USA: Editorial Addeson Wesler Iberoamericana.
- Ministerio de Educación (MINEDU). <http://www.minedu.gob.pe/JEC/>, (2018). © Todos los derechos reservados
- Peiró, J. M., González-Romá, V., Bravo, M. J., y Zurriaga, R. (1995). La medida de la satisfacción laboral. Ansiedad y Estrés, 1 (2-3), 231-253.
- Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, Octava Edición
- Robbins, S., Coulter M. (2007). Administración, México, Pearson Educación, Octava Edición
- Salluca, L. (2010) "Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao" (Tesis Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Samuelson, P. A., y Nordhaus, W. D. (2005). Economía: Mc Graw-Hill Interamericana, Decimoctava Edición
- Yovera, D. (2013). Clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional del personal del área administrativa del instituto Universitario de Tecnología Yaracuy (Tesis Maestría) Universidad Abierta de Caracas, Venezuela

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Satisfacción laboral y desempeño profesional en Instituciones Educativas con JEC en el distrito de Socabaya
Arequipa 2018

AUTORA: Gloria Alejandra Alvarez Mejia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	METODOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en Instituciones</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en Instituciones</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>H0: No existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi: Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que</p>	<p>Variable 1</p> <p>Satisfacción Laboral (Robbins, 1998)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retribución económica • Condiciones de trabajo • Trabajo Atractivo • Relaciones interpersonales <p>Variable 2</p> <p>Desempeño Profesional (Gibson, 2001)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Calidad del trabajo • Eficacia profesional • Eficiencia 	<p>La satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las opiniones, percepciones y valores que desarrolla el trabajador, ya sea por la retribución económica, las condiciones de trabajo, trabajo atractivo y las relaciones interpersonales, las cuales serán pilares esenciales para que el trabajador tenga un mejor desempeño frente a sus tareas.</p> <p>El desempeño profesional adecuado se mide a través de la autonomía del trabajador, la calidad</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cuantitativo</p> <p>Por su carácter: Correlacional</p> <p>Por el alcance: Transversal</p>

<p>Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la eficacia del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la eficiencia del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018?</p>	<p>Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la eficacia del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Satisfacción Laboral y la eficiencia del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p>	<p>labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Ho: No existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Hi: Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Ho: No existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Hi: Existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y la eficacia del personal que labora en Instituciones</p>	<p>profesional</p>	<p>de su trabajo, la eficacia y la eficiencia profesional. Los que serán un gran aporte en el logro de los propósitos de la institución</p>	
---	--	---	--------------------	---	--

		<p>Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Ho: No existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y la eficacia del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Hi: Existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y la eficiencia del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p> <p>Ho: No existe una relación directa y significativa entre el Satisfacción Laboral y la eficiencia del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018</p>			
--	--	---	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

TÍTULO: Satisfacción laboral y desempeño profesional en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya
Arequipa 2018

AUTORA: Gloria Alejandra Alvarez Mejia

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
SATISFACCION LABORAL	RETRIBUCION ECONOMICA	Salario	¿se siente usted satisfecho con el salario que percibe cada mes?	1 NUNCA 2 CASI NUNCA 3 AVECES 4 CASI SIEMPRE 5 SIEMPRE	Personal que labora en instituciones educativas con JEC	Cuestionario
			¿su salario le permite cubrir sus expectativas económicas?			
			¿considera usted que el sueldo que gana es considerable de acuerdo a la función que realiza?			
		Descuentos	¿le hacen descuentos a su salario mensual			
			¿considera que los descuentos que le hacen son legales?			
	CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente Laboral	¿Se siente usted cómodo y seguro con el ambiente físico que le brinda la institución?			
			¿Tiene usted un ambiente físico donde dejar sus pertenencias?			
			¿Se siente usted satisfecho con las condiciones que le rodean (iluminación, ventilación, temperatura)?			
		Material	¿Considera que tiene usted el material necesario para realizar sus tareas?			
		Trato	¿Se siente usted satisfecho con el trato que recibe por parte de sus superiores, por los esfuerzos y trabajos adicionales que realiza?			
AUTORA	Motivación	¿Se siente usted satisfecho con las				

			funciones que realiza?			
			¿Considera usted que puede realizar una carrera profesional (ascensos) con la función desempeñada actualmente?			
		Capacitación y reconocimiento	¿Se capacita usted constantemente para lograr un mejor desempeño?			
			¿Considera usted que reconocen la función desempeñada (resoluciones , felicitaciones, reconocimiento)?			
	Jornada Laboral	¿Está usted de acuerdo con el horario de trabajo?				
		¿Considera usted que las horas trabajadas son las suficientes para un buen desempeño de sus funciones?				
	RELACIONES INTERPERSONALES	Clima labora	¿Considera que el clima laboral contribuye en el desarrollo de sus funciones?			
			¿Se siente usted escuchada por el jefe inmediato superior ante una insatisfacción?			
		Convivencia	¿Considera usted que existe comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo?			
		Manual Funciones	¿Siente usted que las tareas realizadas están en relación al manual de funciones?			
Trabajo en equipo		¿Los trabajos realizados que desempeña para el logro de objetivos de la institución se llevan a cabo en equipo?				
DESEMPEÑO PROFESIONAL	AUTONOMIA	Iniciativa	¿Usted aporta ideas innovadoras a su trabajo?			
			¿Es usted participe en la toma de decisiones de su trabajo?			
			¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?			
			¿Su jefe superior lo anima a usted a tomar la iniciativa?			

			¿Se siente usted apoyado por el jefe inmediato superior en la toma de decisiones?	1 NUNCA 2 CASI NUNCA 3 AVECES 4 CASI SIEMPRE 5 SIEMPRE	Personal que labora en instituciones educativas con JEC	Cuestionario
CALIDAD DE TRABAJO	Uso del tiempo		¿Cumple usted con sus funciones en el tiempo señalado?			
			¿Considera usted que el trabajo que realiza es bueno?			
	Pasión		¿Se considera usted una persona apasionada por su trabajo?			
	Reconocimiento		¿Reconocen su esfuerzo y dedicación en la tarea desempeñada?			
	Responsabilidad		¿Es usted disciplinado en su trabajo?			
EFICACIA PROFESIONAL	Cumplimiento de metas		¿Conoce usted las tareas que tiene que desarrollar en su puesto de trabajo?			
			¿Se desempeña usted bien en las tareas encomendadas según su puesto?			
			¿Cumple usted sus tareas según el cronograma establecido?			
			¿Usted cumple con las tareas asignadas?			
			¿Las tareas asignadas son de acuerdo al manual de funciones?			
EFICIENCIA PROFESIONAL	Optimización de trabajo		¿Desempeña usted su trabajo de manera responsable?			
			¿Considera que tiene usted los conocimientos básicos para un buen desempeño de su trabajo?			
			¿Se considera una persona que se adapta a los cambios que se dan en su entorno?			
			¿Considera usted que el tiempo que tiene para cumplir ciertas actividades es óptimo?			
			¿Realiza usted las tareas asignadas en el menor tiempo del requerido?			

Anexo 3: Matriz de instrumento

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	PESO	N° DE ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION	INSTRUMENTO		
RETRIBUCION ECONOMICA	Salario	¿Se siente usted satisfecho con el salario que percibe cada mes?	23.8%	5	1 NUNCA 2 CASI NUNCA 3 AVECES 4 CASI SIEMPRE 5 SIEMPRE	CUESTIONARIO		
		¿Su salario le permite cubrir sus expectativas económicas?						
		¿considera usted que el sueldo que gana es considerable de acuerdo a la función que realiza						
	Descuentos	¿le hacen descuentos a su salario mensual						
		¿considera que los descuentos que le hacen son legales						
CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente Laboral	¿Se siente usted cómodo y seguro con el ambiente físico que le brinda la institución?	23.8%	5			1 NUNCA 2 CASI NUNCA 3 AVECES 4 CASI SIEMPRE 5 SIEMPRE	CUESTIONARIO
		¿Tiene usted un ambiente físico donde dejar sus pertenencias?						
		¿Se siente usted satisfecho con las condiciones que le rodean (iluminación, ventilación, temperatura)?						
	Material	¿Considera que tiene usted el material necesario para realizar sus tareas?						
	Trato	¿Se siente usted satisfecho con el trato que recibe por parte de sus superiores, por los esfuerzos y trabajos adicionales que realiza?						
TRABAJO ATRACTIVO	Motivación	¿Se siente usted satisfecho con las funciones que realiza?	28.6%	6	1 NUNCA 2 CASI NUNCA 3 AVECES 4 CASI SIEMPRE 5 SIEMPRE	CUESTIONARIO		
		¿Considera usted que puede realizar una carrera profesional (ascensos) con la función desempeñada actualmente?						
	Capacitación y reconocimiento	¿Se capacita usted constantemente para lograr un mejor desempeño?						
		¿Considera usted que reconocen la función desempeñada (resoluciones , felicitaciones, reconocimiento)?						

	Jornada Laboral	¿Está usted de acuerdo con el horario de trabajo?				
	Jornada Laboral	¿Considera usted que las horas trabajadas son las suficientes para un buen desempeño de sus funciones?				
RELACIONES INTERPERSONALES	Clima labora	¿Considera que el clima laboral contribuye en el desarrollo de sus funciones?	23.8%	5		
		¿Se siente usted escuchada por el jefe inmediato superior ante una insatisfacción?				
	Convivencia	¿Considera usted que existe comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo?				
	Manual Funciones	¿Siente usted que las tareas realizadas están en relación al manual de funciones?				
	Trabajo en equipo	¿Los trabajos realizados que desempeña para el logro de objetivos de la institución se llevan a cabo en equipo?				
AUTONOMIA	Iniciativa	¿Usted aporta ideas innovadoras a su trabajo?	25%	5		
		¿Es usted participe en la toma de decisiones de su trabajo?				
		¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?				
		¿Su jefe superior lo anima a usted a tomar la iniciativa?				
		¿Se siente usted apoyado por el jefe inmediato superior en la toma de decisiones?				
CALIDAD DE TRABAJO	Uso del tiempo	¿Cumple usted con sus funciones en el tiempo señalado?	25%	5		
		¿Considera usted que el trabajo que realiza es bueno?				
	Pasión	¿Se considera usted una persona apasionada por su trabajo?				
	Reconocimiento	¿Reconocen su esfuerzo y dedicación en la tarea desempeñada?				
	Responsabilidad	¿Es usted disciplinado en su trabajo?				

1 NUNCA
2 CASI NUNCA
3 AVECES
4 CASI SIEMPRE
5 SIEMPRE

CUESTIONARIO

EFICACIA PROFESIONAL	Cumplimiento de metas	¿Conoce usted las tareas que tiene que desarrollar en su puesto de trabajo?	25%	5		
		¿Se desempeña usted bien en las tareas encomendadas según su puesto?				
		¿Cumple usted sus tareas según el cronograma establecido?				
		¿Usted cumple con las tareas asignadas?				
		¿Las tareas asignadas son de acuerdo al manual de funciones?				
EFICIENCIA PROFESIONAL	Optimización de trabajo	¿Desempeña usted su trabajo de manera responsable?	25%	5		
		¿Considera que tiene usted los conocimientos básicos para un buen desempeño de su trabajo?				
		¿Se considera una persona que se adapta a los cambios que se dan en su entorno?				
		¿Considera usted que el tiempo que tiene para cumplir ciertas actividades es óptimo?				
		¿Realiza usted las tareas asignadas en el menor tiempo del requerido?				

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 1: Satisfacción Laboral

Resumen del procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	202	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	202	100.0

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.802	.816	21

Variable 2: Desempeño Profesional

Resumen del procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	202	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	202	100.0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.887	.904	20

Anexo 5: Ficha técnica del instrumento

Variable 1: Satisfacción laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral
Autora	Br. Gloria Alejandra Alvarez Mejia
Objetivo	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del personal que labora en las instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa – 2018
Confiabilidad	Muestra de Alpha de Cronbach de 0.802
N° de preguntas	21 ítems (preguntas)
Tiempo de Aplicación	10 minutos
Validación	Personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa - 2018
Firma	

Variable 2: Desempeño Profesional

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Desempeño Profesional
Autora	Br. Gloria Alejandra Alvarez Mejia
Objetivo	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del personal que labora en las instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa – 2018
Confiabilidad	Muestra de Alpha de Cronbach de 0.887
N° de preguntas	20 ítems (preguntas)
Tiempo de Aplicación	10 minutos
Validación	Personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa - 2018
Firma	

Anexo 6: Instrumento

CUESTIONARIO

Estimado Trabajador:

El presente cuestionario es parte de una investigación. Tenga usted en cuenta que el cuestionario es totalmente confidencial y anónimo, por lo que le agradeceremos ser lo más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente de acuerdo a la siguiente escala.

NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEM	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE: SATISFACCION LABORAL					
	Retribución Económica					
1	¿Se siente usted satisfecho con el salario que percibe cada mes?					
2	¿Su salario le permite cubrir sus expectativas económicas?					
3	¿Considera usted que el sueldo que gana es considerable de acuerdo a la función que realiza?					
4	¿Le hacen descuentos a su salario mensual?					
5	¿Considera que los descuentos que le hacen son legales?					
	Condiciones de trabajo					
6	¿Se siente usted cómodo y seguro con el ambiente físico que le brinda la institución?					
7	¿Tiene usted un ambiente físico donde dejar sus pertenencias?					
8	¿Se siente usted satisfecho con las condiciones que le rodean (iluminación, ventilación, temperatura)?					
9	¿Considera que tiene usted el material necesario para realizar sus tareas?					
10	¿Se siente usted satisfecho con el trato que recibe por parte de sus superiores, por los esfuerzos y trabajos adicionales que realiza?					
	Trabajo atractivo					
11	¿Se siente usted satisfecho con las funciones que					

N°	ITEM	ESCALA				
	realiza?					
12	¿Considera usted que puede realizar una carrera profesional (ascensos) con la función desempeñada actualmente?					
13	¿Se capacita usted constantemente para lograr un mejor desempeño?					
14	¿Considera usted que reconocen la función desempeñada (resoluciones, felicitaciones, reconocimiento)?					
	¿Está usted de acuerdo con el horario de trabajo?					
15	¿Considera usted que las horas trabajadas son las suficientes para un buen desempeño de sus funciones?					
	Relaciones Interpersonales					
16	¿Considera que el clima laboral contribuye en el desarrollo de sus funciones?					
17	¿Se siente usted escuchada por el jefe inmediato superior ante una insatisfacción?					
18	¿Considera usted que existe comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo?					
19	¿Siente usted que las tareas realizadas están en relación al manual de funciones?					
20	¿Los trabajos realizados que desempeña para el logro de objetivos de la institución se llevan a cabo en equipo?					

		1	2	3	4	5
	VARIABLE: DESEMPEÑO PROFESIONAL					
	Autonomía					
1	¿Usted aporta ideas innovadoras a su trabajo?					
2	¿Es usted participe en la toma de decisiones de su trabajo?					
3	¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?					
4	¿Su jefe superior lo anima a usted a tomar la iniciativa?					
5	¿Se siente usted apoyado por el jefe inmediato superior en la toma de decisiones?					
	Calidad de trabajo					
6	¿Cumple usted con sus funciones en el tiempo señalado?					
7	¿Considera usted que el trabajo que realiza es bueno?					
8	¿Se considera usted una persona apasionada por su trabajo?					
9	¿Reconocen su esfuerzo y dedicación en la tarea desempeñada?					
10	¿Es usted disciplinado en su trabajo?					
	Eficacia profesional					
11	¿Conoce usted las tareas que tiene que desarrollar en su puesto de trabajo?					
12	¿Se desempeña usted bien en las tareas encomendadas según su puesto?					
13	¿Cumple usted sus tareas según el cronograma establecido?					
14	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
15	¿Las tareas asignadas son de acuerdo al manual de funciones?					
	Eficiencia profesional					
16	¿Desempeña usted su trabajo de manera responsable?					
17	¿Considera que tiene usted los conocimientos básicos para un buen desempeño de su trabajo?					
18	¿Se considera una persona que se adapta a los cambios que se dan en su entorno?					
19	¿Considera usted que el tiempo que tiene para cumplir ciertas actividades es óptimo?					
20	¿Realiza usted las tareas asignadas en el menor tiempo del requerido?					

Anexo 7: Baremos estadísticos

En el anexo 7 se presenta los baremos que han sido elaborados a través de rangos con el propósito de conocer el nivel de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones retribución económica, condiciones de trabajo, trabajo atractivo y relaciones interpersonales, asimismo se realiza para la variables desempeño profesional y sus dimensiones autonomía, calidad de trabajo, eficacia profesional y deficiencia profesional, los presentes son realizados con el propósito de realizar tablas y figuras para las variables y dimensiones respectivamente.

Baremos de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones

Variable/Dimensión	NIVEL				
Variable 1	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
SATISFACCIÓN LABORAL	89 - 105	72 – 88	55 - 71	38 - 54	21 - 37

Variable/Dimensión	NIVEL				
Dimensión	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
RETRIBUCION ECONOMICA	21 - 25	17 - 20	13 - 16	9 - 12	5 - 8

Variable/Dimensión	NIVEL				
Dimensión	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
CONDICIONES DE TRABAJO	21 - 25	17 – 20	13 - 16	9 - 12	5 - 8

Variable/Dimensión	NIVEL				
Dimensión	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
TRABAJO ATRACTIVO	26 - 30	21 - 25	16 - 20	11 - 15	6 - 10

Variable/Dimensión	NIVEL				
Dimensión	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
RELACIONES INTERPERSONALES	21 - 25	17 - 20	13 - 16	9 - 12	5 - 8

Baremos de la variable Desempeño Profesional y sus dimensiones:

Variable/Dimensión	NIVEL				
Variable 2	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
DESEMPEÑO PROFESIONAL	84 - 100	68 - 83	52 - 67	36 - 51	20 - 35


Variable/Dimensión	NIVEL				
Dimensión	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
AUTONOMIA	21 - 25	17 - 20	13 - 16	9 - 12	5 - 8


Variable/Dimensión	NIVEL				
Dimensión	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
CALIDAD DE TRABAJO	21 - 25	17 - 20	13 - 16	9 - 12	5 - 8

Variable/Dimensión	NIVEL				
Dimensión	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
EFICACIA PROFESIONAL	21 - 25	17 - 20	13 - 16	9 - 12	5 - 8

Variable/Dimensión	NIVEL				
Dimensión	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
EFICIENCIA PROFESIONAL	21 - 25	17 - 20	13 - 16	9 - 12	5 - 8

Anexo 8: Constancia de aplicación del instrumento

 **ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Arequipa, 20 de junio del 2018

Señor
Nestor Phocco Calcina
Director I.E. N° 40172 "VILLA EL GOLF"
Presente.

ASUNTO: AUTORIZACION

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la señorita:


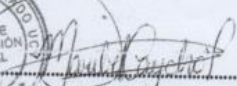
- **GLORIA ALEJANDRA ALVAREZ MEJIA**

Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quien viene desarrollando su trabajo de investigación titulado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA (JEC) AREQUIPA, 2018", por lo que solicito autorización para que la mencionada estudiante pueda realizar encuestas al personal del nivel secundario de la Institución a su cargo.

acceder a la data de recaudación de impuestos.

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Maribel Rocío Caycho Taracaya
Coord. AREQUIPA

INFORMES:
J.J. Ganoza N.º113 - 115 Urb. California
Tel. (044) 422508 / 485000 anexos: 7183 / 7187 / 7260
www.posgradoucv.com

CALLE SUCRE N° 202 (CERCADO)
TELEFONO: 212493
E-MAIL: mcaycho@ucv.edu.pe



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

7F 437005
Directora Carolina González

Arequipa, 20 de junio del 2018

Señor
Director I.E. "FELIPE SANTIAGO SALAVERRY"
Presente.

ASUNTO: AUTORIZACION

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la señorita:

- **GLORIA ALEJANDRA ALVAREZ MEJIA**

Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quien viene desarrollando su trabajo de investigación titulado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA (JEC) AREQUIPA, 2018", por lo que solicito autorización para que la mencionada estudiante pueda realizar encuestas al personal del nivel secundario de la Institución a su cargo.

acceder a la data de recaudación de impuestos.

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Maribel Rocío Caycho Taracaya
Coord. AREQUIPA

INFORMES:

J.J. Ganoza N.°113 - 115 Urb. California
Tel. (044) 422509 / 485000 anexos: 7183 / 7187 / 7260

www.posgradoucv.com

CALLE SUCRE N° 202 (CERCADO)
TELEFONO: 212493
E-MAIL: mcaycho@ucv.edu.pe

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Arequipa, 20 de junio del 2018

Señor
Director I.E. "SAN MARTÍN DE SOCABAYA"
Presente.

ASUNTO: AUTORIZACION

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la señorita:

- **GLORIA ALEJANDRA ALVAREZ MEJIA**

Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quien viene desarrollando su trabajo de investigación titulado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA (JEC) AREQUIPA, 2018", por lo que solicito autorización para que la mencionada estudiante pueda realizar encuestas al personal del nivel secundario de la Institución a su cargo.

acceder a la data de recaudación de impuestos.

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


M. del Rocio Caycho Taracaya
M. del Rocio Caycho Taracaya
Coord. AREQUIPA

INFORMES:

J.J. Ganoza N.º 113 - 115 Urb. California
Tel. (044) 422509 / 485000 anexos: 7183 / 7187 / 7260
www.posgradoucv.com

CALLE SUCRE N° 202 (CERCADO)
TELEFONO: 212493
E-MAIL: mcaycho@ucv.edu.pe

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Arequipa, 20 de junio del 2018

Señor
Director I.E. "EL GRAN MAESTRO"
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACION

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la señorita:

- **GLORIA ALEJANDRA ALVAREZ MEJIA**

Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quien viene desarrollando su trabajo de investigación titulado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA (JEC) AREQUIPA, 2018", por lo que solicito autorización para que la mencionada estudiante pueda realizar encuestas al personal del nivel secundario de la Institución a su cargo.

acceder a la data de recaudación de impuestos.

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Maribel Rocío Caycho Taracaya
Coord. AREQUIPA

Mg. Moises Raul Vilca Bautista
Cel. 945728834

CALLE SUCRE N° 202 (CERCADO)
TELEFONO: 212493
E-MAIL: mcaycho@ucv.edu.pe



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTITUCION EDUCATIVA	
"LA CAMPIÑA"	
TRAMITACION	TARIC
Fecha: 22-06-18	
Exp. N°: DIELC	
Folio: 01	
Recibido por: [Signature]	

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Arequipa, 20 de junio del 2018

Señor
Director I.E. "LA CAMPIÑA"
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACION

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la señorita:

- **GLORIA ALEJANDRA ALVAREZ MEJIA**

Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quien viene desarrollando su trabajo de investigación titulado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA (JEC) AREQUIPA, 2018", por lo que solicito autorización para que la mencionada estudiante pueda realizar encuestas al personal del nivel secundario de la Institución a su cargo.

acceder a la data de recaudación de impuestos.

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Maribel Rocío Caycho Taracaya
Coord. AREQUIPA

INFORMES:

J.J. Ganoza N.°113 - 115 Urb. California
Tel. (044) 422509 / 485000 anexos: 7183 / 7187 / 7260

www.posgradoucv.com

CALLE SUCRE N° 202 (CERCADO)
TELEFONO: 212493
E-MAIL: mcaycho@ucv.edu.pe



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

El Director de la Institución Educativa N° 40172 "Villa el Golf", ubicado en la Calle Panamá n° 101 del Distrito de Socabaya, quien suscribe:

HACE CONSTAR:

Que la señorita **GLORIA ALEJANDRA, ALVAREZ MEJIA**, identificado con DNI N°**46266663**, Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado un instrumento al personal que labora en la **Institución Educativa N° 40172 "Villa el Golf**, para desarrollar su trabajo de investigación titulado, "Satisfacción Laboral y desempeño profesional en Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa JEC del Distrito de Socabaya , Departamento de Arequipa.

Se expide la presente **CONSTANCIA** a solicitud de la señorita **GLORIA ALEJANDRA, ALVAREZ MEJIA**, identificado con DNI N°**46266663** para los fines que estime por conveniente.

Arequipa, 10 de agosto del 2018.



LIC. NESTOR PHOCCO CALCINA
DIRECTOR

DIR/NPC.
Sec/gle.
c.c/arch.



INSTITUCION EDUCATIVA 40197
"FELIPE SANTIAGO
SALAVERRY"

INSTITUCION EDUCATIVA 40197 "FELIPE SANTIAGO SALAVERRY"
CALLE CHUCA S/N SOCABAYA TELF. 437005



CONSTANCIA

Por el presente documento la que suscribe Profesora CARINA RENEE GONZA ARAGON, Directora de la I. E. N° 40197 "FELIPE SANTIAGO SALAVERRY" perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Arequipa Sur.

HACE CONSTAR:

Que, la señorita **ÁLVAREZ MEJIA, Gloria Alejandra**, identificada con DNI. N° 46266663, estudiante de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado un cuestionario titulado "SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL" al personal Jerarquico y Administrativo que labora en la I.E. 40197 "Felipe Santiago Salaverry", institución que esta con Jornada Escolar Completa (JEC).

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea estime por conveniente.

Socabaya, 09 de agosto de 2018



Carina Renee Gonza Arago
Prof. Carina Renee Gonza Arago
DIRECTORA



MINISTERIO DE EDUCACION



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION-AREQUIPA
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL-AREQUIPA SUR
INSTITUCION EDUCATIVA "SAN MARTIN DE SOCABAYA"
Calle Iquitos 201-Urb. San Martin de Socabaya- Telf. 438417

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Constancia

El que suscribe el presente documento, director de la I.E. "San Martin de Socabaya", modelo de servicio educativo Jornada Escolar Completa

HACE CONSTAR QUE:

La Srta. Gloria Alejandra Alvarez Mejia, Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado un instrumento al personal que labora en la I.E. "San Martin de Socabaya", para desarrollar su trabajo de investigación titulado, "Satisfacción Laboral y desempeño profesional en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018"

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Arequipa, 09 de agosto de 2018




Dionicio Palo Mendoza
SUB DIRECTOR
I.E. SAN MARTIN DE SOCABAYA
C.M. N° 1029814275



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL AREQUIPA SUR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SECUNDARIA "EL GRAN MAESTRO"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "EL GRAN MAESTRO" CON CODIGO MODULAR N° 1327824, DISTRITO DE SOCABAYA, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE AREQUIPA

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. **GLORIA ALEJANDRA ALVAREZ MEJIA**, identificada con **DNI 46266663**, ha aplicado el Instrumento de Recolección de Datos al Personal que labora en la I.E. El Gran Maestro para desarrollar el trabajo de investigación titulado: **SATISFACCION LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN INSTITUCIONES CON JEC DEL DISTRITO DE SOCABAYA AREQUIPA - 2018**

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines convenientes.

Arequipa, 09 de Agosto del 2018



Lic. Moisés Raúl Vilca Bautista
Director
I.E. "El Gran Maestro"



CONSTANCIA

La Directora de la I.E. "LA CAMPIÑA" de La Urbanización La Campiña del Distrito de Socabaya, con Código Modular N° 1259381, creado por R.D. 02518-98 USE-AS y R.D.137-00 USE-SUR. Hace Constar QUE:

GLORIA ALEJANDRA ÁLVAREZ MEJÍA

Estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado un instrumento al personal que labora en el I.E. LA CAMPIÑA para desarrollar su trabajo en investigación titulado, "Satisfacción Laboral Y Desempeño Profesional En Instituciones Educativas Con JEC Del Distrito De Socabaya 2018".

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Arequipa 09 de agosto del 2018


Diana M. Cárdenas Alpacas
DIRECTORA
I.E. "LA CAMPIÑA"
C.M. N° 1029516284

Anexo 9: Ficha de validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Desempeño Profesional"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya –Arequipa- 2018

DIRIGIDO A: Al Personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya- Arequipa -2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BEDREGAL LOPEZ CARMEN MARIVEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

MAGISTER

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

.....
Mg. Carmen Marivel Bedregal
DIRECTORA
I.E.P. Nuestra Sagrada Familia


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Satisfacción Laboral"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya -Arequipa -2018

DIRIGIDO A: Al Personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya- Arequipa -2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BEDREGAL LOPEZ CARMEN MARIVEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

MAGISTER

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

Mg. Carmen Mamed Bedregal Lopez,
DIRECTORA
I.E.P. Nuestra Sagrada Familia


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Satisfacción Laboral"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya -Arequipa -2018

DIRIGIDO A: Al Personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya- Arequipa -2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

JUAREZ PASTO, MANUEL T.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

DOCTOR

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Desempeño Profesional"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya –Arequipa- 2018

DIRIGIDO A: Al Personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya- Arequipa -2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

JUAREZ PINTO, MANUEL TRINIDAD

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Dr. GESTION EDUCATIVA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Satisfacción Laboral"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya -Arequipa -2018

DIRIGIDO A: Al Personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya- Arequipa -2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jacinta Gilma Feria Ayta

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		



Dra. Gilma Feria Ayta
C.Ps.P. 7135

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Desempeño Profesional"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya –Arequipa- 2018

DIRIGIDO A: Al Personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya- Arequipa -2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jacinta Gilma Feria Ayta

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Doctor

VALORACIÓN:


BUENO	REGULAR	MALO
X		



Dra. Gilma Feria Ayta
C.Ps.P. 7135

FIRMA DEL EVALUADOR

TRABAJO ATRACTIVO	Motivación	¿Se siente usted satisfecho con las funciones que realiza?							X		X		X			
		¿Considera usted que puede realizar una carrera profesional (ascensos) con la función desempeñada actualmente?							X		X		X		X	
	Capacitación y reconocimiento	¿Se capacita usted constantemente para lograr un mejor desempeño?							X		X		X		X	
		¿Considera usted que reconocen la función desempeñada (resoluciones, felicitaciones, reconocimiento)?							X		X		X		X	
	Jornada Laboral	¿Está usted de acuerdo con el horario de trabajo?							X		X		X		X	
		¿Considera usted que las horas trabajadas son las suficientes para un buen desempeño de sus funciones?							X		X		X		X	
RELACIONES INTERPERSONALES	Clima laboral	¿Considera que el clima laboral contribuye en el desarrollo de sus funciones?							X		X		X		X	
		¿Se siente usted escuchada por el jefe inmediato superior ante una insatisfacción?								X		X		X		X
	Convivencia	¿Considera usted que existe comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo?							X		X		X		X	
	Manual Funciones	¿Siente usted que las tareas realizadas están en relación al manual de funciones?							X		X		X		X	
	Trabajo en equipo	¿Los trabajos realizados que desempeña para el logro de objetivos de la institución se llevan a cabo en equipo?							X		X		X		X	


 FIRMA DEL EVALUADOR
 Mg. Carmen Planco Bedregal
 DIRECTORA
 I.E.P. Nuestra Sagrada Familia

MATRIZ DE VALIDACION POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y desempeño profesional en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya - Arequipa- 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO PROFESIONAL	AUTONOMIA	Iniciativa	¿Usted aporta ideas innovadoras a su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Es usted participe en la toma de decisiones de su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
			¿Su jefe superior lo anima a usted a tomar la iniciativa?						X		X		X		X		
			¿Se siente usted apoyado por el jefe inmediato superior en la toma de decisiones?						X		X		X		X		
	CALIDAD DE TRABAJO	Uso del tiempo	¿Cumple usted con sus funciones en el tiempo señalado?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que el trabajo que realiza es bueno?						X		X		X		X		
		Pasión	¿Se considera usted una persona apasionada por su trabajo?						X		X		X		X		
		Reconocimiento	¿Reconocen su esfuerzo y dedicación en la tarea desempeñada?						X		X		X		X		
		Responsabilidad	¿Es usted disciplinado en su trabajo?						X		X		X		X		

¿Conoce usted las tareas que tiene que desarrollar en su puesto de trabajo?							X		X		X		X		
---	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

MATRIZ DE VALIDACION POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y desempeño profesional en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya - Arequipa- 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCION LABORAL	RETRIBUCION ECONOMICA	Salario	¿Se siente usted satisfecho con el salario que percibe cada mes?						X		X		X				
			¿Su salario le permite cubrir sus expectativas económicas?						X		X		X				
			¿Considera usted que el sueldo que gana es considerable de acuerdo a la función que realiza?							X		X		X			
		Descuentos	¿Le hacen descuentos a su salario mensual?							X		X		X			
			¿Considera que los descuentos que le hacen son legales?							X		X		X			
			¿Se siente usted cómodo y seguro con el ambiente físico que le brinda la institución?							X		X		X			
	CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente Laboral	¿Tiene usted un ambiente físico donde dejar sus pertenencias?						X		X		X				
			¿Se siente usted satisfecho con las condiciones que le rodean (iluminación, ventilación, temperatura)?						X		X		X				
			¿Considera que tiene usted el material necesario para realizar sus tareas?							X		X		X			
		Trato	¿Se siente usted satisfecho con el trato que recibe por parte de sus superiores, por los esfuerzos y trabajos adicionales que realiza?							X		X		X			
			Motivación	¿Se siente usted satisfecho con las						X		X		X			

RELACIONES INTERPERSONALES		funciones que realiza?																		
		¿Considera usted que puede realizar una carrera profesional (ascensos) con la función desempeñada actualmente?							X		X		X		X					
	Capacitación y reconocimiento	¿Se capacita usted constantemente para lograr un mejor desempeño?							X		X		X		X					
		¿Considera usted que reconocen la función desempeñada (resoluciones, felicitaciones, reconocimiento)?							X		X		X		X					
	Jornada Laboral	¿Está usted de acuerdo con el horario de trabajo?							X		X		X		X					
		¿Considera usted que las horas trabajadas son las suficientes para un buen desempeño de sus funciones?							X		X		X		X					
	Clima laboral	¿Considera que el clima laboral contribuye en el desarrollo de sus funciones?							X		X		X		X					
		¿Se siente usted escuchada por el jefe inmediato superior ante una insatisfacción?							X		X		X		X					
	Convencia	¿Considera usted que existe comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo?							X		X		X		X					
	Manual Funciones	¿Siente usted que las tareas realizadas están en relación al manual de funciones?							X		X		X		X					
	Trabajo en equipo	¿Los trabajos realizados que desempeña para el logro de objetivos de la institución se llevan a cabo en equipo?							X		X		X		X					


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y desempeño profesional en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya - Arequipa- 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO PROFESIONAL	AUTONOMIA	Iniciativa	¿Usted aporta ideas innovadoras a su trabajo?						X		X			X			
			¿Es usted participe en la toma de decisiones de su trabajo?						X		X			X			
			¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?						X		X			X			
			¿Su jefe superior lo anima a usted a tomar la iniciativa?						X		X			X			
			¿Se siente usted apoyado por el jefe inmediato superior en la toma de decisiones?						X		X			X			
	CALIDAD DE TRABAJO	Uso del tiempo	¿Cumple usted con sus funciones en el tiempo señalado?						X		X			X			
			¿Considera usted que el trabajo que realiza es bueno?						X		X			X			
		Pasión	¿Se considera usted una persona apasionada por su trabajo?						X		X			X			
		Reconocimiento	¿Reconocen su esfuerzo y dedicación en la tarea desempeñada?						X		X			X			
		Responsabilidad	¿Es usted disciplinado en su trabajo?						X		X			X			
PROF	Cumplimiento de	¿Conoce usted las tareas						X		X			X				

MATRIZ DE VALIDACION POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y desempeño profesional en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya - Arequipa- 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCION LABORAL	RETRIBUCION ECONOMICA	Salario	¿Se siente usted satisfecho con el salario que percibe cada mes?					X		X		X		X			
			¿Su salario le permite cubrir sus expectativas económicas?					X		X		X		X			
			¿Considera usted que el sueldo que gana es considerable de acuerdo a la función que realiza?					X		X		X		X			
		Descuentos	¿Le hacen descuentos a su salario mensual?					X		X		X		X			
			¿Considera que los descuentos que le hacen son legales?					X		X		X		X			
	CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente Laboral	¿Se siente usted cómodo y seguro con el ambiente físico que le brinda la institución?					X		X		X		X			
			¿Tiene usted un ambiente físico donde dejar sus pertenencias?					X		X		X		X			
			¿Se siente usted satisfecho con las condiciones que le rodean (iluminación, ventilación, temperatura)?					X		X		X		X			
		Material	¿Considera que tiene usted el material necesario para realizar sus tareas?					X		X		X		X			
Trato	¿Se siente usted satisfecho con el trato que recibe por parte de sus superiores, por los esfuerzos y trabajos adicionales que realiza?					X		X		X		X					

TRABAJO ATARCTIVO	Motivación	¿Se siente usted satisfecho con las funciones que realiza?						X		X		X		X			
		¿Considera usted que puede realizar una carrera profesional (ascensos) con la función desempeñada actualmente?						X		X		X		X			
	Capacitación y reconocimiento	¿Se capacita usted constantemente para lograr un mejor desempeño?						X		X		X		X			
		¿Considera usted que reconocen la función desempeñada (resoluciones, felicitaciones, reconocimiento)?						X		X		X		X			
	Jornada Laboral	¿Está usted de acuerdo con el horario de trabajo?						X		X		X		X			
		¿Considera usted que las horas trabajadas son las suficientes para un buen desempeño de sus funciones?						X		X		X		X			
	RELACIONES INTERPERSONALES	Clima laboral	¿Considera que el clima laboral contribuye en el desarrollo de sus funciones?						X		X		X		X		
			¿Se siente usted escuchada por el jefe inmediato superior ante una insatisfacción?						X		X		X		X		
Convivencia		¿Considera usted que existe comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo?						X		X		X		X			
Manual Funciones		¿Siente usted que las tareas realizadas están en relación al manual de funciones?						X		X		X		X			
Trabajo en equipo		¿Los trabajos realizados que desempeña para el logro de objetivos de la institución se llevan a cabo en equipo?						X		X		X		X			


 Dra. Gilma Feria Ayta
 C.Ps.P. 7135

MATRIZ DE VALIDACION POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y desempeño profesional en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya - Arequipa- 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO PROFESIONAL	AUTONOMIA	Iniciativa	¿Usted aporta ideas innovadoras a su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Es usted participe en la toma de decisiones de su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
			¿Su jefe superior lo anima a usted a tomar la iniciativa?						X		X		X		X		
			¿Se siente usted apoyado por el jefe inmediato superior en la toma de decisiones?						X		X		X		X		
	CALIDAD DE TRABAJO	Uso del tiempo	¿Cumple usted con sus funciones en el tiempo señalado?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que el trabajo que realiza es bueno?						X		X		X		X		
		Pasión	¿Se considera usted una persona apasionada por su trabajo?						X		X		X		X		
		Reconocimiento	¿Reconocen su esfuerzo y dedicación en la tarea desempeñada?						X		X		X		X		
		Responsabilidad	¿Es usted disciplinado en su trabajo?						X		X		X		X		

EFICACIA PROFESIONAL	Cumplimiento de metas	¿Conoce usted las tareas que tiene que desarrollar en su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		¿Se desempeña usted bien en las tareas encomendadas según su puesto?						X		X		X		X		
		¿Cumple usted sus tareas según el cronograma establecido?						X		X		X		X		
		¿Usted cumple con las tareas asignadas?						X		X		X		X		
		¿Las tareas asignadas son de acuerdo al manual de funciones?						X		X		X		X		
EFICIENCIA PROFESIONAL	Optimización de trabajo	¿Desempeña usted su trabajo de manera responsable?						X		X		X		X		
		¿Considera que tiene usted los conocimientos básicos para un buen desempeño de su trabajo?						X		X		X		X		
		¿Se considera una persona que se adapta a los cambios que se dan en su entorno?						X		X		X		X		
		¿Considera usted que el tiempo que tiene para cumplir ciertas actividades es óptimo?						X		X		X		X		
		¿Realiza usted las tareas asignadas en el menor tiempo del requerido?						X		X		X		X		


 Dra. Gilma Feria Ayta
 C.Ps.P. 7135

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 10: Base de datos

BASE DE DATOS SATISFACCION LABORAL																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL
1	1	2	2	2	5	5	3	4	2	2	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	66
2	3	3	2	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	1	1	2	2	1	3	4	3	59
3	3	1	1	1	1	2	5	2	2	3	5	5	3	2	2	2	1	3	2	4	2	52
4	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	5	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	65
5	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	3	3	3	4	72
6	2	2	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	80
7	2	3	2	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	82
8	2	2	1	5	3	2	3	3	2	3	4	4	5	2	1	3	4	3	2	3	3	60
9	2	1	2	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	70
10	3	2	2	4	3	2	2	3	2	1	5	5	3	3	1	3	3	3	2	3	3	58
11	3	4	1	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	59
12	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
13	2	2	1	4	1	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	58
14	2	3	1	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	73
15	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	67
16	3	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	1	4	3	5	4	3	3	2	2	3	71
17	3	3	3	1	5	2	2	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	75
18	4	4	3	1	1	4	2	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	3	3	65
19	5	5	5	3	4	2	1	3	2	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	77
20	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	92
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	67
22	2	2	2	3	3	4	5	5	1	3	4	1	3	1	3	3	4	3	3	4	2	61
23	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	1	2	2	4	5	5	5	3	4	3	78
24	2	1	1	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	3	5	3	75
25	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	87
26	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	4	4	74
27	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	70
28	1	1	1	5	1	1	4	2	2	1	3	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	54

29	3	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	87
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
31	3	3	2	1	1	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	78
32	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	80
33	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	4	84
34	1	1	1	1	2	2	4	3	4	3	4	1	3	2	1	1	5	3	4	3	2	51
35	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	1	2	4	5	3	3	1	2	62
36	3	2	2	4	3	2	2	3	2	1	5	5	3	3	1	3	3	3	2	3	3	58
37	3	4	1	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	59
38	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
39	3	1	1	1	1	2	5	2	2	3	5	5	3	2	2	2	1	3	2	4	2	52
40	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	5	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	65
41	2	3	1	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	73
42	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	67
43	2	2	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	80
44	2	3	2	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	82
45	2	1	2	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	70
46	1	2	2	2	5	5	3	4	2	2	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	66
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	67
48	2	2	2	3	3	4	5	5	1	3	4	1	3	1	3	3	4	3	3	4	2	61
49	3	3	3	1	5	2	2	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	75
50	4	4	3	1	1	4	2	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	3	3	65
51	1	1	1	5	1	1	4	2	2	1	3	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	54
52	3	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	87
53	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	80
54	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	1	2	2	4	5	5	5	3	4	3	78
55	2	2	1	4	1	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	58
56	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	92
57	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	87
58	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	4	4	74
59	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	4	84

60	3	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	1	4	3	5	4	3	3	2	2	3	71
61	1	1	1	1	2	2	4	3	4	3	4	1	3	2	1	1	5	3	4	3	2	51
62	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	1	2	4	5	3	3	1	2	62
63	3	3	2	1	1	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	78
64	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	70
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
66	5	5	5	3	4	2	1	3	2	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	77
67	2	1	1	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	3	5	3	75
68	3	3	2	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	1	1	2	2	1	3	4	3	59
69	2	2	1	5	3	2	3	3	2	3	4	4	5	2	1	3	4	3	2	3	3	60
70	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	3	3	3	4	72
71	3	4	1	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	59
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	67
73	2	2	2	3	3	4	5	5	1	3	4	1	3	1	3	3	4	3	3	4	2	61
74	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	67
75	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	87
76	2	2	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	80
77	3	1	1	1	1	2	5	2	2	3	5	5	3	2	2	2	1	3	2	4	2	52
78	2	2	1	5	3	2	3	3	2	3	4	4	5	2	1	3	4	3	2	3	3	60
79	2	1	2	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	70
80	3	3	3	1	5	2	2	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	75
81	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	70
82	2	2	1	4	1	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	58
83	2	3	2	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	82
84	5	5	5	3	4	2	1	3	2	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	77
85	3	2	2	4	3	2	2	3	2	1	5	5	3	3	1	3	3	3	2	3	3	58
86	4	4	3	1	1	4	2	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	3	3	65
87	2	3	1	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	73
88	3	3	2	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	1	1	2	2	1	3	4	3	59
89	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
90	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	3	3	3	4	72

91	1	2	2	2	5	5	3	4	2	2	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	66
92	2	1	1	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	3	5	3	75
93	1	1	1	5	1	1	4	2	2	1	3	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	54
94	3	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	1	4	3	5	4	3	3	2	2	3	71
95	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	5	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	65
96	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	1	2	2	4	5	5	5	3	4	3	78
97	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	92
98	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	4	4	74
99	3	3	2	1	1	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	78
100	1	1	1	1	2	2	4	3	4	3	4	1	3	2	1	1	5	3	4	3	2	51
101	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	80
102	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	1	2	4	5	3	3	1	2	62
103	3	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	87
104	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
105	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	4	84
106	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	80
107	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	1	2	2	4	5	5	5	3	4	3	78
108	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	4	84
109	3	4	1	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	59
110	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
111	2	2	2	3	3	4	5	5	1	3	4	1	3	1	3	3	4	3	3	4	2	61
112	3	3	3	1	5	2	2	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	75
113	2	3	2	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	82
114	1	1	1	5	1	1	4	2	2	1	3	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	54
115	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	3	3	3	4	72
116	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	92
117	2	2	1	4	1	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	58
118	3	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	1	4	3	5	4	3	3	2	2	3	71
119	1	1	1	1	2	2	4	3	4	3	4	1	3	2	1	1	5	3	4	3	2	51
120	3	3	2	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	1	1	2	2	1	3	4	3	59
121	2	3	1	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	73

122	3	1	1	1	1	2	5	2	2	3	5	5	3	2	2	2	1	3	2	4	2	52
123	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	5	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	65
124	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	67
125	5	5	5	3	4	2	1	3	2	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	77
126	2	1	1	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	3	5	3	75
127	1	2	2	2	5	5	3	4	2	2	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	66
128	4	4	3	1	1	4	2	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	3	3	65
129	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	87
130	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
131	3	2	2	4	3	2	2	3	2	1	5	5	3	3	1	3	3	3	2	3	3	58
132	3	3	2	1	1	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	78
133	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	70
134	2	1	2	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	70
135	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	4	4	74
136	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	1	2	4	5	3	3	1	2	62
137	3	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	87
138	2	2	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	80
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	67
140	2	2	1	5	3	2	3	3	2	3	4	4	5	2	1	3	4	3	2	3	3	60
141	1	1	1	5	1	1	4	2	2	1	3	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	54
142	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	1	2	4	5	3	3	1	2	62
143	3	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	87
144	3	3	2	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	1	1	2	2	1	3	4	3	59
145	3	2	2	4	3	2	2	3	2	1	5	5	3	3	1	3	3	3	2	3	3	58
146	4	4	3	1	1	4	2	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	3	3	65
147	2	2	1	4	1	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	58
148	3	3	3	1	5	2	2	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	75
149	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	70
150	2	2	2	3	3	4	5	5	1	3	4	1	3	1	3	3	4	3	3	4	2	61
151	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	67
152	2	2	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	80

153	1	2	2	2	5	5	3	4	2	2	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	66
154	2	1	1	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	3	5	3	75
155	3	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	1	4	3	5	4	3	3	2	2	3	71
156	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	5	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	65
157	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	4	4	74
158	3	3	2	1	1	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	78
159	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	4	84
160	1	1	1	1	2	2	4	3	4	3	4	1	3	2	1	1	5	3	4	3	2	51
161	3	1	1	1	1	2	5	2	2	3	5	5	3	2	2	2	1	3	2	4	2	52
162	2	2	1	5	3	2	3	3	2	3	4	4	5	2	1	3	4	3	2	3	3	60
163	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
164	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	80
165	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	87
166	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	1	2	2	4	5	5	5	3	4	3	78
167	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	92
168	5	5	5	3	4	2	1	3	2	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	77
169	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
170	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	3	3	3	4	72
171	2	3	1	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	73
172	2	3	2	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	82
173	2	1	2	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	70
174	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	67
175	3	4	1	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	59
176	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	67
177	2	3	2	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	82
178	2	2	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	80
179	3	2	2	4	3	2	2	3	2	1	5	5	3	3	1	3	3	3	2	3	3	58
180	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
181	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	5	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	65
182	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	92
183	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	67

184	2	2	2	3	3	4	5	5	1	3	4	1	3	1	3	3	4	3	3	4	2	61
185	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	1	2	2	4	5	5	5	3	4	3	78
186	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	87
187	3	3	2	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	1	1	2	2	1	3	4	3	59
188	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	70
189	3	1	1	1	1	2	5	2	2	3	5	5	3	2	2	2	1	3	2	4	2	52
190	3	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	1	4	3	5	4	3	3	2	2	3	71
191	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	3	3	3	4	72
192	1	2	2	2	5	5	3	4	2	2	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	66
193	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	4	4	74
194	4	4	3	1	1	4	2	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	3	3	65
195	2	2	1	4	1	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	58
196	2	3	1	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	73
197	2	1	2	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	70
198	2	1	1	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	3	5	3	75
199	3	4	1	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	59
200	2	2	1	5	3	2	3	3	2	3	4	4	5	2	1	3	4	3	2	3	3	60
201	5	5	5	3	4	2	1	3	2	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	77
202	3	3	3	1	5	2	2	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	75

30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
31	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	90
32	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	64
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
34	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
35	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
36	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	81
37	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	83
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
39	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	64
40	3	3	3	1	1	4	5	4	1	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	66
41	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
42	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	92
43	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	88
44	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	92
45	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	82
46	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
47	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
48	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	79
49	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
51	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	72
52	4	3	3	1	1	5	5	4	1	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	78
53	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	90
54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
55	3	3	4	3	2	4	4	4	2	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	2	72
56	3	3	4	2	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	74
57	3	3	5	2	3	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	79
58	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
59	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	82
60	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	81

61	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
62	3	4	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	83
63	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	89
64	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
65	5	5	5	2	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
66	3	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	78
67	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	94
68	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	78
69	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	93
70	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
71	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	82
72	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	81
73	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	79
74	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	72
75	4	3	3	1	1	5	5	4	1	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	78
76	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	78
77	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
80	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
81	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
82	3	3	4	2	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	74
83	5	5	5	2	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
84	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	92
85	3	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	78
86	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	81
87	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	94
88	4	3	3	1	1	5	5	4	1	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	78
89	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
90	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
91	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	83

154	4	3	3	1	1	5	5	4	1	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	78
155	3	4	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	83
156	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	72
157	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	90
158	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
159	3	3	4	2	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	74
160	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	78
161	5	5	5	2	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
162	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	81
163	3	3	3	1	1	4	5	4	1	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	66
164	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	92
165	3	3	4	3	2	4	4	4	2	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	2	72
166	3	3	5	2	3	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	79
167	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
168	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	83
169	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
170	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	79
171	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
172	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
173	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	82
174	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	94
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
176	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	93
177	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
178	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
179	3	4	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	83
180	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	82
181	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	92
182	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
183	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
184	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	83

185	3	3	4	2	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	74
186	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	79
187	3	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	78
188	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	94
189	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	92
190	5	5	5	2	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
191	3	3	3	1	1	4	5	4	1	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	66
192	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	72
193	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	88
194	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
195	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	81
196	3	3	5	2	3	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	79
197	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	82
198	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	81
199	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
200	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	89
201	3	3	4	3	2	4	4	4	2	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	2	72
202	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	78

Anexo 11: Artículo científico

1. Título:

Satisfacción laboral y desempeño profesional en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya - Arequipa- 2018

2. Autor

Gloria Alejandra Alvarez Mejia, jana.alvarezmejia@gmail.com, Universidad Cesar Vallejo

3. Resumen

El presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del personal que labora en Instituciones Educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018. El estudio de investigación corresponde al diseño de investigación correlacional. Para el recojo de la información, se ha elaborado dos instrumentos de recolección de datos, para ambas variables, satisfacción laboral y desempeño profesional, se utilizó una encuesta dividida en dos instrumentos, dichos instrumentos nos brindan información relevante en relación a cada variable de estudio.

La satisfacción laboral y el desempeño profesional, según los resultados obtenidos se evidencia una correlación positiva significativa, ya que se obtuvo una Rho de Spearman de 0.563** del mismo modo al obtener una significancia bilateral menor a 0.05 nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula, por lo tanto, podemos afirmar que si existe una relación entre la variable satisfacción laboral y desempeño profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

4. Palabras clave

Satisfacción laboral, Desempeño profesional, JEC (Jornada Escolar Completa)

5. Abstrac

The objective of this research study is to determine the relationship between job satisfaction and the professional performance of the personnel working in Educational Institutions with JEC in the Socabaya district of Arequipa 2018. The research study corresponds to the design of correlational research. For the collection of information, two data collection instruments have been developed, for both variables, job satisfaction and professional performance, a survey divided into two instruments was used, these instruments provide us with relevant information in relation to each study variable.

Job satisfaction and professional performance, according to the results obtained, a significant positive correlation is evidenced, since a Spearman's Rho of 0.563 ** was obtained in the same way when obtaining a bilateral significance less than 0.05 allows us to

validate the research hypothesis and Discard the null hypothesis, therefore, we can say that there is a relationship between the variable job satisfaction and professional performance of staff working in educational institutions with JEC of the district of Socabaya Arequipa 2018.

6. Keywords

Job satisfaction, Professional performance, JEC (Full School Day)

7. Introducción

En un mundo cada vez más competitivo y globalizado, como es el presente, uno de los principales elementos de la gestión institucional es la gestión de recursos humanos, especialmente porque ellos son parte esencial de un crecimiento institucional, por lo tanto, se convierten en una fuente de ventaja competitiva por lo que es necesario darles una atención especial, por lo tanto, hoy en día la satisfacción laboral es muy importante para que las personas puedan desarrollarse. Entonces, las Instituciones Educativas con JEC (Jornada Escolar Completa), como organizaciones que son, desarrollan criterios sociales y políticas administrativas las cuales están orientadas a un buen desempeño profesional para el logro de objetivos. Pero este desarrollo del desempeño profesional no se viene dando, por lo que el presente trabajo de investigación busca determinar de qué manera se relacionan la Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del personal que labora en las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa (JEC). La hipótesis planteada sostiene que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción laboral y el desempeño profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018. El objetivo general de la investigación es ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional en el personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018? Los objetivos específicos buscan conocer la relación existente entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de la variable desempeño profesional.

De acuerdo a las investigaciones previas tenemos a D. Yovera (2013) en su tesis titulada "Clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional del personal del área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología Yaracuy". A L. Salluca (2010), en su tesis titulada "Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao", y finalmente F. Gallegos (2016), en su investigación "Clima organizacional y su desempeño profesional de los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa", De acuerdo a las teorías relacionadas tenemos a Robbins (1998), quien define la Satisfacción Laboral como "La actitud general de un individuo hacia su trabajo". Una persona mientras más alto tenga su nivel de satisfacción en su trabajo, tendrá actitudes sobresalientes que desarrolle en este.

Las dimensiones de la Satisfacción Laboral son: retribución económica; condiciones de trabajo, Trabajo atractivo y las Relaciones Interpersonales. Por otro lado, Gibson, 2001 define al desempeño profesional como el resultado de tareas y funciones que se relacionan con los objetivos de una institución, tales como la calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad. Las dimensiones de esta variable son autonomía, calidad de trabajo eficacia laboral, y la eficiencia laboral.

8. Metodología

El diseño de la investigación es correlacional (Hernández, 2003)

La población, objeto de estudio, está constituido por todo el personal que labora en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa (JEC) del distrito de Socabaya – Arequipa 2018, para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el total de la población, Tipo censal es decir 202 participantes

La Técnica a utilizar fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios

Para el análisis de los datos de la investigación, se utilizaron los programas Excel y SPSS en los cuales al ingresar los datos se obtuvieron los resultados para la comprobación de hipótesis.

9. Resultados

Para la comprobación de hipótesis los datos de la variable Satisfacción Laboral y sus respectivas dimensiones fueron sometidos a la prueba de normalidad, la cual obteniendo una prueba de significancia menor a 0.05 podemos determinar que es una distribución no normal, por lo que se aplicara la Rho de Spearman. Lo mismo ocurre con la variable desempeño laboral. Por otro lado, para interpretar el coeficiente de correlación se utilizará los propuestos por Hernández 2010. Entre las variables Satisfacción laboral y desempeño profesional, existe una correlación positiva moderada significativa, el cual se demuestra que con el valor obtenido en el estadístico de la Rho de Spearman igual a 0.563**, asimismo en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación entre la variable Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018. Entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión autonomía, existe entre ellas una correlación positiva moderada significativa, el cual se demuestra con el valor obtenido en el estadístico de la Rho de Spearman igual a 0.579**, asimismo en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación directa y significativa

entre la Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018. Entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión calidad de trabajo, existe entre ellas una correlación positiva baja significativa, el cual se demuestra con el valor obtenido en el estadístico de la Rho de Spearman igual a 0.395**, asimismo en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018. Entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión eficacia profesional, existe entre ellas una correlación positiva moderada significativa, el cual se demuestra con el valor obtenido en el estadístico de la Rho de Spearman igual a 0.414**, asimismo en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficacia profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018. Finalmente, entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión eficiencia profesional, existe entre ellas una correlación positiva baja significativa, el cual se demuestra con el valor obtenido en el estadístico de la Rho de Spearman igual a 0.315**, asimismo en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficiencia profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

10. Discusión

Con el propósito de contrastar las hipótesis planteadas en la presente investigación para ser aceptadas o rechazadas de acuerdo a los resultados obtenidos mediante los datos obtenidos, se ha logrado aplicar un instrumento a cinco instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya, las cuales son I.E. 40172 Villa el Golf, I.E. La Campiña, I.E. El Gran Maestro, I.E. Felipe Santiago Salaverry y la I.E San Martin de Socabaya, en el que se detallan las variables y las dimensiones respectivamente, según las hipótesis que persigue esta investigación y de los resultados obtenidos los cuales al tener un nivel de significancia menor a 0.05 nos permite validar la hipótesis de investigación por lo que se puede resumir que existe una relación entre la variable Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa

2018, estos resultados se ven respaldados en el trabajo de investigación de **L. Salluca (2010)** en su investigación *“Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercano Callao”*, en la que concluye que si existe una relación en las variables estudiadas según los alumnos. Del mismo modo estos resultados se ven respaldados por **Robbins 1998**, quien define la satisfacción laboral como la actitud general de un individuo hacia su trabajo, por lo que mientras que una persona tenga más alto su nivel de satisfacción tendrá actitudes sobresalientes que desarrolle en su trabajo, es decir un mejor desempeño. Asimismo, en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido entre la variable satisfacción laboral y la dimensión autonomía, al ser menor a 0.05, permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada para esta investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa, estos resultados se ven respaldados en la investigación de **F. Gallegos (2016)**, en su investigación *Clima organizacional y su desempeño profesional en los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa*, quien en una de sus conclusiones indica que en la relación que existe entre las variables de clima organizacional y desempeño profesional, se observa que existe una relación con los indicadores conocimiento de trabajo, calidad de trabajo, colaboración, Iniciativa y toma de decisiones lo cual tiene que ver con la autonomía. También el autor **Gelabert, 2010**, indica que la autonomía se refiere a que el empleado busca ocupaciones laborales más significativas y que a su vez le permitan expresar su iniciativa, sus ideas y su creatividad. Del mismo modo existe una relación positiva baja significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión calidad de trabajo, la cual al tener un nivel de significancia menor a 0.05, nos permite validar nuestra hipótesis de investigación, afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018, estos resultados concuerdan con el antecedente de investigación de Yovera D. (2013) en su trabajo titulado *“Clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional del personal del área administrativa del instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy”*, en la que en una de sus conclusiones dice que el respeto, el reconocimiento, la calidad de vida en el trabajo y su ambiente en el trabajo son factores que satisfacen e incentivan a un mejor desempeño y calidad de trabajo. **Armand Feigenbaum (1944)** indica que la calidad tiene que ser planeada en base a un enfoque de excelencia, por lo que todos los miembros de la institución son responsables del servicio que se brinda además que la institución se compromete a reconocer el trabajo realizado. Igualmente existe una relación positiva significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión eficacia

profesional, asimismo el valor de significancia al ser menor a 0.05, nos permite validar la hipótesis de investigación, afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficacia laboral del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018 lo cual se ve respaldada según referencias teóricas del autor **Reinaldo O. Da Silva**, quien señala que una persona que se desempeña con eficacia profesional es conocedora de las funciones que tiene que cumplir, de esta manera tiene un mejor desempeño para el logro de los objetivos de la institución en la que labora. De la misma forma, existe una relación positiva significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión eficiencia profesional, asimismo el valor de significancia bilateral al ser menor a 0.05 nos permite validar la hipótesis de investigación afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficiencia laboral del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018 por lo que estos resultados también se ven respaldados en los antecedentes teóricos de **Samuelson y Nordhaus** eficiencia significa el uso de los recursos de la sociedad de manera eficaz para satisfacer las necesidades, por lo que una persona, es eficaz cuando obtiene resultados deseados mediante la utilización ideal de recursos accesibles.

11. Conclusiones

PRIMERO: Se concluye que existe una relación positiva moderada significativa entre las variables de investigación de satisfacción laboral y desempeño profesional teniendo como resultado la Rho de Spearman igual a 0.563**. Asimismo, el valor de significancia bilateral obtenido al ser menor a 0.05 nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula, afirmando que existe una relación entre la variable Satisfacción Laboral y el Desempeño Profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

SEGUNDO: Se concluye que existe una relación positiva moderada significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión autonomía, ya que el resultado de la Rho de Spearman es igual a 0.579**, asimismo, el valor de significancia bilateral al ser menor a 0.05 nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula, afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la autonomía del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018.

TERCERO: Se concluye que existe una relación positiva baja significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión calidad de trabajo, ya que la Rho de Spearman es igual a 0.395**, asimismo, el valor de significancia bilateral al ser menor a 0.05, nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula afirmando que existe una relación

directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la calidad de trabajo del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

CUARTO: Se concluye que existe una relación positiva moderada significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión eficacia profesional, ya que la Rho de Spearman es igual a 0.414**, asimismo, el valor de significancia bilateral al ser menor a 0.05, nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula, afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficacia profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

QUINTO: Finalmente se concluye que existe una relación positiva significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión eficiencia profesional, ya que la Rho de Spearman es igual a 0.315**, asimismo el valor de significancia bilateral al ser menor a 0.05, nos permite validar la hipótesis de investigación y desechar la hipótesis nula afirmando que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la eficiencia profesional del personal que labora en instituciones educativas con JEC del distrito de Socabaya Arequipa 2018

12. Referencias

- Gallegos, F. (2016). Clima organizacional y su desempeño profesional de los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, (Tesis Maestría) Universidad Nacional San Agustín Arequipa, Perú
- Hernández, S., Fernández C., y Baptista, P. (2007). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. 4ta Edición. México.
- Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, Octava Edición
- Salluca, L. (2010) "Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao" (Tesis Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Yovera, D. (2013). Clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional del personal del área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología Yaracuy (Tesis Maestría) Universidad Abierta de Caracas, Venezuela