



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Evaluación del desempeño docente y satisfacción laboral en una universidad
privada de Lima, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Betzabé Lucrecia Arteaga Flores (ORCID: 0000-0002-4069-6220)

ASESORA:

Dra. Francis Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Docencia y Gestión educativa

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi esposo Julio Cesar, a mis queridas hijas Keren y Valeria, a mi amada Nahir, a mi madre Graciela, quienes siempre me motivaron con su apoyo y confianza.

A mi querido padre Alfredo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por su amor y bendición. Gracias a mi amado esposo Julio Cesar porque siempre estuvo a mi lado apoyándome en todo sentido. Agradezco a la Dra. Francis Ibarguen Cueva por su excelente dirección. Agradezco al Ing. Walter Blas Ramos por su conocimiento y apoyo incondicional. Agradezco a Rocío Meléndez Arteaga en quien siempre encontré ayuda oportuna.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaración de Autenticidad

Yo, Betzabé Lucrecia Arteaga Flores, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Evaluación del desempeño docente y satisfacción laboral en una Universidad privada de Lima, 2018", en 7 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa. Es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de septiembre del 2019



Betzabé Lucrecia Arteaga Flores

DNI 08098887

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada

“Evaluación del desempeño docente y satisfacción laboral en una Universidad privada de Lima, 2018”, cuyo objetivo fue: determinar la relación entre la satisfacción laboral de docentes y la evaluación de desempeño en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima 2018-1 en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos. El segundo capítulo: Método, contiene la variable, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo se presentan las referencias, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La Autora.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	8
2.1. Tipo y diseño de investigación	8
2.2. Variables y Operacionalización	9
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y Confiabilidad.	15
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	19
III. Resultados	20
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
Referencias	31
Anexos	38

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la V1 evaluación del desempeño	10
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la V2 satisfacción laboral docente	13
Tabla 3	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento evaluación del desempeño docente	17
Tabla 4	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento satisfacción laboral	17
Tabla 5	Fiabilidad de evaluación del desempeño	17
Tabla 6	Fiabilidad de satisfacción laboral	18
Tabla 7	Resultados descriptivos de la evaluación del desempeño	20
Tabla 8	Niveles de responsabilidad	20
Tabla 9	Niveles de metodología de la enseñanza	21
Tabla 10	Niveles del dominio del curso	21
Tabla 11	Niveles de la opinión de los estudiantes	22
Tabla 12	Niveles de evaluación académica	22
Tabla 13	Niveles de satisfacción laboral	23
Tabla 14	Niveles para satisfacción intrínseca	23
Tabla 15	Niveles para satisfacción extrínseca	24
Tabla 16	Correlación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral	24
Tabla 17	Correlación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral intrínseca	25
Tabla 18	Correlación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral extrínseca	26

Índice de figuras

Figura 1	Representación gráfica del vínculo entre variables	8
----------	--	---

Resumen

La investigación titulada: “Evaluación del desempeño docente y satisfacción laboral en una Universidad privada de Lima, 2018” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018 -1. El método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no transeccional, La población estuvo formada por 97 docentes., la muestra por 78 profesores y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR- 20). Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a)... Se concluyó que si existe relación estadísticamente significativa, entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral docente, el nivel de significancia alcanzado para las pruebas de hipótesis fue $p = 0,000$ cuyo valor fue inferior al nivel de significación $\alpha = 0,05$ establecido para este análisis; coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.714. b) El análisis estadístico arrojó un $p = ,000$ y un $\rho = ,657$ llegando a la conclusión que existe relación entre la evaluación del desempeño y la dimensión satisfacción intrínseca. c) se concluyó que si existe relación estadísticamente significativa, con $p = ,000$ y un $\rho = 0,608$, entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral extrínseca..

Palabras claves: desempeño docente, satisfacción laboral, calidad educativa.

Abstract

The research entitled: "evaluation of the teaching performance and job satisfaction in University of Peru, area science headquarters Lima, 2018 1" general objective was to determine the relationship between the evaluation of the teaching performance and satisfaction working in the technological University of Peru, area science host 2018 1 Lima. The method used was deductive, the type of research was basic correlation level, quantitative approach; of design not transactional, the population was made up of 97 teachers., 78 teachers sample and the sampling was probabilistic. The technique employed to collect information was survey and data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert and determined reliability through the statistical reliability (alpha cronbach, KR-20). Came to the following conclusions: (a) It is concluded that if there is a statistically significant relationship between performance evaluation and teacher job satisfaction, the level of significance for hypothesis testing was $p = 0.000$ whose value is less than the significance level $\alpha = 0.05$ established for this analysis; Spearman Rho correlation coefficient = 0.714. (b) the statistical analysis yields a $p = , 000$ and a $\rho = , 657$ coming to the conclusion that there is a relationship between the performance appraisal and the intrinsic satisfaction dimension. (c) it is concluded that if there is a statistically significant relationship, with $p = , 000$ and a $\rho = 0,608$, between the evaluation of the teaching performance and extrinsic job satisfaction.

Keywords: teaching performance, job satisfaction, educational quality

I. Introducción

Según UNESCO (2013), en las últimas décadas la economía en los diversos países de América Latina han sufrido profundas transformaciones en lo económico y comercial provocando modificaciones estructurales en los sistemas productivos: El crecimiento de la economía informal y un sostenido desempleo estructural cuya incidencia se dio en la población joven, que optó por no estudiar y no trabajar. Lorente (2019) indicó coincidencia en el análisis del desempeño del profesor, la educación en América Latina y su relación con la responsabilidad ética, científica y social. Observó que el bajo nivel en la práctica docente es el que ocasiona la baja medida del aprovechamiento del alumno y que persiste el terrible mal en materia educativa que aqueja a la región. Desde su perspectiva Fernández (2012) indicó que las universidades en América Latina deben ser los organismos que enfrenten los desafíos de la sociedad latinoamericana, debían modernizar la educación y ayudar al crecimiento económico, integración y aminorar las brechas educativas.

De acuerdo a Herranz (2016), el desarrollo y la competitividad de nuestro país, comprendido en el objetivo tres del Acuerdo Nacional, demanda acrecentar la calidad y condición de la educación, Quedó atrás el modelo teórico de la educación., es necesario lograr un vínculo entre el mundo formativo y el laboral. Según (Acuerdo Nacional; 2017) hay que hacer coincidir el talento y cualidades de la juventud, con las demandas del trabajo. Según Linch (2004), otro de los grandes problemas presentes en el desempeño docente es que existe una resistencia de apoyo por parte del estado. El Perú está comprometido en hacer cumplir los acuerdos internacionales para la educación, tales como el Proyecto Educativo Nacional hasta el 2021, dicho proyecto articula todo los planes vinculados con la educación (MINEDU, 2007). Morales (2016) indicó que las universidades del Perú, en la actualidad se encuentran trabajando para alcanzar el licenciamiento. En nuestro país a partir del noviembre del 2020 no se podrá ejercer la labor universitaria, si no se cuenta con el grado de Maestro. Un segundo aspecto de la actividad docente universitaria está relacionado a la remuneración económica que depende del número de horas dictadas por el profesor. La Ley Universitaria vigente; establece las funciones de los docentes así como su

categorización y los requisitos para su admisión y promoción dentro de la institución, sean las entidades públicas o privadas (CRP, 2014).

En la Universidad donde se realizó esta investigación, se cumple con lo anteriormente expresado, puesto que hay incentivos económicos a los profesores que figuran en los cuartiles superiores de evaluación del desempeño docente, pero es necesario aumentar los esfuerzos por alcanzar la satisfacción general de los docentes, se podría mejorar si se incorporara otras formas de incentivos y generar así una satisfacción general. La siguiente investigación consiste en relacionar la evaluación del desempeño realizado por los docentes universitarios y su grado de satisfacción laboral en la universidad privada en mención, utilizando indicadores para cada una de las variables, correspondientes al año académico 2018- 1. En cuanto a la medición del trabajo docente se presenta estudios realizados, de acuerdo a los investigadores en el campo internacional como Llabata (2016) y, Freiberg, Ledesma y Fernández (2017) en su investigación sobre el aprendizaje del alumno y la didáctica universitaria, es decir las metodologías para formación de maestros, presentes en el progreso de la educación brindada y conocimiento adquirido, cuyo objetivo es la optimización de la condición educativa. Se estableció plantear el progreso de la educación brindada y conocimiento adquirido presentes en todo proyecto educacional, considerando factores como los espacios para desempeño docente, niveles de investigación y extensión.

Según Hernández y Ceniceros (2018) un docente eficaz está definido por la capacidad propia para ejecutar control sobre su llamado control interno (locus). O sea que el profesor con locus de carácter interno admitirá que el aprendizaje de sus alumnos está en vinculación directa a su proceder profesional, estrategias y recursos de metodología. El docente con control externo responsabilizará los resultados a la situación de la institución, al desinterés de los alumnos, etc. Gálvez, y Milla Toro, (2018) en sus trabajos de investigación a nivel internacional, coincidieron que la calidad educativa depende principalmente del buen desempeño docente, así también de otros factores educativos, como son la escuela, contexto, docente y gobierno. Por otra parte Espinoza, Vilca, y Pariona, (2014) en trabajos a nivel nacional indicaron que el estado, los docentes y la sociedad deben enfrentar juntos las modificaciones en la práctica de la formación educativa. Salas, Díaz y Pérez (2014) estudiaron las motivaciones hacia los profesores, concluyeron que había que responsabilizarlos, instarlos a alcanzar su desarrollo profesional mediante su superación personal.

En el ámbito nacional, Reto (2018) en su investigación relacionada al desempeño docente, concluyó que la medición del trabajo docente es influenciada positivamente por docentes responsables, que saben trabajar en equipo. Así también Campana, Salazar y Lozano (2015) afirmaron que la medición del desempeño docente se ve afectada negativamente por discrepancias teóricas, la no utilización de procedimientos avanzados y desestimar las experiencias acertadas de otras instituciones. Debido a que el rol del docente ha evolucionado, es necesario priorizar su mejora, la medición de la práctica docente es complicada y su aplicación se hará teniendo en consideración la región y sistemas políticos existentes. (Rivas, 2015; Vaillant, 2016).

Respecto a la variable satisfacción laboral, se nombran estudios, de corte internacional como los de Anaya y López (2014) y Carnaqué (2017) y a nivel nacional el estudio de Alfaro (2015), los cuales coincidieron que la satisfacción laboral es directamente proporcional al desempeño laboral y el ingreso económico, promociones y mediciones de vida. Las victorias y reveses en la vida laboral son victorias y reveses en la vida personal. Otras investigaciones a nivel internacional señalaron que el nivel de satisfacción del maestro, siempre tendrá importancia en el proceso educativo. Páramo, Flores y Díaz (2016). Cantón y Tellez (2016) realizaron un trabajo en el ámbito internacional, encargado de la revisión y clasificación de diversas investigaciones para conocer el grado de satisfacción laboral. Considerando que el grado de satisfacción del usuario es el primer elemento de la calidad. A nivel internacional. Favatto, C y Both, J. (2019) llevaron a cabo un estudio sobre el abandono o permanencia en la carrera docente, cabe indicar que investigaciones sobre la carrera docente son relativamente recientes. Temas tan importantes como la formación profesional y todo lo que ello conlleva no se estudiaron sino hasta los años setenta y ochenta, no obstante que el quehacer docente es fundamental para la educación de la persona.

En el ámbito nacional Tantaleán, Vargas y López (2016) concluyeron que los enormes cambios por la globalización y afectación sobre las instituciones, no excluyen a nuestro sistema educativo. El seguimiento pedagógico es una obligada herramienta para supervisar y renovar la producción académica de los alumnos. El prestigio de una institución educativa depende del desempeño profesional de sus maestros.

Las variables en el presente trabajo tienen su base en las teorías científicas que las avalan. La evaluación del desempeño del docente se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes. (Valdés, 2009). En el documento Sistema de evaluación e incentivo docente 2018 -1 de la universidad en referencia, las dimensiones formuladas están en relación con la responsabilidad del docente, la forma de enseñanza, nivel de dominio de la asignatura, apreciación de los alumnos y valoración académica. La evaluación del desempeño, es un método preciso de verificación y medición del rendimiento de un individuo como integrante de un equipo de trabajo. Calcula el nivel de excelencia y las particularidades de una persona. De una acertada y justa evaluación docente, se obtendrá la mejora de la enseñanza y el aumento de responsabilidad en su labor. Dessler (2009) . Mientras que Montenegro (2003) sostuvo que el profesor es la persona que se sacrifica por otros, en contraposición Niño (2001) indica que el estímulo del docente es el dinero. Hay mejora en el aprendizaje estudiantil cuando se asocia un incentivo económico al docente. Lo afirmado por Sánchez y Teruel (2004) indicaron características que debe tener todo buen profesor: exponer sus ideas en forma clara y al mismo tiempo mostrar atención y respeto por las ideas de los alumnos. Debe estar conectado con su alumno para entenderlos dentro de su realidad. Ser paciente y estar siempre dispuesto a ayudar y guiar.

Según Valdés (2000) las funciones que debe presentar un buen proceso de evaluación son: *i)Función de diagnóstico*: La función de diagnóstico es una herramienta que se usa para el estudio previo a la planificación y permiten solucionar los problemas detectados. Centraliza la atención de todos aquellos que tienen que ver algo con intervención educativa. *ii)Función instructiva*: Los programas educativos expresan clara y determinadamente la regulación del aprendizaje estudiantil e impulsan el desarrollo y logro de los objetivos educativos. De acuerdo a lo dicho se puede agregar que la evaluación nos permite reforzar o enmendar la estrategia didáctica empleada. *iii)Función educativa*: Hay conexión entre el efecto y consecuencia de la valoración del maestro e incentivos y conductas de los profesores con respecto a su labor. *iv)Función desarrolladora*: Se lleva a cabo al conseguir desarrollar la madurez del elemento evaluado como consecuencia del procedimiento de evaluación.

Valdés (2000) señaló 4 modelos de evaluación: 1) basado en el docente y su perfil: Se refiere a la valoración de la labor de un docente en función de rasgos y cualidades, del docente óptimo. 2) de acuerdo los resultados: Es la medida de la práctica docente en función a resultados conseguidos por sus estudiantes. 3) enfocado en el comportamiento en el salón de clases, del maestro: Se refiere al talento del maestro para generar un espacio ideal para el adiestramiento de los alumnos dentro del aula. 4) de la práctica reflexiva: Evaluación para la mejora del personal, sin tomar en cuenta como causa de despido o promoción.

En cuanto a la variable satisfacción laboral Herzberg (1966), define por satisfacción laboral la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y es generado por factores intrínsecos; mientras que la insatisfacción laboral sería generada por factores extrínsecos. Las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes, determinadas por Chiavenato (2011), son: satisfacción intrínseca que está relacionada a las labores que el hombre ejecuta. Además, tenemos la satisfacción extrínseca, la cual se localiza en el ambiente alrededor de los colaboradores. Esas condiciones son determinadas por las instituciones, los factores no están bajo el dominio de las personas.

Los siguientes aportes pueden ayudarnos a entender cómo se genera la satisfacción. De donde inicia las necesidades, Mc Clelland, (1961), Las comparaciones o expectativas. Adams (1965); La satisfacción está en correspondencia directa a que las necesidades personales estén solucionadas en la realidad laboral. Merton,(1957). Por contraposición la insatisfacción profesional y disconformidad con su labor son temas preocupantes a nivel mundial Moore, 2012; Bassett, 2010; Skaalvik et al. 2011. De acuerdo a lo manifestado por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), en la Teoría de los dos factores, el intrínseco se refiere al docente y sus expectativas: reconocimiento, trabajo bien realizado, promociones y ascenso, el factor extrínseco, es la relación con lo exterior que lo rodea, como su ingreso económico, y condiciones generales en el trabajo.

De acuerdo a lo establecido por McClellan (1961) existe un terna de variables elementales en el ámbito de las necesidades enfocado a la satisfacción laboral, resaltando las siguientes a) Exigencia exitosa por alcanzar metas. b) la obligación de tener afecto e

Interrelación; y, c) el apremio de tener el control en el trabajo personal y el de otros. Para Adams (1963), la satisfacción laboral es un vínculo que relaciona satisfacción, desempeño y motivación. Otro concepto importante es el planteado por Palma (2004) quien consideró siete factores, los cuales son mencionados a continuación. a) Factor I. Condiciones físicas. El lugar donde se trabaja debe reunir las condiciones adecuadas para sentirse cómodo y seguro y así tener el ánimo diario de realizar su cotidiana labor. b) Factor II. Beneficios laborales. Cuando existen incentivos económicos adicionales a la remuneración mensual, el trabajador se anima y se desempeña lo mejor posible y así logra los bonos económicos sobre su sueldo. c) Factor III. Políticas administrativas: Se deduce optimistamente que los lineamientos y la política de la institución deberían ser acordes con los trabajadores para que exista una buena relación laboral. d) Factor IV. Relaciones sociales: El buen clima social y humano en el trabajo es un factor importante para sentirse bien, por lo tanto trabajar bien. e) Factor V. Desarrollo personal: La superación y mejora continua son parte de la vida del trabajador. Es un reto constante que día a día se debe lograr. f) Factor VI. Realización de tareas: Este factor relaciona el trabajo realizado y el valor o importancia dentro de la institución. g) Factor VII. Correspondencia entre el trabajador y la autoridad. Deben tener buena relación dentro del respeto.

Conforme a la justificación metodológica, se puede decir que la satisfacción de los docentes está relacionada mediante la evaluación del desempeño, al grupo de profesores que alcanzan indicadores establecidos por la institución, sin embargo muchos de ellos por diversas razones ajenas a su voluntad o estando tan cerca del límite de ingreso al grupo beneficiario, no logran alcanzar dichos indicadores, no son partícipes de dichos incentivos, pudiendo generarse en ellos un alto grado de insatisfacción. No sólo por el beneficio económico, sino por quedar fuera del cuadro de mérito. Dentro de la política universitaria se menciona como derecho del docente universitario gozar beneficios económicos o incentivos, que deben ser establecidos en el estatuto de cada institución.

Esta investigación se justifica en forma práctica porque su objetivo es colaborar, obteniendo referentes orientadores, reforzando las intervenciones de mejora para llegar a una buena medición de la práctica docente en la institución y por consiguiente una general satisfacción laboral.

En cuanto a la justificación teórica la investigación describe las dimensiones e sus indicadores de las variables en estudio, determinando la relación entre sí. Para lograr comprender el problema es necesario revisar las teorías sustentadoras. Se espera conocer resultados que ayuden a la institución a que siga tomando las medidas actuales o que cambie de acuerdo a los conocimientos obtenidos que no se conocían antes. El problema general de esta investigación, es: ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente, y la satisfacción laboral en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018?. Desagregando el problema general se presenta los siguientes problemas específicos: a) Como se relaciona la satisfacción laboral con la evaluación del desempeño docente considerando factores externos, b) Como se relaciona la satisfacción laboral con la evaluación del desempeño docente considerando factores internos.

La hipótesis central en el estudio, quiere probar si la evaluación del desempeño docente guarda significativa relación con el factor laboral de satisfacción en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias local central 2018-1. Las hipótesis específicas determinadas para el estudio en mención, quieren probar que: 1) La satisfacción laboral de carácter interno se relaciona con la evaluación del desempeño docente. 2) La satisfacción laboral de carácter externo se relaciona con la evaluación del desempeño de los maestros.

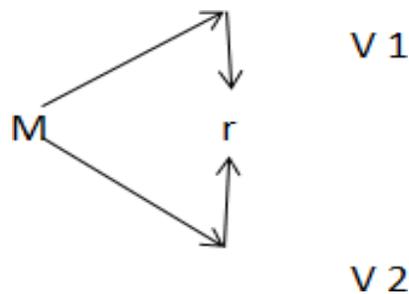
El objetivo central del estudio consiste en establecer la relación que hay entre el factor laboral de satisfacción en la universidad referente, realizado en área ciencias local central 2018 y la evaluación del desempeño docente. En términos específicos los objetivos buscan: 1) determinar si la satisfacción laboral se relaciona con la evaluación del desempeño docente, considerando factores internos. 2) Determinar si la satisfacción laboral se relaciona con la evaluación del desempeño docente, considerando factores externos.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque cuantitativo será seleccionado para este estudio. Hernández et al (2014), indican que la orientación de tipo numérico considera los datos recolectados en la comprobación de hipótesis con base en el estudio estadístico. . También la investigación será de tipo básico De acuerdo con Bernal (2010), la investigación básica tiene como objetivo el análisis de las variables sin generar modificación. El método hipotético-deductivo, es aquel que, propondrá hipótesis de lo general a lo particular (Cegarra, 2011).y tendrá un diseño no experimental correlacional, de corte transversal. Según. Hernández et al (2014), se detallan las correlaciones entre las dos variables en un preciso momento, de corte transversal, puesto que las variables estudiadas no se operan de manera intencional, por el contrario se observan en forma natural. Los datos son colectados en un único momento.

El diseño escogido, se muestra mediante este gráfico.



Definición de simbología:

M → Docentes

V1 → Evaluación del desempeño

V2 → Satisfacción laboral

r → Muestra relación entre las dos variables

Figura 1. Representación gráfica del vínculo entre variables

Hernández et al (2014)

2.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Evaluación del desempeño docente.

Definición conceptual

La evaluación del desempeño docente se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes. (Valdés, 2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Pág. 13.

Definición operacional

Mediante la aplicación de un cuestionario politómico, fue medida la valoración de la práctica docente. Dicho cuestionario está propuesto en el documento Sistema de evaluación e incentivo docente 2018 de la Universidad en estudio, consta de 5 dimensiones: a) Responsabilidad, b) metodología de enseñanza. c) Dominio del curso. d) Opinión de los estudiantes. e) Evaluación académica. Incluye once indicadores: a) asistencia y puntualidad b) Ingreso puntual de notas de prácticas c) ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos. d) Elección puntual del delegado de clase e) metodología de la enseñanza f) dominio del contenido del curso g) encuesta de opinión docente h) calidad y entrega puntual del examen final a la coordinación i) participación académica e investigación j) uso del sistema tecnológico CANVAS k) participación en actividades de Calidad Educativa. Cinco escalas y rangos: 1) nunca 2) casi nunca 3) a veces 4) casi siempre 5) siempre. Con niveles: bueno, regular y malo. Estuvo dirigida a una muestra de 78 docentes de un total de 97.

Tabla 1*Matriz de operacionalización de la VI evaluación del desempeño*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos	
Responsabilidad	Asistencia y puntualidad	1	Escala ordinal		
	Ingreso puntual de notas de prácticas	2	Likert 5, siempre	Bueno	90 ; 120
	Ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos	3	4,casi siempre 3, a veces 2,casi nunca 1, nunca	Regular	57 ; 89
	Elección puntual del delegado de clase	4		Malo	24 ; 56
Metodología de la enseñanza	Metodología de la enseñanza	5,6			
Dominio del curso	Dominio del contenido del curso	7,8,9, 10,11			

Opinión de los estudiantes	Encuesta de opinión docente	12,13, 14,15
Evaluación académica	Calidad y entrega puntual del examen final a la coordinación	16,17
	Participación académica e investigación	18,19 20
	Uso del sistema tecnológico CANVAS.	21,22
	Participación en actividades de calidad educativa	23,24

Variable 2: Satisfacción laboral docente

Definición conceptual

La satisfacción laboral es la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y es generado por factores intrínsecos; mientras que la insatisfacción laboral sería generada por factores extrínsecos.

Herzberg (1959 s.p).

Definición operacional

La satisfacción laboral fue medida por la aplicación de un cuestionario politómico propuesto por Chiavenato (2011) consta de 2 dimensiones a) satisfacción intrínseca b) satisfacción extrínseca. Incluye 10 indicadores: a) independencia en el trabajo b) variedad de tareas c) oportunidades de promoción en el trabajo d) Reconocimiento por la labor realizada e) compensación económica f) entorno físico g) seguridad en le puesto h) gerencia institucional i) calidad de relación interpersonal j) capacitación y perfeccionamiento. Con cinco escalas y rangos: 1) nunca.2) casi nunca 3) a veces 4) casi siempre 5) siempre. Con niveles: bueno, regular y malo. Estuvo dirigida a una muestra de 78 docentes de un total de 97.

Tabla 2*Matriz de operacionalización de la V2 satisfacción laboral docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e Índice	Niveles y rangos
Satisfacción intrínseca.	Independencia en el trabajo	1,2,3,4	Escala ordinal	
	Variedad de tareas	5,6,7,8	Likert	Bueno 104 ; 140
			5, siempre	Regular 66 ; 103
			4, casi siempre	Malo 28 ; 65
	Oportunidad de promoción en el trabajo	9,10	3, a veces 2, casi nunca 1, nunca	
Reconocimiento por la labor realizada	11,12,13			
! Compensación económica	14,15,16			

Satisfacción
extrínseca

Entorno físico 17,18

Seguridad en el puesto 19,20

Gerencia institucional 21,22

Calidad de relación interpersonal 23,24

Capacitación y perfeccionamiento 25,26,
27,28



2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 97 docentes que laboraron en la universidad referente. En concordancia con Hernández, et al. (2014).se observó que todos los datos que en conjunto coinciden con un conjunto de particularidades especiales en común, forman una población.

Muestra

Estuvo constituida la muestra por 78 docentes. Parafraseando a Salazar y Del Castillo (2018) la muestra es una cantidad determinada de individuos extraídos de una población mediante el muestreo, con la finalidad de revisar esos individuos al detalle y las conclusiones serán válidas para dicha población.

Muestreo

El muestreo probabilístico presenta la característica especial que la totalidad de los individuos del universo muestran igual probabilidad de ser escogidos, por lo que se eligió como forma de muestreo para este trabajo. Tomando de base lo dicho por Hernández, et al (2014) se puede afirmar respecto al muestreo probabilístico que es una parte del total de datos en el cual los individuos gozan de igual oportunidad de ser elegidos.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tomando como base lo dicho por Malhotra (2008) se puede decir que la encuesta es una técnica, en la cual se entrevista a un considerable número de personas mediante la aplicación de un cuestionario preestablecido, y el cuestionario es una relación de preguntas

preparada con antelación y con mucho cuidado sobre el tema de interés en la investigación, por lo que se escogió la técnica de la encuesta y como instrumento a usar, el cuestionario.

Para medir la variable 1 evaluación del desempeño docente se empleó el cuestionario Evaluación del desempeño docente (ver anexo).

En la medida de la variable 2 satisfacción laboral se empleó el cuestionario Evaluación de satisfacción laboral. (Ver anexo).

Validez y confiabilidad

Se coincide con Carrasco (2009), cuando los instrumentos aplicados a la investigación miden con exactitud, veracidad, detallada y objetivamente lo que nos parece importante medir de la variable estudiada y además carece de importancia aplicar una, dos o más veces al mismo individuo o individuos puesto que se obtiene igual resultado aunque sea en distintos tiempos., esto, implica la validez y confiabilidad.

Tabla 3

Por juicio de expertos, se valida el contenido del instrumento evaluación del desempeño docente

N°	Grado Académico	Nombres y apellidos	Dictamen
1	Doctor	Mitchell Alarcón Díaz	Hay suficiencia
2	Magister	Cristian Medina Sotelo	Hay suficiencia
3	Doctor	Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia

Tabla 4

Por juicio de expertos, se valida el contenido del instrumento satisfacción laboral

N°	Grado Académico	Nombres y apellidos	Dictamen
1	Doctor	Mitchell Alarcón Diaz	Hay suficiencia
2	Magister	Cristian Medina Sotelo	Hay suficiencia
3	Doctor	Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia

Se calculó la fiabilidad aplicando el coeficiente de Alfa de Crombach cuyos resultados se aprecian en las Tablas siguientes;

Tabla 5

Evaluación del desempeño

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	Elementos
0.798	24

Tabla 6

Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	Elementos
0.917	28

2.5 Procedimiento

El primer paso para la elaboración de la tesis fue la identificación de las variables evaluación del desempeño y satisfacción laboral. Luego se construyeron instrumentos de recojo de datos, los que cumplieron con la confiabilidad y validez. Obtenido el resultado se pasó al análisis estadístico que a su vez nos condujo a las conclusiones del estudio realizado.

2.6 Método de análisis de datos

Los datos recolectados se ordenaron mediante tablas de frecuencias, complementados con figuras estadísticas. Obtenidas las principales mediciones se procedió al análisis e interpretación. El software SPSS versión 22 fue la herramienta estadística utilizada. El análisis relacional de las variables fue calculado mediante la aplicación del rho de Spearman. Parfraseando lo expresado por Rendón (2016) , y Montgomery (1985) se puede decir que la evidencia lograda en una investigación basta para avalar o contradecir la o las hipótesis planteadas. La finalidad de una investigación es que se entienda en forma simple los resultados del estudio, los que se traducen en tablas y gráficas. La estadística descriptiva es la que nos muestra cómo sintetizar la información. Mientras la estadística inferencial indica que si en una muestra, tenemos el análisis correspondiente, podemos tomar decisiones respecto de la población que contiene la muestra.

2.7 Aspectos éticos

Para la realización de este trabajo, se solicitó el permiso correspondiente a la entidad para la aplicación de los instrumentos, se guardó el anonimato de los participantes, se reconocieron los autores de las citas nombradas en la tesis y están correctamente referenciados.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

3.1.1 Análisis descriptivo de la variable 1

En primer lugar se muestra los resultados generales logrados por la aplicación estadística descriptiva en la Evaluación del desempeño para después desarrollar el análisis inferencial correspondientes a la hipótesis principal y específicas.

Tabla 7

Resultados descriptivos de la evaluación del desempeño

	N° docentes	(%)	(%) válido	(%) acumulado
regular	3	3,8	3,8	3,8
bueno	75	96,2	96,2	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Interpretación

Observando los resultados generales descritos en la tabla 5, se afirma que respecto a la evaluación del desempeño el 3,8% lo considera regular; y bueno el 96,2%. No presenta casos en nivel malo.

Tabla 8

niveles de responsabilidad.

	N° docentes	(%)	(%) válido	(%) acumulado
regular	1	1,3	1,3	1,3
bueno	77	98,7	98,7	100,0
total	78	100,0	100,0	

Interpretación

La dimensión responsabilidad presenta nivel bueno con 98.7% e indica 1.3% para nivel regular, 0% en nivel malo.

Tabla 9*categorías de metodología de la enseñanza*

	N° docentes	(%)	(%) válido	(%) acumulado
malo	5	6,4	6,4	6,4
regular	40	51,3	51,3	57,7
bueno	33	42,3	42,3	100,0
total	78	100,0	100,0	

Interpretación

El nivel predominante es regular con un 51,3%, sigue el nivel bueno con 42,3% y solamente 6,4% para nivel malo.

Tabla 10*niveles del dominio del curso*

	N° docentes	(%)	(%) válido	(%) acumulado
regular	2	2,6	2,6	2,6
bueno	76	97,4	97,4	100,0
total	78	100,0	100,0	

Interpretación

Encabeza esta tabla el nivel bueno con 97,4% y luego el nivel regular con 2,6% y el nivel malo no presenta casos.

Tabla 11*categorías de la opinión de los estudiantes*

	N° docentes	(%)	(%) válido	(%) acumulado
regular	3	3,8	3,8	3,8
bueno	75	96,2	96,2	100,0
total	78	100,0	100,0	

Interpretación

El nivel bueno está en primer lugar con 96,2% luego el nivel regular con 3,8%. No hay casos en nivel malo.

Tabla 12*niveles de evaluación académica*

	N° docentes	(%)	(%) válido	(%) acumulado
regular	26	33,3	33,3	33,3
bueno	52	66,7	66,7	100,0
total	78	100,0	100,0	

Interpretación

El nivel bueno predomina con un 66,7% , seguido del nivel regular con 33,3%. No hay ningún caso en el nivel bajo

3.1.2 Descripción de la segunda variable

Respecto a la variable Satisfacción laboral

Tabla 13

niveles de satisfacción laboral

	N° docentes	(%)	(%) válido	(%) acumulado
regular	31	39,7	39,7	39,7
bueno	47	60,3	60,3	100,0
total	78	100,0	100,0	

Interpretación

El nivel bueno predomina con 60,3% seguido del nivel regular con 39,7%. Cero casos para nivel malo.

Tabla 14

niveles para satisfacción intrínseca

	N° docentes	(%)	(%) válido	(%) acumulado
regular	26	33,3	33,3	33,3
bueno	52	66,7	66,7	100,0
total	78	100,0	100,0	

Interpretación

Ningún caso para nivel malo, 33,3% para nivel regular y 66,7% para nivel bueno.

Tabla 15*niveles para satisfacción extrínseca*

	N° docentes	(%)	(%) válido	(%) acumulado
regular	36	46,2	46,2	46,2
bueno	42	53,8	53,8	100,0
total	78	100,0	100,0	

Interpretación

Niveles: Cero por ciento para nivel malo, 46,2% en regular y predomina bueno con 53,8%.

3.2 Análisis inferencial**Hipótesis principal**

Ho. En la UTP sede Lima, área ciencias 2018 1, la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño docente no están relacionadas.

Ha. En la UTP sede Lima, área ciencias 2018 1, la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño docente sí están relacionadas.

Tabla 16*Correlación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral*

		V1	V2
Rho de Spearman V1	r	1,000	,714**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
V2	r	,714**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

La aplicación del estudio inferencial indica un $p = ,000$ y un $\rho = ,714$, por lo que llegamos a la conclusión que hay relación entre variable primera y variable segunda.

Hipótesis específica 1

Ho: En la universidad en referencia, la satisfacción laboral intrínseca y la evaluación del desempeño docente no están relacionadas.

Ha: : En la universidad en referencia, la satisfacción laboral intrínseca y la evaluación del desempeño docente sí están relacionadas.

Tabla 17

Correlación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral intrínseca

		V1	DD1
Rho de Spearman V1	r	1,000	,657**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
DD1	r	,657**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

El análisis estadístico muestra un $p = ,000$ y un $\rho = ,657$ Es decir que guarda relación la V1 y la dimensión satisfacción intrínseca.

Hipótesis específica 2

Ho: En la universidad en referencia, la satisfacción laboral extrínseca y la evaluación del desempeño docente no están relacionadas.

Ha: : En la universidad en referencia, la satisfacción laboral extrínseca y la evaluación del desempeño docente sí están relacionadas.

Tabla 18

Correlación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral extrínseca

		V1	DD2
Rho de Spearman V1	r	1,000	,608**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
DD2	r	,608**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

El estudio nos indica un $p = ,000$ y un $\rho = 0,608$, de esta manera se puede decir que hay relación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral extrínseca.

IV. Discusión

Para la Hipótesis general, evaluando los resultados, se observa que la variable primera y variable segunda guardan relación significativamente, lo cual se evidencia en la tabla 17. La contrastación de la hipótesis general consistió en relacionar las variables evaluación del desempeño docente y satisfacción laboral. El análisis estadístico determinó un $Rho = 0,714$ con un $p = 0,000$ ($\alpha = 0,05$) concluyéndose el rechazo de la hipótesis principal y la aceptación de la hipótesis auxiliar (H_a). Estos resultados y los presentados por Reto (2018) guardan coincidencia. En su estudio sobre la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la universidad Cesar Vallejo mediante la obtención del coeficiente de Spearman. Reto sostuvo la existencia de incidencia significativa la cual arrojó un r con valor 0,65, con correlación positiva moderada y nivel de significancia de $p = 0,000$ el que es menor al nivel de significación establecido en $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se sostiene que el clima institucional incide significativamente en el desempeño docente. Estos resultados respaldan la teoría de Valdés (2002) quien señaló que toda evaluación es una secuencia de pasos para calcular el nivel de excelencia, juzgar el valor y las particularidades de una persona. Los docentes están observados por quienes reciben sus servicios, esta ponderación surge en forma espontánea., pero bajo ciertas circunstancias contrarias, puede causar insatisfacción y desgano en los profesores, por ello es necesario un sistema de evaluación con el cual se pueda estimar su desempeño pertinente.

Para la hipótesis específica 1 el análisis estadístico muestra un $p = ,000$ y un $rho = ,657$ concluyendo que existe relación entre variable primera y la dimensión satisfacción intrínseca. Comparamos estos resultados con los obtenidos por Núñez (2015) en su estudio de satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015. Obtuvo un $rho = 0,606$ y un $p = 0,000$ interpretándose esto como el rechazo a la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, sosteniendo que corresponde a nivel bueno de satisfacción por el trabajo, un buen desempeño docente. Se corrobora lo expresado por Chiavenato (2011), quien sostiene en su teoría que la satisfacción intrínseca está relacionada con la naturaleza de las labores que el

hombre ejecuta, además controla los factores motivacionales, que están asociados con su quehacer y desempeño.

Para la hipótesis específica 2 el análisis nos indica un $p = ,000$ y un $\rho = 0,608$ de esta manera se determina que hay relación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral extrínseca. Aceptada H_a y rechazada H_o . Se muestra comparación con lo obtenido en la experiencia de Alfaro (2015) quien determinó en su estudio Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015 que los docentes presentan algún nivel de insatisfacción laboral. Nos afianzamos en la teoría que dice que la insatisfacción laboral estaría generada por factores extrínsecos. Herzberg (1966 s.p). También se cita a Chiavenato (2011) quien indica que la satisfacción extrínseca radica en el entorno donde realiza las actividades laborales, las cuales son manejadas por las organizaciones.

V. Conclusiones

Primera

La aplicación del análisis estadístico indica un $p = ,000$ y un $\rho = ,714$, por lo que concluimos existe relación significativa entre la variable evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima año 2018-1.

Segunda

El análisis estadístico muestra un $p = ,000$ y un $\rho = ,657$ llegando a la conclusión que existe relación entre la variable primera y la dimensión satisfacción intrínseca.

Tercera

El análisis nos indica un $p = ,000$ y un $\rho = 0,608$, de esta manera se concluye que hay relación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral extrínseca.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere a los funcionarios de la universidad referencial, mejorar progresivamente el grado de satisfacción docente mediante estrategias de evaluación más objetivas o diferenciadas de acuerdo a la naturaleza de la actividad académica que se realiza.

Segunda: Se recomienda a los docentes capacitarse en el conocimiento de diferentes técnicas de enseñanza para que puedan alcanzar sus objetivos en totalidad, las autoridades deben promover en los docentes mayor capacitación, tal vez motivando con incentivos para que asistan a dichos eventos.

Tercera: Se propone a la institución identificar las causas por las cuales la interrelación en los diferentes niveles académicos y su relación con la metodología de la enseñanza muestra solamente un regular nivel de relación, se debe identificar las causas y en función de ello implementar un programa para revertir dicha situación.

Referencias

- Acuerdo Nacional (2017). *Políticas de estado. Objetivos del acuerdo nacional*. Lima: Secretaria Ejecutiva del Acuerdo Nacional..
- Adams, S (1963) *Teoría de la equidad* recuperado de <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>
- Alfaro, G. (2015). *Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo
- Anaya, D. y López, E. (2014) *Satisfacción laboral del profesorado en 2012-2013 y comparación con los resultados de 2003-2004. Un estudio de ámbito nacional*. Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED. España.
- Bassett, A. (2010). *Sources of work-related support for rural special education teachers and their relationship to teacher satisfaction and commitment*. ProQuest Llc. Retrieved from http://www.proquest.com/en_US/products/dissertations/individuals.shtml.
- Bernal, C. (2010), *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia 320 p.
- Campana, H., Salazar, L. y Lozano, J. (2015), *La evaluación del desempeño docente en la Universidad César Vallejo - Lima Norte*. (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Cantón, I y Téllez, S. (2016). *Labor and professional satisfaction of teachers* Rev. Lasallista Investig., Caldas , v. 13, n. 1, p. 214-226, June 2016 . Available from <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492016000100018&lng=en&nrm=iso>. access on 08 Ag.. 2019

- Carnaqué, A. (2017). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo-2013*. (Tesis de Maestría) Chiclayo: Universidad Señor de Sipán
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos. P.236.
- Cegarra, J. (2011) *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. 375 p. España
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill
- CRP. (2014). *Ley N° 30220. Ley Universitaria*. Lima.
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011). *Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Consejo Nacional de Educación. Perú: CECOSAMI Pre-Prensa e Impresión Digital SA www. cne. gob. Pe.
- Chiang, M. y Ayres, K. (2009). *Empirical study of quality of labor life, four indicators: labor satisfaction, conditions and environment of the work, organization and global indicator, private and public sectors. development, application and validation of the instrument*. Chile.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos Decimoprimer edición* Pearson Educación, México. 832 p.
- Espinoza, J Vilca, C y Pariona, J. (2014) *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proporcional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima – 2014* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado en <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/796>

- Favatto, C. y Both, J. (2019) *Reasons for abandonment and staying in the teaching career in physical education* Revista Brasileira de Ciências do Esporte, 41(2), 127-134. Epub July 04, 2019. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rbce.2018.05.004>
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32892019000200127&lang=es
- Fernández, L. (2012). *La Educación Superior en América Latina. Interrogantes y desafíos para el debate*. Sociedad y Discurso. N° 21, pp. 94-113. Argentina: Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Freiberg, A. Ledesma, R y Fernández, M. (2017) *Learning Styles and Learning Strategies in College Students from Buenos Aires* Revista de Psicología vol 35 No 2 Lima jul. Dic.
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018) *Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance* Propósitos y Representaciones, 6(2). 407-452 doi: [http:// dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236](http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta.ed). México: Infagon Web S.A.
- Hernández, L y Cenicero, D (2018) *Instructor self-efficacy and development: is there a link between variables? ?*. *Innovación educativa (México, DF)*, 18(78), 171-192. Recuperado en 08 de agosto de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171&lng=es&tlng=es
- Herranz, D. (2016) *El desempleo juvenil es un gran problema para América Latina*, Regional Head, Adecco Group Latin America. Recuperado de <https://es.weforum.org/agenda/2016/06/>
- Herzberg, F. (1966) *Work and the nature of man* Cleveland, world.
- Herzberg, F. , Mausner, B y Snyderman, B. (1959) *The Motivation to Work*. Transaction

Publishers, Dec 31, 2011 – 180 páginas. Recuperado de <https://trove.nla.gov.au/work/9786532?selectedversion=NBD9008793>

Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. *Universum* (Talca), 23(1), 116-133. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>

Linch, G. (2004). *El pensamiento arcaico en la educación peruana*. Lima: UNMSM-Fondo Editorial.

Llabata, P. (2016). *Un enfoque de complejidad del aprendizaje. La metodología cooperativa en el ámbito universitario*. (Tesis de doctorado), Universitat de les Illes Balears. Francia

Lorente, N. (2019) *Challenges and constraints of the education in Latin America. A comparative analysis* Foro de Educación, v. 17, n. 26, enero-junio / january-june 2019

Martinez, G y Guevara, A. (2015) *Teacher Perfomance Evaluation* RA XIMHAI ISSN 1665-0441 Volumen 11 Número 4 Edición Especial Julio - Diciembre 2015 113-124 <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>

Malhotra, D. (2008) *Investigación de mercados* Quinta edición Pearson ecuación México.

Merton, R. (1957). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.

MINEDU (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.

McClellan, D. (1961). *Teoría de las necesidades*. Recuperado de https://www.12manage.com/methods_mcclelland_theory_of_needs_es.html.

- Montenegro, L. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia..
- Montgomery, D (1985) *Probability and statics in engineering and management science*, 3rd. ed. Traducción autorizada por: ISBN 0-471-60090-3 Copyright O MCMXC by John Wiley and Sons, Inc.
- Moore, C. (2012). *The role of school environment in teacher dissatisfaction among US public school teachers*. SAGE Open, 2 (1).
- Morales, C. (2016). *¿Qué ha sucedido con la educación universitaria en el Perú?* Revista Stakeholders N° 70. Marzo PAD: Universidad de Piura, Perú.
- Niño, Z. (2001). *Evaluación de pago por mérito*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v10n1/v10n1a03.pdf>
- Núñez, L. (2017) *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015* (tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Palma, S. (2004). *Factores de Satisfacción Laboral*. Revista Debates N ° 3, Lima. Instituto de Ciencias y Tecnología. U.R.P
- Páramo, D. , Flores, C. y Díaz, L. (2016) *Evaluation of work satisfaction in primary school teachers*. Revista Ciencia & trabajo. 18(57), 173-176. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>
- Pariona, H. (2015) *Modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 39017 / MX-P de San Francisco distrito de Ayna - Ayacucho*. (tesis de maestría) . Lima Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, M. (2016). *Educational and teaching practices in a group of university professors*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), vol. XLVI, núm. 2, 2016, pp. 99-112 Centro de Estudios Educativos, A.C. Distrito Federal, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/270/27046182005.pdf>

- Porter, L. y Lawler, E. (1967). *The effect of performance on job satisfaction. Industrial Relations*, Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S0890-8389\(05\)80020-4](https://doi.org/10.1016/S0890-8389(05)80020-4)
- Reto, A. (2018). *La relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la universidad Cesar Vallejo*, (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo Lima Este, 2017.
- Rendón, M. y Villasís, M. *Estadística descriptiva*. Rev Alerg Mex. 2016;63(4):397
- Ruiz, C. (2002) *Instrumentos de investigación educativa* Venezuela Fedupel
- Salas, R. ; Diaz, L y Pérez, G. (2014) *Rationale for the competency and the work performance in the national health care system*. Revista Cubana de Educacion Médica Superior
- Salazar, C. y Del Castillo, S. (2018) *Fundamentos básicos de estadística* Ecuador. Recuperado en <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13720>
- Sánchez, M. y Teruel, M. (2004). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado*. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado. España. Recuperado de www.redalyc.org/html/274/27418209/
- Sikula, A, Mc Kenna, J. (1989) *Administración de Recursos Humanos: Conceptos Prácticos*. México Editorial Limusa;
- Sistema de evaluación e incentivo docente 2018 I* Universidad Tecnológica del Perú
- Skaalvik, E. et al (2011). *Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What Do Teachers Say?* International Education Studies; 8(3); 181-192. •
- UNESCO (2013) (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)

- Vaillant, D. (2016) *Strengthening teaching professional development: a view from latin America*. Journal of supranational policies of education, issn 2340-6720 www.jospoe-gipes.com
- Valdés, H. (2000). *Evaluación del Desempeño Docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México, 23 al 25 de mayo 2000. Recuperado de:https://maristas.org.mx/gestion/web/articulos/Evaluacion_Desempeno_Profesional_Docente.pdf.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. Nov 2009.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5039>
- Venturo, M. (2018). *Autonomy of Work and Job Satisfaction in Administrative Worker* Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, vol. 8, núm. 3, 2018 Universidad Peruana Unión. Recuperado:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/html/index.html>
- Visbal, D ; Mendoza, A y Corredor, K *Evaluation of the teacher performance using data envelopment analysis: a case study*. Entramado. Julio - Diciembre, 2015 vol. 11, no. 2, p. 218-225, <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n2.22>
<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n2/v11n2a16.pdf>

Anexos

Anexo 1

Ficha técnica del instrumento 1

Característica	Información
Nombre del instrumento	Cuestionario Evaluación del desempeño docente
Autor	Yolanda Maximiliana Pérez Huamán
Año	2012
Adaptado: autor , año	Betzabé Lucrecia Arteaga Flores año 2018
Objetivo	Medir la evaluación del desempeño docente
Dimensiones	5 dimensiones
Ítems	24
Escalas	5

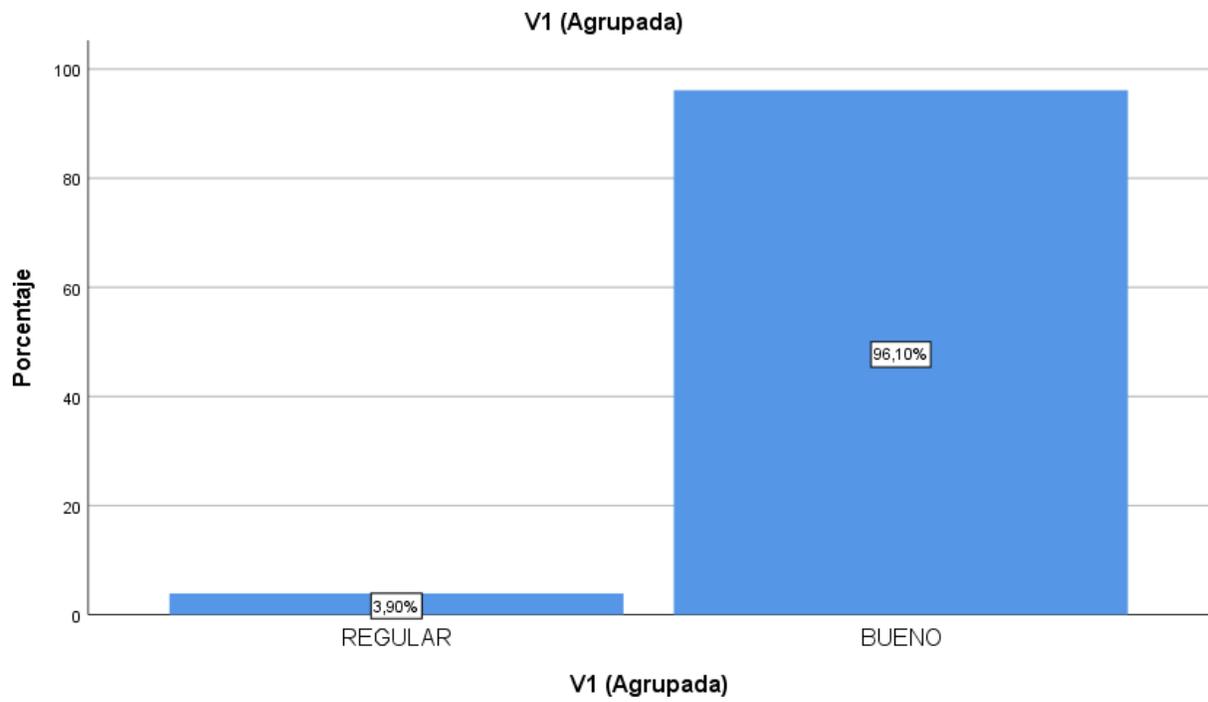
Anexo 2

Ficha técnica del instrumento 2

Característica	Información
Nombre del instrumento	Cuestionario Evaluación de la satisfacción laboral
Autor	Alfonso Cáceres
Año	2011
Adaptado: autor , año	Betzabé Lucrecia Arteaga Flores año 2018
Objetivo	Medir la satisfacción laboral de docentes
Dimensiones	2
Ítems	28
Escalas	5

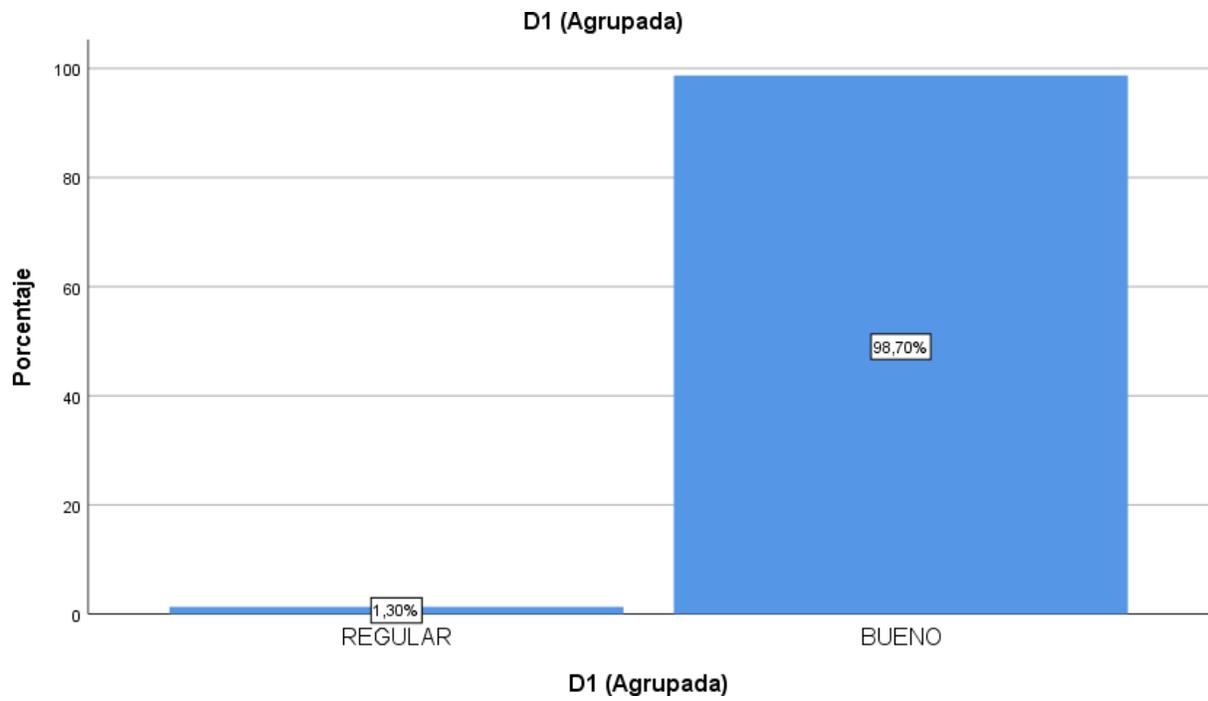
Anexo 3

Gráfico descriptivo de evaluación de desempeño



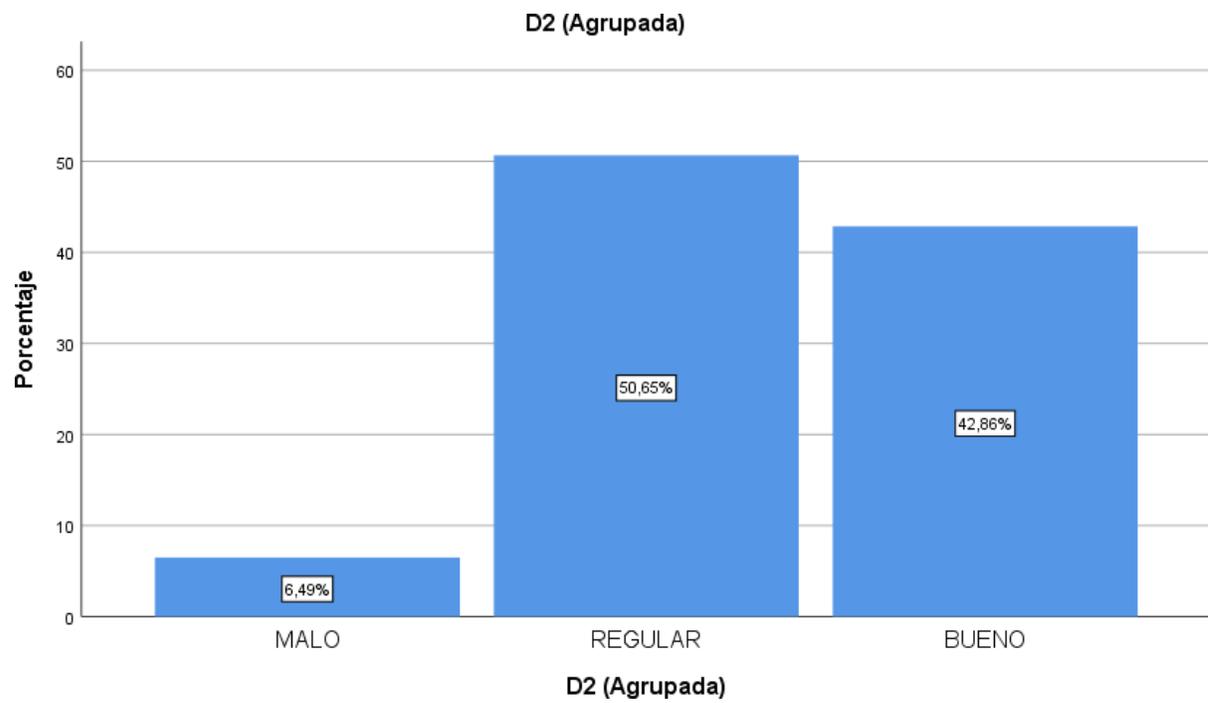
Anexo 4

Gráfico Niveles de responsabilidad



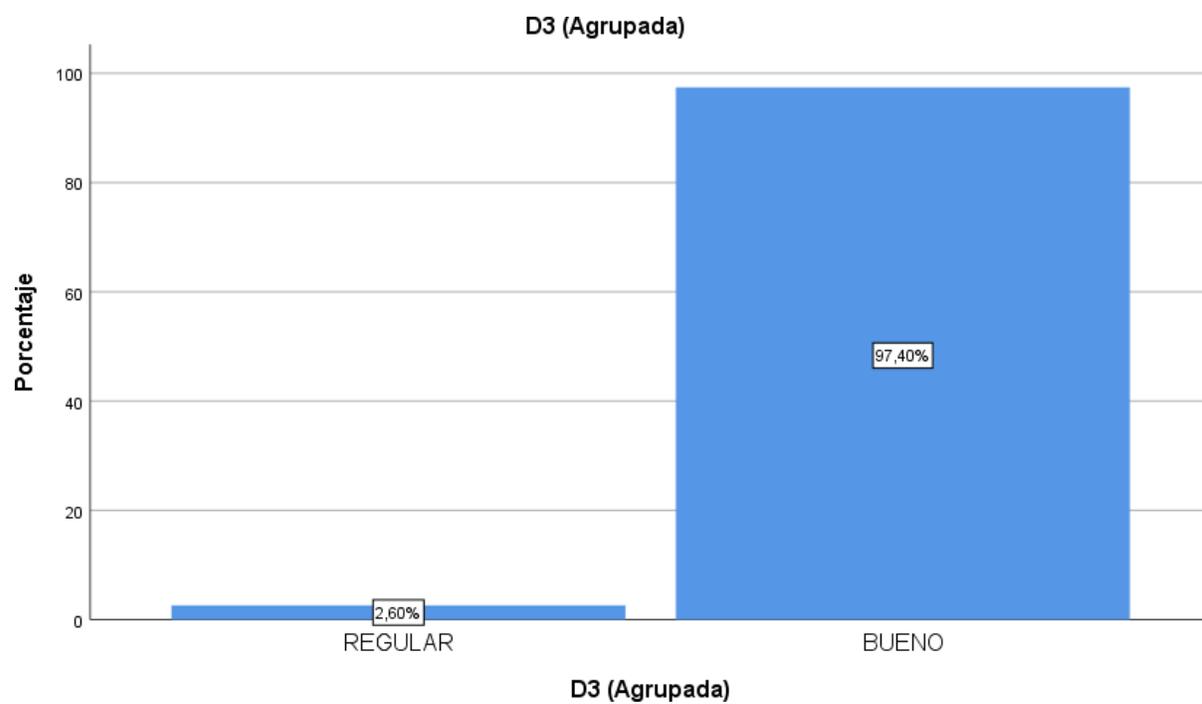
Anexo 5

Gráfico de niveles de enseñanza



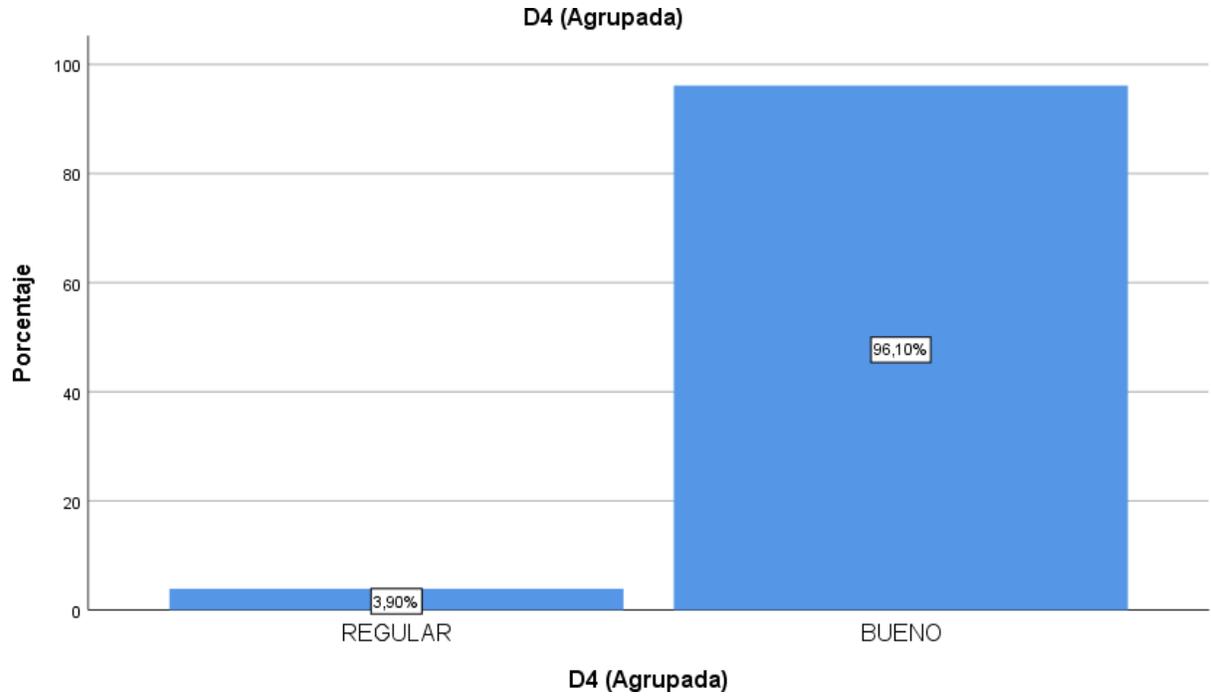
Anexo 6

Gráfico que corresponde al dominio del curso.



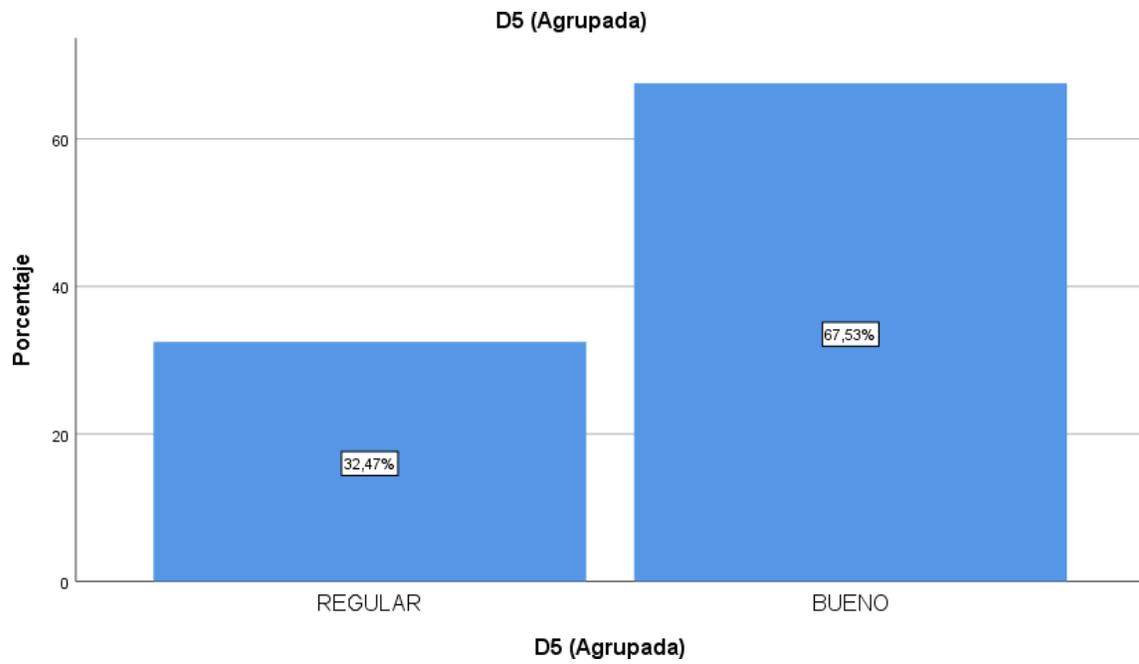
Anexo 7

Gráfico que muestra los niveles de la opinión de los estudiantes.



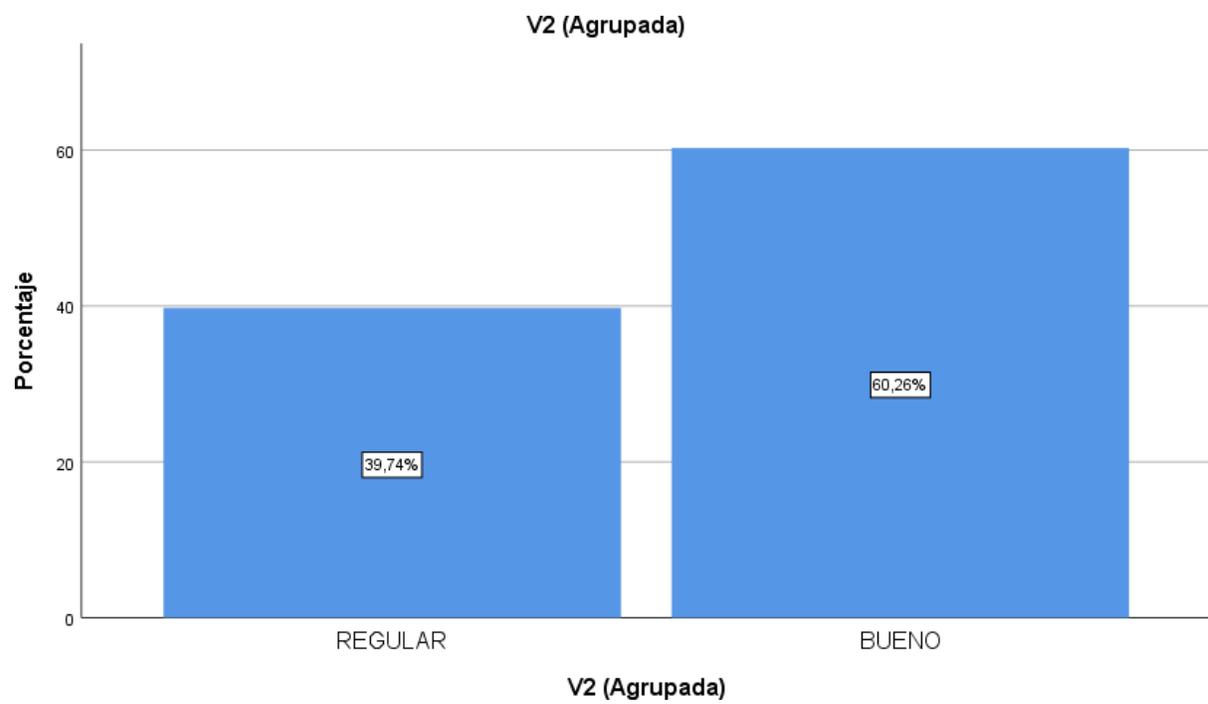
Anexo 8

Gráfico de los niveles de la evaluación académica



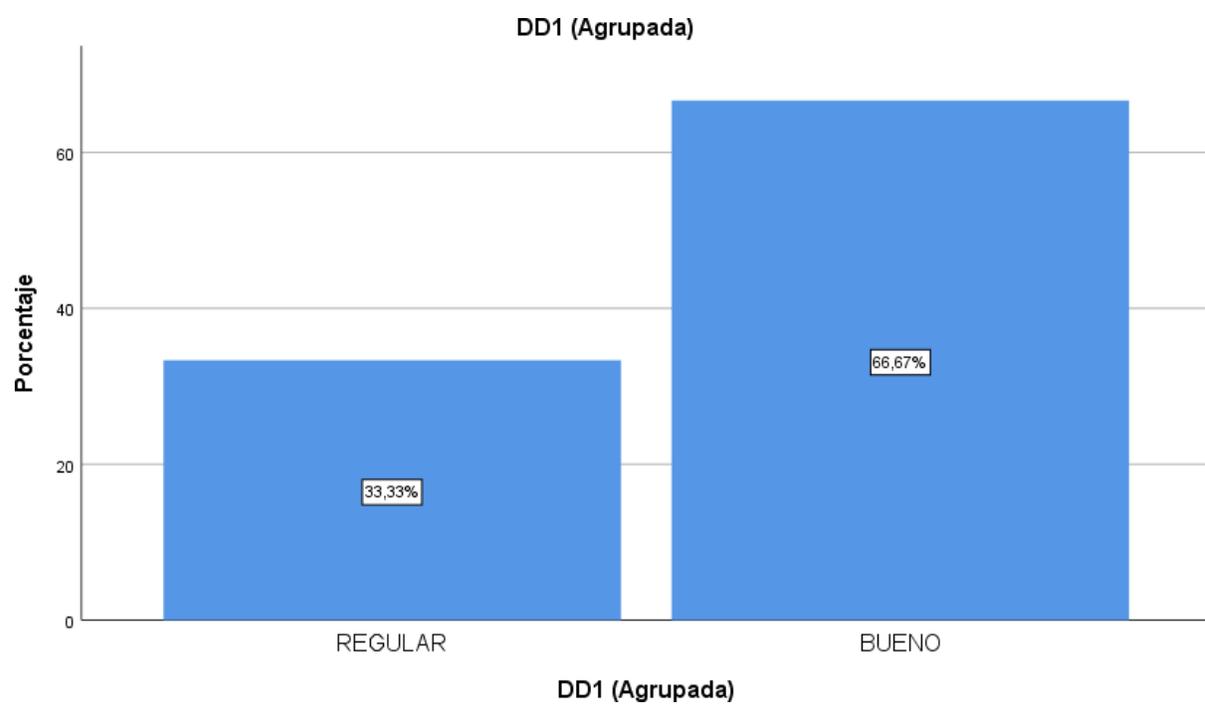
Anexo 9

Gráfico que muestra niveles de satisfacción laboral



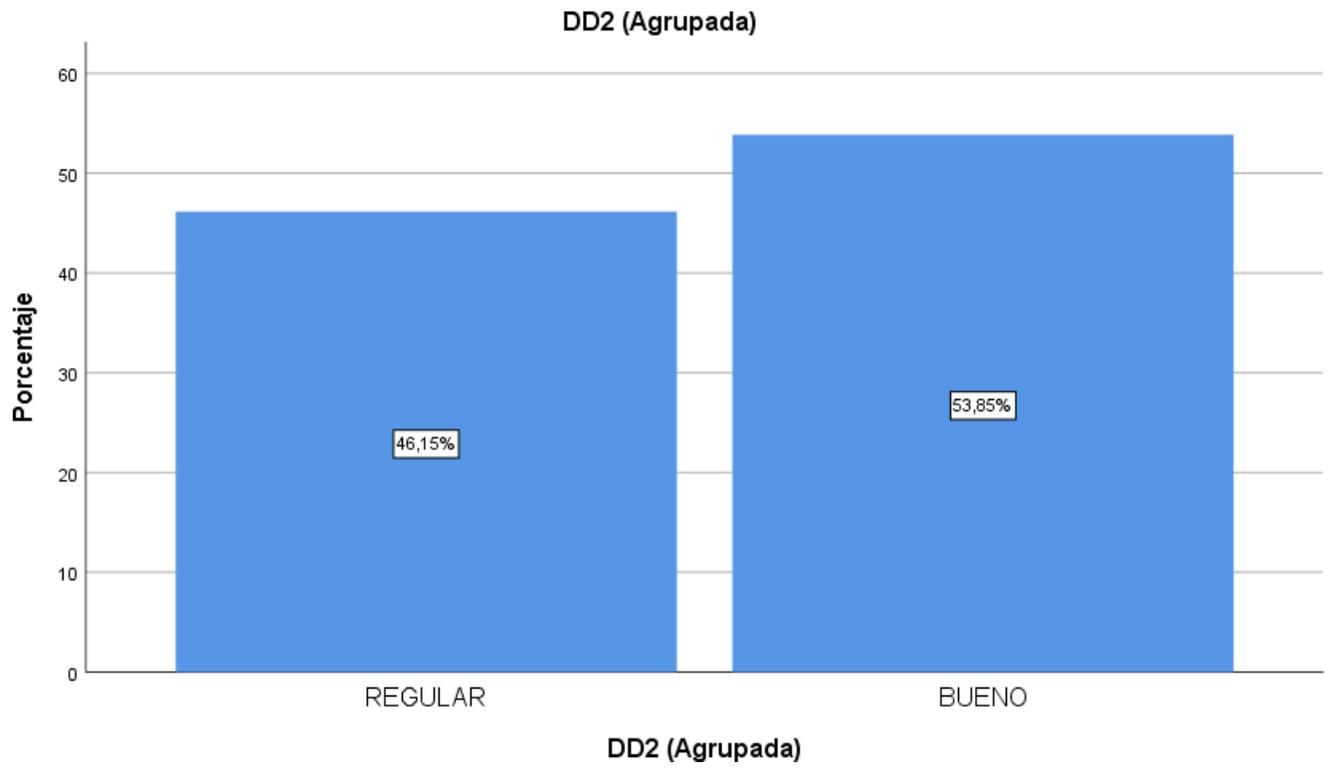
Anexo 10

Gráfico de niveles para satisfacción intrínseca



Anexo 11

Gráfico que muestran la satisfacción extrínseca



Anexo 12

Instrumentos de medición
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente de la Universidad Tecnológica del Perú (UTP)

El siguiente instrumento es anónimo, le pedimos que sus respuestas sean objetivas. La información recopilada será de carácter confidencial y de uso exclusivo para fines de investigación.

DATOS GENERALES Sexo: () Varón () Mujer
Edad (en años) _____
Máximo nivel de estudios completado: Bachiller () Licenciado ()
Máster () Doctor ()
Tiempo de servicio en la UTP: _____
Condición laboral: Dictante () Parcial()

1=Nunca	2=Casi nunca	3=A veces	4=Casi siempre	5=Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1.	¿Consideras que cumples con el horario de clase establecido?					
2.	¿Consideras que es suficiente el tiempo disponible para subir tus notas de prácticas al sistema virtual?					
3.	¿Consideras que es suficiente el tiempo disponible para subir tus notas y devolución de exámenes corregidos?					
4.	¿Consideras que es suficiente el tiempo disponible para escoger delegado de aula?					
5.	¿Consideras que eres libre de escoger la metodología de enseñanza?					
6.	¿Los programas de capacitación docente que brinda la universidad mediante CALEDU son de gran ayuda en tu trabajo?					
7.	¿ Dominas la temática en tu curso?					
8.	¿Todo lo aprendido, lo aplicas con tus alumnos?					
9..	¿Comunicas en forma clara tus ideas y reflexiones?					
10	¿Utilizas diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje ?					

11	¿Utilizas diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros ?					
12	¿Consideras adecuados el método y los criterios utilizados en la encuesta de los alumnos?					
13	¿Consideras que la relación con tus alumnos es gentil y respetuosa?					
14	¿Demuestras respeto por las ideas de tus alumnos?					
15	¿Propones actividades que te permiten desarrollar con tus alumnos algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativos?					
16	¿Consideras suficiente el tiempo disponible para la entrega del examen final a coordinación?					
17	¿Consideras adecuada la forma de elaboración del examen final?					
18	¿Consideras adecuados el método y los criterios utilizados en la evaluación de la calidad docente?					
19	¿Asistes regularmente a las actividades académicas que realiza la institución?					
20	¿Participas regularmente en las actividades de investigación?					
21	¿Cuenta la universidad con la tecnología adecuada para facilitar tu trabajo?					
22	¿Manejas el sistema tecnológico CANVAS?					
23	¿Participas activamente de las actividades de Calidad Educativa (CALEDU)?					
24	¿Consideras que la universidad valora tu labor académica en la institución?					

Anexo 13

**Instrumentos de medición
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Estimado docente de la Universidad Tecnológica del Perú (UTP)

El siguiente instrumento es anónimo, le pedimos que sus respuestas sean objetivas. La información recopilada será de carácter confidencial y de uso exclusivo para fines de investigación.

DATOS GENERALES Sexo: () Varón () Mujer
 Edad (en años) _____
 Máximo nivel de estudios completado: Bachiller () Licenciado ()
 Máster () Doctor ()
 Tiempo de servicio en la UTP: _____
 Condición laboral: Dictante () Parcial ()

1=Nunca	2=Casi nunca	3=A veces	4=Casi siempre	5=Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Los lineamientos de la universidad te permiten la libertad de cátedra?					
2	¿Cada docente es responsable de sus niveles de logro en el trabajo?					
3	¿Consideras que el docente debe elegir la metodología de trabajo?					
4	¿Utilizas tu criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la universidad?					
5	¿La asignación de la carga lectiva es acorde a tu especialidad?					
6	¿En la universidad dentro de tu labor docente se te asignan horas de investigación?					
7	¿Consideras que la universidad posee políticas que te permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos?					
8	¿Asistes con regularidad a las actividades académicas y sociales que la Universidad realiza?					

9	¿Consideras que en la universidad se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad?						
10	¿Consideras que la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad es la capacidad académica que uno presenta?						
11	¿Consideras que la universidad valora tu esfuerzo?						
12	¿Consideras que la universidad brinda reconocimiento por el trabajo que realizas?						
13	¿Consideras que la evaluación docente de cada semestre se realiza de manera clara y transparente?						
14	¿El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas en la Universidad?						
15	¿Consideras que el incentivo económico que la universidad otorga cada ciclo está acorde con tu cumplimiento en la actividad docente?						
16	¿Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal?						
17	¿Cuenta la universidad con la infraestructura adecuada para facilitar el desarrollo de tus actividades diarias?						
18	¿Cuenta la universidad con tecnología adecuada que facilita el desarrollo de sus actividades laborales?						
19	¿Crees que la universidad brinda estabilidad laboral logrando la tranquilidad para tu buen desempeño laboral?						
20	¿Consideras que trabajar en esta universidad cumple con tus expectativas personales?						
21	¿Consideras que la universidad realiza una buena distribución en su infraestructura?						
22	¿Consideras que la Universidad gestiona y promueve la investigación docente?						

23	¿Consideras que en la universidad existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo?					
24	¿Consideras que la Universidad promueve la interrelación personal en todos los niveles académicos?					
25	¿Consideras que la Universidad facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes?					
26	¿Consideras que la Universidad impulsa el desarrollo profesional de los docentes?					
27	¿Consideras que la Universidad brinda asistencia para las publicaciones de los docentes investigadores a través de su fondo editorial?					
28	¿Consideras que tu nivel de satisfacción y el sistema de evaluación e incentivación, son directamente proporcionales?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO Evaluación del desempeño docente y satisfacción laboral en una Universidad privada de Lima, 2018.							
AUTORA: Br. Betzabé Lucrecia Arteaga Flores							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general. ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción de los docentes y la evaluación del desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018- 1?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿De qué manera se relaciona la satisfacción intrínseca de los docentes y la evaluación del desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018-1?</p> <p>PE2: ¿En qué forma se relaciona la satisfacción extrínseca de los docentes y la evaluación del desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018-1</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la satisfacción de los docentes y la evaluación del desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018-1.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación entre la satisfacción intrínseca de los docentes y la evaluación del desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018-1.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la satisfacción extrínseca de los docentes y la evaluación del desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018-1.</p>	<p>Hipótesis general La satisfacción de los docentes se relaciona con la evaluación del desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018-1.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: La satisfacción intrínseca de los docentes se relaciona con la evaluación del desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018-1.</p> <p>HE2: La satisfacción extrínseca de los docentes se relaciona con la evaluación del desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018-1.</p>	Variable Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
			Satisfacción intrínseca de los docentes	Independencia en el trabajo Variedad de tareas Oportunidades de promoción en el trabajo Reconocimiento por la labor Realizada Compensación económica Entorno físico Seguridad en el puesto Gerencia institucional Calidad de relación Interpersonales Capacitación y Perfeccionamiento	Del 1 al 4 Del 5 al 8 Del 9 al 10 Del 11 al 13 Del 14 al 16 Del 17 al 18 Del 19 al 20 Del 21 al 22 Del 23 al 24 Del 25 al 28	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bueno 104 ; 140 Regular 66 ; 103 Malo 28 ; 65
Satisfacción extrínseca de los docentes							

<p>Problema general. ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018- 1?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de la responsabilidad del docente y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018- 1? PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de la metodología de enseñanza y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018- 1? PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del dominio del curso y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018- 1?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y el grado de satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018-1.</p> <p>Objetivos específicos OE1: Determinar la relación entre la evaluación de la responsabilidad del docente y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018-1. OE2: Determinar la relación entre la evaluación de la metodología de enseñanza y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018-1.. OE3: Determinar la relación entre la evaluación del dominio del curso y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima,</p>	<p>Hipótesis general La evaluación del desempeño se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018-1.</p> <p>Hipótesis específicas HE1: La evaluación de la responsabilidad del docente se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018-1. HE2: La evaluación de la metodología de enseñanza se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú, sede Lima, 2017 HE3: La evaluación del dominio del curso se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018-1.</p>	Variable Evaluación del desempeño				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Responsabilidad	Asistencia y puntualidad Ingreso puntual de notas de prácticas Ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos Elección puntual del delegado de clase Metodología de enseñanza	1 2 3 4 5-6 7-11	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bueno 89-120 Regular 56-88 Malo 24-55			
Metodología de la enseñanza							
Dominio del curso	Dominio del contenido del curso.	13-15					
Opinión de los estudiantes	Encuesta de opinión docente						

<p>PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de la opinión de los estudiantes y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018- 1?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre a evaluación académica y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018- 1?</p>	<p>2018-1.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre la evaluación de la opinión de los estudiantes y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018-1.</p> <p>OE5: Determinar la relación entre la evaluación académica y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú área ciencias sede Lima, 2018-1.</p>	<p>HE4: La evaluación de la opinión de los estudiantes se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018-1.</p> <p>HE5: La evaluación académica se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima, 2018-1.</p>	<p>Evaluación académica</p>	<p>Calidad y entrega puntual del examen final a la coordinación</p> <p>Participación académica e investigación</p> <p>Uso del sistema tecnológico CANVAS</p> <p>Participación en actividades de Calidad educativa</p>	<p>16-17</p> <p>18-20</p> <p>21-22</p> <p>23-24</p>		
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>				
<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño : No experimental</p>	<p>Población: 97 docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, área ciencias sede Lima,2018 1</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra : 78 docentes</p>	<p>Variable Satisfacción laboral</p> <p>Variable 1: Evaluación del desempeño docente</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p>Descriptiva: Los resultados se presentaron empleando tablas de frecuencias y gráficos de barras</p> <p>Inferencial: Se aplicó la prueba de rho de Spearman</p>				

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE																								
sujeto/ tema	DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD				DIMENSIÓN: METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA		DIMENSIÓN: DOMINIO DEL CURSO					DIMENSIÓN: OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES				DIMENSIÓN: EVALUACIÓN ACADÉMICA								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	
2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	2	2	2	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5
6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
7	5	5	3	5	3	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4
9	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5
10	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
12	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
13	3	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4
14	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	3
15	4	4	5	4	1	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3
16	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	5	5	4	3	1	3	1	5	5	3	3
17	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4
18	5	3	5	4	3	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3	4	3
19	4	5	5	5	3	3	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	1	5	5	5	3	3
20	5	4	5	5	1	3	5	5	5	2	3	4	5	5	4	4	4	3	3	1	4	5	3	3
21	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3
22	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5
23	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5
24	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4
25	4	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	3	4	1	5	5	5	4	3
26	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	3
27	4	5	5	5	1	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	3	5
28	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3
30	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4
31	5	4	3	5	4	3	3	4	5	2	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5
32	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	5
34	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
35	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	2	4	5	3	4
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5
37	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5
38	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
39	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5
40	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5
41	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5
42	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4
43	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	5
44	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4
45	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
46	4	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4
47	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	1	4	5	3	4
48	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	1	5	5	4	4
49	4	5	5	5	4	3	5	4	5	3	3	4	5	5	3	5	5	3	4	1	5	5	4	4
50	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	3	4	5	5	3	5	5	2	4	1	4	5	3	4
51	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	1	4	5	3	5
52	5	3	5	5	3	2	5	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	4	3	1	4	5	3	4
53	4	5	5	5	2	2	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	1	4	5	4	4
54	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	1	5	4	3	3
55	5	4	5	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	5	1	5	5	3	5	1	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	3	4
57	4	3	5	4	2	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	1	4	5	3	5
58	5	4	4	5	3	1	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	3	1	4	5	3	4
59	4	4	5	5	4	2	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	1	5	5	4	5
60	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	5	4	4
61	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4
62	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	1	5	4	4	5
63	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	2	5	4	4	5
64	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4
65	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	5	5	5	5
67	5	5	5	5	2	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	1	5	5	5	5
68	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	1	5	4	4	5
69	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	1	5	4	3	5
70	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5
71	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	2	5	5	5	5
72	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	4	4	5
73	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5
74	4	4	4	5	4	2	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4
75	4	4	5	5	2	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	2	5	5	5	3	3
76	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	4	4	4
77	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	5

SATISFACCIÓN LABORAL																													
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN INTRÍNSECA														SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA															
Sujeto/Item	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	
1	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	
2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	
5	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	
6	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
7	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	
9	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
10	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
11	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	2	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	2	4	
12	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	
13	2	3	5	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	2	2	5	5	5	4	4	5	3	4	2	3	3	2	4	
14	4	4	5	4	4	1	3	5	3	3	3	3	4	2	2	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	
15	1	3	5	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
16	5	5	5	4	5	1	4	3	3	3	5	4	3	1	1	5	6	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	3	
17	4	5	4	2	4	1	1	5	1	4	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	2	4	4	
18	3	5	5	3	3	1	3	5	5	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
19	3	4	5	5	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	
20	1	3	5	5	4	1	2	4	2	2	3	3	4	2	3	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	4	1	3	
21	4	5	4	4	5	3	3	5	2	2	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	2	4	4	3	3	2	3	
22	5	4	4	5	5	2	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	
23	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	3	3	3	3	4	
24	5	5	5	5	4	1	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	
25	2	5	5	4	5	1	3	4	3	3	4	4	4	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	2	4	3	1	3	
26	4	5	5	3	4	1	5	3	2	2	3	3	4	2	4	5	5	4	3	5	3	3	2	4	3	3	1	3	
27	1	4	5	4	4	1	4	3	2	1	2	4	2	3	4	5	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	5	
28	3	4	4	4	5	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	5	5	5	3	3	5	3	4	2	3	2	2	4	
29	5	5	4	4	5	2	3	4	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
30	3	4	4	4	5	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	2	4	3	4	3	3	4	
31	4	5	3	5	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	5	
32	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	
33	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	
34	3	5	3	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	2	4	
35	4	4	4	3	5	1	4	3	3	2	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	5	3	4	2	4	3	2	4	
36	4	5	5	5	5	1	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
37	4	5	5	5	5	1	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
38	4	5	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	
39	3	5	5	5	5	1	5	4	3	3	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	
40	3	5	5	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	
41	4	5	5	5	5	2	5	4	3	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
42	3	5	5	5	2	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	
43	3	5	3	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
44	3	5	5	5	5	1	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	
45	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
46	4	5	5	4	5	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	2	3	3	2	4	
47	3	4	4	5	5	1	5	4	2	2	3	3	3	2	3	4	5	5	4	3	5	3	4	2	3	3	2	4	
48	5	5	5	5	5	1	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	2	4	2	3	3	2	4	
49	4	4	5	4	5	1	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	5	5	4	3	5	2	4	3	3	3	2	4	
50	4	4	5	4	5	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	5	4	3	5	3	3	2	3	3	2	4	
51	4	5	5	4	5	1	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	2	4	2	3	3	2	5	
52	3	4	5	4	4	2	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	2	3	2	3	3	2	4
53	2	5	5	2	4	1	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4	5	5	4	3	5	1	3	2	3	3	2	4	
54	3	4	5	3	4	1	3	2	2	3	3	4	2	2	4	5	5	4	3	5	3	2	2	2	1	5	5	5	
55	3	4	5	3	4	1	4	4	2	2	3	3	5	3	3	4	5	5	4	4	5	2	3	1	3	3	1	4	
56	5	5	5	5	4	1	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	3	3	1	5	
57	2	4	5	4	5	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	5	4	2	5	2	3	2	3	3	2	4	
58	3	4	4	4	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	4	1	3	3	1	5	
59	4	3	5	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	1	5	2	3	3	1	5	
60	3	4	4	5	5	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	1	4	3	2	2	2	6	
61	3	5	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	
62	3	5	5	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	
63	3	5	5	5	5	1	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	
64	3	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	
65	4	5	5	5	5	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
66	3	5	5	5	5	1	5	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
67	3	5	5	5	5	1	5	3	3	3	4	3	3																