



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución
Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo - Ferreñafe**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Castro Samillán Juan Enrique (ORCID: 0000-0001-6184-9460)

ASESORA:

Dra. Saldaña Millán Jackeline Margot (ORCID: 0000-0001-5787-572X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Andrea y Bernardino benditas personas, venerados padres ejemplo vivo de esfuerzo diario por quienes he llegado a ser quien soy, a quienes les debo además mi vida y mis aspiraciones.

Carmela, amada esposa y amiga con quien nos enrumbamos en una aventura, la de formar una familia y mira que seguimos en camino.

A mis queridos hijos Juan Andrés y Karla María a quien Dios puso en mi camino, para ser modelo de amor, perseverancia y rectitud.

Castro Samillán Juan Enrique

Agradecimiento

A la UCV, Alma Mater que me albergó en esta oportunidad de crecimiento, a mis maestros y asesores.

Castro Samillán Juan Enrique

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación	17
3.2. Variables y Operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Población de docentes por sexo en la Institución educativa</i>	20
Tabla 2	<i>Muestra de docentes por sexo en la Institución educativa</i>	20
Tabla 3	<i>Validez del instrumento de Satisfacción laboral</i>	21
Tabla 4	<i>Validez del instrumento de Desempeño docente</i>	22
Tabla 5	<i>Correlación entre Satisfacción laboral y desempeño docente</i>	24
Tabla 6	<i>Correlación entre Ambiente laboral y desempeño docente</i>	25
Tabla 7	<i>Correlación entre Desarrollo personal y desempeño docente</i>	26
Tabla 8	<i>Correlación entre relaciones interpersonales y desempeño docente</i>	27
Tabla 9	<i>Fiabilidad de la variable Satisfacción laboral</i>	64
Tabla 10	<i>Fiabilidad de la variable desempeño docente</i>	64

Resumen

Cada escuela tiene características propias que la impulsan en el mercado educacional, entre esas características merece atención primordial la satisfacción laboral y el desempeño docente, por ello la presente investigación tiene como objetivo Determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe del nivel secundario.

Para el estudio de investigación básica, no experimental, de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, se contó con una muestra censal conformada por 47 docentes de ambos sexos los cuales fueron encuestadas por medio de un formulario *on line* 18 ítems para la satisfacción laboral y 22 para desempeño docente, elaborado con Google forms, el mismo se aplicó en un solo envío, los datos obtenidos en Excel, se procesaron con el paquete SPSS versión 25 encontrándose una correlación baja entre Satisfacción laboral y desempeño docente, se traslada a las dimensiones Ambiente laboral, y desarrollo personal sin embargo para el caso de las relaciones interpersonales la correlación es moderada. Se estima que la satisfacción laboral y el desempeño docente son afectados por diversos factores estudiados con anticipación a los cuales podemos añadir el aislamiento social que se vive por la pandemia COVID-19.

Palabras clave: Satisfacción laboral, desempeño docente, ambiente laboral.

Abstract

Each school has its own characteristics that promote it in the educational market, among these characteristics job satisfaction and teacher performance deserve primary attention, therefore the present research aims to determine the relationship between job satisfaction and teacher performance in the Institution Educativa Peru Birf of Pueblo Nuevo Ferreñafe at the secondary level.

For the basic, non-experimental research study, with a quantitative, descriptive and correlational approach, there was a census sample made up of 47 teachers of both genders who were surveyed using an online form with 18 items for job satisfaction and 22 For teaching performance, prepared with Google forms, it was applied in a single shipment, the data obtained in Excel was processed with the SPSS version 25 package, finding a low correlation between job satisfaction and teaching performance, it is transferred to the Work environment dimensions However, in the case of interpersonal relationships, the correlation is moderate. It is estimated that job satisfaction and teaching performance are affected by various factors studied in advance, to which we can add the social isolation experienced by the COVID-19 pandemic.

Keywords: Satisfaction job, performance teacher, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

Kovačević (2006) entiende por satisfacción laboral a la amalgama de cualidades, emociones, creencias, juicios o tendencias al responder de determinada forma al trabajo en general o a algunos aspectos de él en particular.

Muñoz-Méndez (2017) citando a Ila y Reyes, señala que al estudiar la satisfacción docente es común encontrar casos de burnout e indisposición emocional por ello está de acuerdo en que una atmósfera organizacional adecuada genera motivación para el logro de objetivos propuestos.

Khalid et al. (2019) Alegan que el profesor satisfecho está totalmente involucrado en el ejercicio de sus funciones lo cual se manifiesta en una esmerada atención a los estudiantes, además está comprometido con los objetivos de la institución educativa, aunque aclara que la satisfacción de los docentes ha sido apenas tratada en el sector de educación superior.

Arnold et al. (2012) Citando a Locke, afirma que la satisfacción laboral es el placer producto del trabajo y del puesto que se ocupa dentro de la organización en la que el trabajador llega a cubrir sus anhelos, de igual forma Hellriegel, et al. (2010) Considera a la satisfacción como una etapa psicológica en las personas producto de la circunstancia que viven y de la propia evaluación que realiza.

Zeballos (2019) Afirma que cuando hablamos de desempeño docente nos referimos a las actividades propias de los maestros dentro de sus obligaciones innatas en el cargo, entre las cuales se puede considerar el conocimiento de su área, la forma de conducirse, actitudes, práctica de valores y conducta lo cual es reforzado por Gonzáles et al. (2015) al afirmar que las cualidades del desempeño profesional docente son su naturaleza voluntaria y reflexiva, el cumplimiento de ciertas acciones u obligaciones propias del trabajo y la calidad inherente a la labor realizada.

El Marco de Buen Desempeño Docente MINEDU (2012), precisa los dominios competencias y desempeños de la buena práctica en docencia los mismos que se

pueden requerir a todo profesional que busca el logro de los aprendizajes por ello llega a constituirse en la indispensable herramienta de desarrollo integral que oriente e impulse la acción pedagógica promoviendo su valoración e imagen y que finalmente guie los procesos de evaluación de los profesionales de la educación.

Este 2019 es un año de grandes cambios que en la India ha llevado a demostrar que las actividades educativas virtuales son atractivas en la medida que se dispone de horarios flexibles y software de fácil manejo, pero por la falta de estrategias curriculares concluyen recomendando que se trabaje una mixtura de actividades en línea y presenciales. (Shatakshi & Nardev, 2020), en China, el gobierno de turno prohibió la apertura de las escuelas y universidades, llevando adelante una reforma educativa con el desarrollo de la educación *on line* para hacer frente a la falta de tiempo y el aislamiento maestro-estudiante desarrollando recursos y prácticas educativas con software libre. (Huang et al., 2020)

Nuestra propuesta de investigación es planteada en la medida de lo necesario que se hace que instituciones educativas consideren dentro de sus planes la satisfacción de sus trabajadores de tal manera que se comprometan en el logro de las metas u objetivos propuestos. (Mora & Mariscal, 2019)

Nuestra institución educativa, reconocida por la calidad su formación y población estudiantil, ahora ve disminuido considerablemente su alumnado, calidad formativa además de sus plazas docentes y directivas, incluso se ha llegado a calificar en nuestro desempeño en función de la calificación de los estudiantes será acaso que la satisfacción laboral y el desempeño docente, variables a las cuales se le da gran importancia tienen que ver en esta problemática.

Con la finalidad de conocer la relación que se pudiera establecer entre satisfacción laboral y desempeño docente del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe es que nos planteamos el siguiente Problema **general**: ¿Cuál es el nivel de relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe? y como **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación

existente entre el ambiente laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe?, ¿Cuál es la relación existente entre desarrollo personal y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe?, ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe?.

Bajo este argumento justificamos la siguiente investigación en: a) Justificación teórica: ya que la presente investigación tiene como propósito aportar al conocimiento de la Satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de la Provincia de Ferreñafe; b) Justificación práctica: La presente investigación se realiza porque existe la necesidad de conocer la satisfacción laboral y su relación con el desempeño docente; c) Justificación metodológica: se propone la presente investigación con la finalidad de generar conocimientos válidos que permitan explicar la relación que se pudiera encontrar entre satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de la Provincia de Ferreñafe.

Hipótesis:

Tenemos como **hipótesis alterna**: Existe relación entre la Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe, mientras que se contrapone a ella la **hipótesis nula**: No existe relación alguna entre la Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe.

En nuestra investigación se plantearon los siguientes objetivos: Objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe; objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe; b) Determinar la relación entre el desarrollo personal y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe; c) Determinar la relación entre las relaciones

interpersonales y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe.

II. MARCO TEÓRICO

Farazmehr & Tabatabaei (2015) estudiaron la relación entre inteligencia emocional y satisfacción en el trabajo de 100 docentes voluntarios de inglés, para recoger información. Emplearon la escala de coeficiente emocional de Bar-On (EQ-i) y junto al índice descriptivo (JDI). Aplicaron la prueba de correlaciones de Pearson y pruebas t. Hallando correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, la cual llegaba a ser mayor en docentes varones la misma era aún mayor cuanto mayor era su inteligencia emocional.

Yin et al., (2016) realizaron un estudio en la ciudad de Hong Kong para determinar la relación entre la actividad emocional y la satisfacción de 1115 docentes de los cuales 852 fueron mujeres, se aplicó un cuestionario con una validez Chi cuadrado de 8,21. Los resultados arrojaron que la confianza depositada en los compañeros al momento del trabajo colegiado resultaba beneficiosa en la regulación de las emociones y la satisfacción de los docentes.

Muñoz-Méndez (2017) realizó una investigación con la finalidad de estudiar la influencia de diversos factores sobre la satisfacción laboral, para ello solicitó la colaboración de 163 docentes 42 de ellos varones y 121 mujeres, empleando la escala ESL-VP con 32 ítem y 5 dimensiones, se procesaron los datos con el SPSS V-20, entre sus conclusiones se encuentra que el nivel de satisfacción es alto en docentes con trabajo fijo y disminuye en docentes interinos con jornada completa.

Realizó un análisis en escuelas secundarias españolas para establecer la satisfacción laboral de 3339 docentes de 192 colegios públicos y privados. Empleó la información de TALIS 2013, procesados con métodos lineales jerárquicos llegando a la conclusión que la autoeficiencia, cumplimiento a las normas de convivencia, edad, sexo, situación laboral y nivel son elementos que sustentan la satisfacción laboral.(Gil-Flores, 2017).

Cantón & Tellez, (2017) realizaron un estudio no experimental, descriptivo, con recolección de datos por medio de cuestionario con 18 ítems y con índice de confiabilidad de 0,94 de Alfa de Cronbach, aplicado a una muestra de 62 profesores de una población de 644, provenientes de escuelas de los primeros grados de España. Los resultados arrojaron que la mayoría de docentes se encuentran altamente satisfechos con el desarrollo de sus labores, medianamente satisfechos con la disposición de materiales, iniciativa, tiempo dedicado al trabajo, formación profesional, grado de autoestima, remuneraciones y el empleo de tecnologías de la información; pero insatisfechos con la ayuda de la escuela para la solución de problemas, así como el tiempo disponible, para el trabajo personal.

Raza & Ahmed (2017) ejecutaron una investigación para determinar la relación entre el desempeño y diferentes aspectos de la satisfacción laboral docente como son las relaciones interpersonales, para ello aplicó una encuesta descriptiva con 30 ítems en muestreo por etapas de 380 escuelas de la provincia pakistani de Punjab llegándose a la conclusión que las relaciones interpersonales representan un componente importante de la satisfacción laboral docente frente a su desempeño.

Blackburn et al. (2017) con el propósito de explicar la satisfacción laboral de docentes de agricultura en Louisiana, desarrollaron una investigación descriptiva correlacional aplicando un cuestionario de 14 ítems a 105 profesores que representaban el 69 % de los asistentes a una conferencia de Agricultura. Los datos procesados arrojaron una media $M = 3,58$ y una desviación estándar $SD = 0,38$ mientras que el valor de Pearson fue alto. Se concluye que docentes se encuentran satisfechos y manejan el estrés de manera positiva sin embargo existen algunos casos de insatisfacción que recomienda estudiar.

Bravo et al. (2018) al sustentar su estudio sobre el desempeño docente y resultados educativos en colegios primarios de Chile, después de trabajar con 213 maestros pertenecientes a 50 colegios de la Araucana, logró medir las variables mediadoras: condiciones de trabajo, motivación del docente y habilidades docentes, encuentra

relación entre ambas variables, lo que lleva a deducir el reto de lograr el liderazgo pedagógico de gran interés en la satisfacción laboral.

Huacon (2018) estudió si el clima laboral se correlacionaba con el desempeño docente en una unidad escolar del Ecuador, la investigación realizada fue cuantitativa, transversal, no experimental, correlacional, con la aplicación de una encuesta a 32 profesores, los datos se procesaron con SPSS v22, hallando un coeficiente de viabilidad de $= 0,995$ lo cual permitió afirmar que el clima laboral tiene una correlación significativa con el desempeño docente.

Tavčar & Arzenšek (2019), al estudiar la correlación entre el incremento de la tarea y la satisfacción en escuelas eslovenas, tomaron una muestra de 890 docentes de una población de 17, 928, provenientes de 450 escuelas primarias a quienes se les aplicó un cuestionario con 331 ítems que fueron analizados con el SPSS. Hallaron que existe una correlación positiva entre la satisfacción y la demanda de trabajo que podría estar relacionado con la estabilidad emocional de los profesores.

Admiraal et al. (2019) Investigadores de los países bajos se plantearon el estudio de la satisfacción laboral producto de la relación de los estudiantes y los docentes con muchos años de servicio, para ello se aplicó el cuestionario sobre la interacción del docente QTI, con una confiabilidad de 0,6 del α de Cronbach, se empleó el índice de satisfacción laboral holandés. Los resultados arrojaron que los docentes que se sienten satisfechos le dan importancia a la relación con sus estudiantes mientras que los insatisfechos señalaron causas como condiciones de trabajo y políticas gubernamentales.

Quijada et al. (2019) para su investigación sobre la autoeficiencia docente y la satisfacción laboral, tomó una muestra de las encuestas TALIS de 581 docentes de 50 países, con una confiabilidad del Kappa de Cohen de 0.85, posteriormente realizó un metaanálisis a las encuestas con el software CMA V 2. Sus resultados arrojaron que existe una relación directa entre la autoeficiencia y satisfacción del docente

Olsen & Huang (2019) al estudiar los efectos del compañerismo y de los directivos sobre la satisfacción laboral, consideraron una muestra de 30670 profesores de 6620 escuelas, entre ellos profesores de raza negra del estado de Columbia y Carolina del Norte. Para cumplir sus objetivos emplearon encuestas SASS realizadas por el Centro de estadística en Educación, los datos fueron estratificados por tipo y nivel escolar para realizar posteriormente el análisis factorial con un coeficiente omega mayor a 0.80. Los resultados ayudan a concluir que existe la necesidad de preservar el trabajo colegiado con pares y superiores para cumplir con los objetivos institucionales.

Zakariya, (2020) al realizar la investigación sobre el clima y autoeficacia en la satisfacción laboral de docentes noruegos, aplicó la encuesta Internacional Survey-TALIS a 3951 docentes secundarios con la finalidad de retener a los mas eficientes, el análisis realizado mediante ecuaciones estructurales de máxima probabilidad, se encontró una enorme influencia del clima escolar sobre la satisfacción laboral la misma que impacta de gran manera en el desempeño docente

Aytac (2020) con la finalidad de conocer el efecto del tipo de escuela sobre la satisfacción de los docentes en Turquía, realizó un metaanálisis comparativo de investigación de 43 estudios de una población de 126, tratados con el software CMA (Comprehensive Meta-Analysis) para las estadísticas, encontrándose que cuando los docentes trabajan en escuela privadas de alto nivel sienten mayor satisfacción.

Gonzales et al. (2020) al explicar cómo el apoyo de los colegas mejora la satisfacción del docente reduciendo el estrés laboral y el abandono de la plaza docente, encuestaron a 446 docentes de un total de 457, con un alfa de Cronbach de 0.745, y análisis factorial con el paquete SPSS versión 24, encontraron que el apoyo de los pares y directivos mejora la satisfacción y reducen el abandono del trabajo, además se encontró que el agotamiento laboral llegaba a reducir la satisfacción laboral.

Yavuzkurt & Kiral (2020) estudiaron la correlación entre la relación de amistad dentro de las relaciones interpersonales de los docentes y su satisfacción laboral en 269 voluntarios de una población de 1097 docentes secundarios de la provincia de Aydin

en Turquía a quienes se le aplicó la Escala de amistad (WFS), halló que las relaciones de amistad se relacionan de forma moderada y positivamente con la satisfacción laboral

Sari & Yetkiner, (2020) con la finalidad de estudiar la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción, aplicaron un cuestionario con Google forms, de 24 ítems a 264 docentes, para la confiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,85, la metodología aplicada fue el de ecuaciones estructuradas, para ajustar los datos se trabajó con el programa Mplus versión 7. Los resultados arrojaron que a medida que se incrementaba la satisfacción por la vida, se incrementaba la motivación laboral, por lo mismo terminan recomendando mejorar la calidad de vida por parte de las escuelas y el estado.

Kengatharan (2020) investigó la satisfacción laboral del docente y su relación con el compromiso y comportamiento estudiantil, aplicó un cuestionario a 703 docentes de 123 colegios de Sri Lanka, provenientes de una población de 241.591 trabajadores, se realizó un análisis factorial previo con el programa AMOS y posterior análisis estructural de mínimos cuadrados, hallándose una relación positiva entre la autonomía docente y el comportamiento del estudiante, así mismo se halló que a mayor compromiso de parte del estudiante se incrementaba la satisfacción laboral.

El marco del buen desempeño docente como instrumento de política educativa del Ministerio de Educación impulsor de aprendizajes de calidad y disminución de brechas y desarrollo docente, establece cuatro dominios: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la personalidad e identidad las cuales al combinarse establecen la praxis del maestro. (MINEDU, 2012)

Gonzáles & Subaldo (2015) realizan su investigación descriptiva en tres distritos limeños recogiendo las opiniones de 715 docentes de primaria y secundaria de instituciones públicas y privadas, sobre la influencia del desempeño docente en su satisfacción laboral, aplicó el cuestionario pluridimensional de Merz con 80 ítems, con

α de Cronbach de 0,862 y posterior análisis factorial de los conglomerados de Ward. Concluyen que los profesores encuentran la mayor satisfacción en las actividades de enseñanza-aprendizaje y en el establecimiento de lazos afectivos con sus pupilos, aspectos que llevan al crecimiento profesional y personal, mejora de su calidad docente, compromiso con la propia formación y con la institución educativa en la que labora que conlleva a vivenciar felicidad y bienestar emocional.

ISO 9001-2015 Sistemas de Gestión de la Calidad (2015) señala que toda institución en general que aspire a mejorar la calidad de su servicio debe realizar un seguimiento a la percepción de los clientes, llegando a conocer el grado en que cubre sus exigencias e intereses, para ello establecerá las tácticas que le permitan obtener información para luego revisarla y hacer el respectivo seguimiento, pudiendo usar estrategias como encuestas que lleven a convocar posteriores reuniones en las que sean retroalimentados sin dejar de lado la presentación de informes estructurados fáciles de comprender, presentación de garantías y felicitaciones.

Alegría (2017) realiza una investigación básica, descriptiva correlacional para conocer la relación que se podría establecer entre el bienestar laboral y rendimiento de 40 docentes de una escuela de la ciudad de Tacna, aplicó un cuestionario para bienestar familiar y otro para rendimiento docente, después de procesar con el SPSS v 18, concluye que no existe relación alguna entre bienestar laboral y rendimiento en sus dimensiones emocional, rendimiento y responsabilidad.

Carcausto (2017) realizó su investigación para hallar la relación que existía entre la satisfacción laboral y desempeño docente en una escuela puneña, la investigadora desarrolló una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional, para obtener información aplicó una encuesta de 25 ítems para satisfacción laboral y de 32 ítems para desempeño docente, hallando finalmente que existía una gran correlación entre ambas variables en estudio ya que encontró que al incrementarse los valores de una de las variables se incrementaban los valores de la otra.

Ccapa (2018) en su investigación en una escuela secundaria de Arequipa para estudiar la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente diseño una investigación descriptiva correlacional no experimental, recogió información por medio de cuestionarios con 36 ítems para la primera variable, mientras que para la segunda empleó un cuestionario de 24 ítems los mismos que fueron aplicados una muestra de 54 profesores hallando una correlación positiva entre ambas variables.

Gabino (2018) por otro lado investigo la correlación entre motivación y desempeño docente de 29 profesores de una Institución Educativa de Huánuco, para recoger información empleó el cuestionario de motivación junto a la ficha de monitoreo al desempeño docente con una validación de 0.891 según la prueba de α de Cronbach. Los datos se trabajaron con el SPSS en su 23 edición y el coeficiente de correlación con la prueba Rho de Spearman: Halló que no existe relación entre la motivación y desempeño docente.

Tanta (2018) realizó una investigación cuantitativa básica correlacional para determinar si existía relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en escuelas de San Juan de Miraflores. Para ello empleó una muestra de 158 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario, la confiabilidad fue de 0.780 para liderazgo y 0.852 para desempeño según el coeficiente α de Cronbach llegando a concluir que a mayor liderazgo pedagógico mayor será el desempeño docente.

En cuanto a nuestra investigación de Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo – Ferreñafe se presenta la siguiente teoría sobre los constructos implicados en nuestra investigación.

Satisfacción

Percepción armoniosa que vive el usuario al valorar un servicio que ha recibido considerando si este llegó a colmar sus necesidades o en las mejores de las situaciones a superar sus expectativas. (Bustamante et al., 2020), además la

percepción es afectada por respuestas emocionales del cliente.(Khadka & Maharjan, 2017)

Satisfacción laboral

Fox (2018) cita las diferentes concepciones del constructo Satisfacción laboral y señala que según Locke (1969); es el producto de la interacción entre el trabajador y el medio que le rodea. Lo cual es confirmado por Weiner (1985) al afirmar que es el conjunto de reacciones y sentimientos del trabajador en un medio donde interactúa con sus pares, superiores y todo lo que englobe dicha institución que llegan a estimular sentimientos, sensaciones y reacciones o lo señalado por Morillo (2006) quien afirma que es la representación positiva o negativa que se tiene del trabajo realizado producto de la correspondencia entre las expectativas que se tienen y las recompensas recibidas, relaciones interpersonales y método de gerencia.

Modelos teóricos que sustentan la satisfacción laboral

Teoría de la higiene-motivación

Sustentada por Herzberg en 1968, establece que los factores motivacionales que favorecen la satisfacción laboral son propios del trabajo como el crecimiento y desarrollo personal, compromiso y reconocimiento; por otro lado como fuente de insatisfacción tenemos los factores higiénicos conformados por las políticas de administración de la empresa, monitoreo, relaciones interpersonales, remuneraciones y condiciones físicas del lugar de trabajo.(Treviño, 2016)

Teoría de Ajuste al trabajo

Propuesta por Dawes en 1994, señala que cuando mayor es la relación entre las habilidades de un trabajador y las exigencias a su función, es mayor la posibilidad de una buena labor y satisfacción, correspondientemente cuando mayor son los beneficios hacia el trabajador, hay mayor probabilidad que el trabajo sea satisfactorio. (Peña, 2019)

Teoría de la discrepancia de Locke

Locke en 1968, sustenta que la satisfacción laboral es un estado emocional de gran placer producto de la valoración positiva de la tarea realizada como medio para alcanzar beneficios laborales, por otro lado, la insatisfacción laboral es un estado emotivo no placentero resultante de la estimación negativa del trabajo debido al no logro de beneficios. Ya que estas percepciones son propias del trabajador la medida de satisfacción-insatisfacción dependerán de un juicio dual de valores de cada uno. (Peña, 2019)

Teoría de la satisfacción por facetas.

La teoría de Lawler en 1973. Establece que la satisfacción laboral es el producto de la diferencia entre lo que se debería recibir y lo que se recibe el trabajador en cada faceta de su trabajo, Lawler nos habla del QDR = Cantidad que debería ser recibida, derivada de las contribuciones individuales, del trabajo con los colegas y características del trabajo percibidas; y QER = Cantidad recibida, derivado de los resultados de otros y los resultados realmente recibidos por el trabajador. En este contexto se pueden observar hasta tres situaciones: Si $QDR = QER$, existe satisfacción; si $QDR > QER$ se produce la insatisfacción; y si $QDR < QER$ ocurre un sentimiento de culpa e inequidad. (Peña, 2019)

Teoría de los eventos situacionales

Propuesta por Quarstein, McAfee y Glassman en 1992, establece que la satisfacción en el trabajo está determinada por características y eventos situacionales, mientras que las características son estimadas al momento de aceptar el empleo; como el sueldo, condiciones laborales, evaluación del trabajo realizado, manejo de la empresa; los eventos no han sido evaluados, se presentan de manera fortuita siendo agradables como el tiempo libre que se tiene después del trabajo o desagradables como la avería de una máquina o herramienta empleada. Además Treviño (2016) señala que la satisfacción del profesor se fundamenta en su eficaz labor con altos niveles de

meditación y empuje para llevar adelante el progreso de sus estudiantes ya que la eficiencia de su trabajo mejora su satisfacción laboral. (Gil-Flores, 2017).

Insatisfacción laboral

Zeballos (2019), citando a Robbins, explica que los trabajadores pueden expresar su insatisfacción asumiendo actitudes pasivas como la lealtad a la institución en la espera de las mejoras o la negligencia manifestada como tardanzas, mínimo esfuerzo, caer en errores. Igualmente se pueden asumir actitudes activas como la renuncia o abandono de la plaza, o los enfrentamientos con los superiores o actividades favorables al sindicato.

Principales causas de insatisfacción laboral que afectan el rendimiento, productividad, motivación o compromiso con la institución e incluso el estrés, depresión de los trabajadores y aparición del síndrome de Burnout, según (Zeballos, 2019), son los siguientes:

- Bajos ingresos: un sueldo justo es motivo de satisfacción laboral.
- Relaciones perniciosas con colegas y superiores: que llevan a sentimientos negativos como la envidia, estas relaciones desventajosas pueden ser alentadas por la prepotencia o exigencias exageradas que alientan al abandono del puesto de trabajo.
- Las nulas o mínimas probabilidades de progreso que perjudica las aspiraciones de los trabajadores generando una descompensación entre lo que recibe y espera de su trabajo.
- Inseguridad de las personas que continuamente cambian de trabajo o puesto laboral ya que se sienten insatisfechos con lo que están logrando.
- Condiciones laborales inadecuadas, el ambiente físico deprimente puede ser motivo de abandono del puesto de trabajo.
- Motivos personales como la edad, experiencia en el cargo, sexo, nivel formativo, disponibilidad de tiempo; que llevan a la búsqueda de un tipo de empleo que al no ser hallado es causal de insatisfacción laboral.

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Palma (2004) elabora un manual CL-SPC en el cual establece la aplicación, calificación e interpretación estandarizada de las siguientes dimensiones:

- Autorrealización o realización personal, percepción del progreso personal y profesional con proyección al futuro.
- Involucramiento laboral, al considerarse como una persona importante en el logro de las metas institucionales.
- Supervisión, sentimiento de importancia en el entorno laboral gracias a las evaluaciones de mejora con el apoyo de los supervisores.
- Comunicación, fluida., oportuna coherente, precisa y necesaria para lograr los objetivos de su centro laboral.
- Condiciones laborales, conjunto de materiales, equipamiento, instalaciones y salarios adecuados para el logro de labores encargadas.

Para nuestro trabajo de investigación se emplea el instrumento de Zeballos (2019) aplicado a en una institución educativa de Moquegua el cual ha sido modificado al contexto de emergencia sanitaria COVID-19, el instrumento en mención consta de 3 dimensiones que son: Ambiente laboral, desarrollo personal y relaciones interpersonales. Con 9 indicadores y 18 ítems.

Desempeño.

Para Chiavenato (2007) es un elemento determinante la retribución deseada por la cual se pone en práctica todas las iniciativas de las que se dispone en una relación perfecta de pago contra ganancia, sin dejar de mencionar que el esfuerzo aplicado dependerá de las destrezas y capacidades frente a la idea que se tiene del propio desempeño en el puesto que se encuentre. Chiavenato asume que el desempeño es circunstancial ya que es interpretado de diferente forma por cada persona dependiendo de factores asociados.

Desempeño docente.

Suma de funciones definidas, concebidas principalmente en la observancia de funciones como profesional encargado de la formación del educando y del medio en el que desarrolla su actividad, ejerciendo su accionar en diferentes medios, sean estos sociocultural, corporativo, sala de clase y hasta su propio accionar reflexivo. (Huarcaya, 2018)

La Ley General de Educación, Ley N° 28044 (2003) establece que para un buen desempeño laboral se lleva a delante las políticas implementadas en la carrera pública que incentiven el desarrollo profesional docente, entre ellas están la infraestructura física, equipamiento, relaciones laborales saludables, salario justo, bonificaciones e incentivos correspondientes, convenientes condiciones laborales, medidas de seguridad y promoción de la salud así como capacitaciones, actualizaciones y asociaciones sindicales.

Un buen desempeño según el Consejo Nacional de Educación (2016) es el que desempeña el profesional competente en su labor docente, como el conocer a sus estudiantes para crear un ambiente motivador e inspirador mediante el empleo de tácticas de enseñanza y valoración diferenciadas de acuerdo a las particularidades de quienes conduce al logro de sus aprendizajes, a la reflexión y discernimiento propio, sin embargo debe ser una persona en la que se manifiesten plenamente sus valores éticos además de ser un profesional competente.

Competencias docentes, conforme lo señala el MINEDU (2012) son las capacidades del docente para solucionar conflictos y alcanzar propósitos poniendo en práctica aquellas habilidades con las cuales demuestra dominar un contexto que interpreta, para la toma de decisiones con carácter ético, finalmente ello implica asumir responsabilidades, actuar con calidad, razonar manejar conceptos y comprender las consecuencias morales y sociales de sus decisiones.

Modelos teóricos que sustentan el desempeño docente

Teoría de la equidad

Desarrollada por primera vez en 1963 por Adams que pronóstica el manejo de las relaciones en el trabajo a partir de la valoración de resultados propios frente a los resultados de los demás, si se detecta desigualdad se produce angustia lo que conlleva al esfuerzo propio para restaurar la equidad reduciendo la angustia (Huseman et al., 1987), de igual manera Zeballos (2019) alude a la teoría de la equidad de Klingner y Nabaladian del 2002 que es la sensación que se tiene en el trabajo de ser tratado de manera justa o injusta en este contexto el docente evalúa el trato que se le da frente a la compensación recibida con respecto a los demás.

Teoría de las expectativas

Establecida por Vroom en 1964, consideraba que la expectativa de los resultados por parte del trabajador conlleva a la probabilidad de que se tenga éxito en el desarrollo de la labor propuesta lo cual lleva a dos desenlaces, si la labor establecida implica una alta posibilidad de fracaso se producirá una mínima motivación en realizarla y por otro lado si la labor asignada envuelve un bajo riesgo de fracaso tampoco se asignarían mayores esfuerzos en realizarla (Agah et al., 2020).

Dimensiones de la variable desempeño docente.

Cabrero & Llorente (2018) plantean 4 dimensiones para la evaluación del desempeño docente entre las cuales se menciona: conocimiento de la disciplina con cinco subdimensiones, conocimiento de la pedagogía que abarca diez subdimensiones, conocimiento de la tecnología con tres subdimensiones, finalmente el conocimiento y cumplimiento de las normas del sector educación con 3 subdimensiones

El Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012) establece 4 dominios o dimensiones del desempeño docente los cuales han sido considerados en el presente estudio de investigación:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con dos competencias; involucra la planificación del trabajo docente con el previo conocimiento de las características de sus discentes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que incluye tres competencias; las cuales proponen la generación de espacios en los que se potencien el proceso de enseñanza aprendizaje empleando recursos que tenga a la mano.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad que en sus dos competencias promueven la integración del docente a la comunidad educativa aportando en el mantenimiento del clima institucional.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con sus dos competencias que llevan a que los docentes se identifiquen con la propia actividad y formación individual o colectiva.

Para nuestra investigación se tomó como referencia el Marco del buen desempeño docente así como los instrumentos de Flores, (2018) y Zeballos, (2019) cuyas propuestas fueron adaptadas con la orientación de los expertos al contexto de emergencia sanitaria que vivimos.

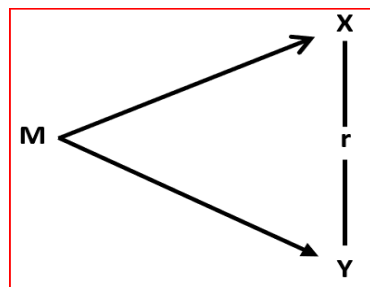
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Nuestra Investigación es básica, ya que está orientada a la generación de conocimiento a través de la explicación de aspectos primordiales de los hechos observados y de las interacciones que se establecen entre ellos. (Reglamento de Calificación y Registro de Investigadores en Ciencia y Tecnología del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - SINACYT - REGINA, 2018), el tipo de diseño de investigación será no experimental al no manipularse las variables en estudio, las cuales simplemente se observan en su entorno natural para ser analizados posteriormente. (Inacio, 2018), según Hernández et al. (2014) emplearemos el enfoque cuantitativo, al realizar la recolección de datos producto de la medición numérica con su respectivo análisis estadístico que nos lleve finalmente a determinar

los patrones de comportamiento y probar las teorías involucradas. El diseño de acuerdo a lo que nos señala Bernardo et al. (2019) será descriptivo ya que medirá las características de cada una de las variables de manera independiente para explicar sus cualidades, peculiaridades o aspectos. Nuestra investigación será correlacional porque las variables se estudian de manera independiente para luego aclarar las relaciones que se establecen entre ambas. (Inacio, 2018)

El esquema que sigue la investigación cuantitativa no experimental correlacional es el siguiente:



Dónde

M = es la muestra

X = es la observación de una variable

Y = es la observación de la otra variable

r = es la posible RELACIÓN entre X e Y

3.2. Variables y Operacionalización.

Variables

Gómez Bastar (2012) considerando a Tamayo señala que una variable es una fracción o extensión de un fenómeno que se caracteriza por que puede llegar a asumir una variedad de valores sean estos cualitativos como cuantitativos.

Variable1: Satisfacción laboral

Resultado de la suma de actitudes de una persona para con su trabajo en el cual se puede encontrar satisfecho si manifiesta acciones positivas o de lo contrario expresará

cualidades negativas si se encuentra insatisfecho además de que la satisfacción laboral lleva a la plenitud y alegría del trabajador para con su trabajo. (Zeballos, 2019).

Para nuestra variable de Satisfacción laboral se toma el modelo de Zeballos, (2019) adaptadas al contexto de emergencia sanitaria COVID-2019, se consideran las dimensiones: Ambiente laboral, con tres indicadores, Desarrollo personal con tres indicadores y Relaciones interpersonales con tres indicadores, todos ellos con una escala de medición ordinal: Nunca = 1, Casi nunca = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5.

Variable 2: Desempeño docente

Conjunto de habilidades necesarias para su labor reflexiva, crítica, de libre elección de acuerdo al momento vivido con sus estudiantes y semejantes para la mejora de los aprendizajes y la organización escolar. Es en este contexto que el docente asume su posición de agente de cambio cuyo accionar comprometido es gravitante en la formación de sus discípulos, así como en su trabajo colegiado e institucional (MINEDU, 2012)

Para el estudio de la variable Desempeño docente se tomado en cuenta las investigaciones de Zeballos, (2019) y Flores, (2018) adaptadas al contexto de emergencia sanitaria COVID-2019. Entre las dimensiones tomadas en cuenta se tienen: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con tres indicadores, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, para cada una de las dimensiones se tomo en cuenta tres indicadores, para su medición se tomó la escala de medición ordinal: Nunca = 1, Casi nunca = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población (N): Entendida como el conjunto de todos los elementos o individuos comprendidos en la investigación y que guardan una o más características en común

además se encontrarse ubicados física y temporalmente. (Vara Horna, 2010). Se ha tomado la población de docentes con carga pedagógica, por ser quienes están comprendidos en la investigación a realizar y cuya distribución se muestra a continuación.

Tabla 1 *Población de docentes por sexo en la Institución educativa*

Docentes hombres	Docentes Mujeres	Total docentes
26	21	47

Fuente: Rol de docentes nombrados y contratados año 2020

Nuestro criterio de inclusión permite considerar a los docentes integrantes de la población a todos aquellos que tienen horas a cargo y desarrollan función pedagógica con los estudiantes.(Hurtado, 2000).

Muestra (**n**): constituida por el conjunto de elementos tomados de la población, seleccionados científica y matemáticamente, como nuestra población es reducida se considera aconsejable que la muestra sea igual a la población. (Vara-Horna, 2012). Se tomó la muestra censal que se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 2 *Muestra de docentes por sexo en la Institución educativa*

Docentes hombres	Docentes Mujeres	Total docentes
26	21	47

Fuente: Elaboración propia

Muestreo: No se empleó técnica de muestreo alguna, ya que la población es pequeña resultando conveniente trabajar con toda la población. (Vara-Horna. 2012).

La unidad de análisis. Lo constituye el rol de docentes con horas a cargo en el presenta año escolar 2020 en su condición de nombrados y contratados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica utilizada fue la encuesta que facilitó en gran medida la obtención de información mediante preguntas y alternativas propuestas de manera sistematizada. (Gabino, 2018).

Como instrumento, se empleó el cuestionario estructurado ya que las alternativas de respuesta para cada ítem están conformadas por opciones preestablecidas lo cual facilita estandarizar el recojo de información, así como el procesamiento estadístico. (Vara-Horna, 2012)

Para la variable satisfacción laboral, se empleó el cuestionario de Zeballos (2019) adaptado al contexto de emergencia sanitaria COVID-19, con escala de medición ordinal: Nunca =1, Casi nunca =2, Algunas veces =3, Casi siempre =4, Siempre =5. Para tal efecto se consideraron 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 ítems.

Para la variable desempeño docente se adaptó del cuestionario de Flores, (2018) y Zeballos, (2019) al contexto de emergencia sanitaria COVID-19, con escala de medición ordinal: Nunca =1, Casi nunca =2, Algunas veces =3, Casi siempre =4, Siempre =5. El instrumento aplicado consideró 4 dimensiones, 12 indicadores y 22 ítems.

Juicio de expertos

Tabla 3. Validez del instrumento de Satisfacción laboral

Experto	Opinión
Experto 1 Dra. Mónica Ysabel Ortega Cabrejos	Adecuado y pertinente
Experto 2 Dr. Julio Pedro Alberto Rentería Corrales	Aceptable y pertinente
Experto 3 Mgtr. Ana Mery Bravo Llaque	Aceptable y pertinente

Fuente: Elaboración a partir de validez de instrumentos dada por los expertos.

Tabla 4. Validez del instrumento de Desempeño docente

Experto	Opinión
Experto 1 Dra. Mónica Ysabel Ortega Cabrejos	Adecuado y pertinente
Experto 2 Dr. Julio Pedro Alberto Rentería Corrales	Aceptable y pertinente
Experto 3 Mgtr. Ana Mery Bravo Llaque	Aceptable y pertinente

Fuente: Elaboración a partir de validez de instrumentos dada por los expertos

Confiabilidad de los instrumentos de recojo de información

La confiabilidad de un instrumento da cuenta que de que el mismo instrumento aplicado en repetidas ocasiones a un individuo arroja los mismos resultados (Cabrera Flores, 2020). Por tal motivo emplearemos el alfa de Cronbach que a través del empleo del aplicativo SPSS versión 25, nos llegó a arrojar un valor de confiabilidad para satisfacción laboral de 0,950 mientras que para desempeño docente el valor es de 0,953

3.5. Procedimientos

Los cuestionarios empleados en el recojo de información, se elaboraron sobre las indagaciones realizadas de trabajos previos, los cuales fueron detenidamente analizados para concluir en los instrumentos a emplear en nuestro estudio, los mismos se presentaron a 3 profesionales expertos para que emitan su juicio correspondiente.

Posteriormente, el cuestionario, con el permiso debidamente tramitado a la dirección del colegio, fue aplicado de manera virtual a los docentes, para ello se empleó el software de administración de encuestas Google forms, el cuestionario en mención tiene la siguiente dirección electrónica <https://forms.gle/6ti2u2vCwahr7szPA> que permite compilar información para producir inmediatamente una hoja de cálculo.

Método de análisis de datos

Después de aplicar instrumentos se procedió al tratamiento estadístico empleándose el programa Excel para el vaciado de datos, los cuales posteriormente fueron procesados de manera estadística diferencial con el programa SPSS versión 25.

3.6. Aspectos éticos

Se tomó en consideración el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2017); en el cual se hace hincapié en la necesidad de proteger la identidad de los encuestados.

Dentro de las consideraciones éticas se toma en cuenta el principio de veracidad en el empleo de las fuentes bibliográficas empleadas, el principio de autonomía sobre la libre participación de la muestra en el llenado de los cuestionarios de satisfacción laboral y desempeño docente. Finalmente, el principio de beneficencia en cuanto los resultados de la investigación serán útiles en la mejora de las relaciones laborales y el desempeño de los docentes de la institución educativa en mención.

Antes de aplicar el instrumento se procederá a tener el consentimiento informado de cada docente encuestado explicándoles que el empleo de la información es solo con fines de investigación con el consiguiente beneficio para nuestra institución educativa, finalmente se realizará el análisis objetivo y verás de la información obtenida.

IV. RESULTADOS

Tabla 5 *Correlación entre Satisfacción laboral y desempeño docente*

			Satisfacción laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Satisfacción (Agrupada)	laboral	1,000
		Coeficiente de correlación	.
		Sig. (bilateral)	.
		N	44
	Desempeño (Agrupada)	docente	,329*
		Coeficiente de correlación	,029
		Sig. (bilateral)	,029
		N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: resultados de procesamiento de la información con el SPSS versión 25.

Interpretación: En la tabla se observa que el nivel de significancia es 0.029, si sabemos que cuando este valor es menor a 0,005 existe correlación; queda por tanto demostrado que existe correlación entre el ambiente laboral y el desempeño docente, por otro lado, el nivel de correlación observado es de 0,39, valor que se ubica en el intervalo de 0,2 a 0,4 lo cual nos indica que existe un nivel de correlación bajo.

Tabla 6 *Correlación entre Ambiente laboral y desempeño docente*

			Desempeño docente (Agrupada)
Rho de Spearman	Dimensión Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	,304*
		Sig. (bilateral)	,045
		N	44
Desempeño docente (Agrupada)		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: resultados de procesamiento de la información con el SPSS versión 25.

Interpretación: En la tabla se observa que el nivel de significancia es 0.045, si sabemos que cuando este valor es menor a 0,005 existe correlación; queda por tanto demostrado que existe correlación entre el ambiente laboral y el desempeño docente, por otro lado, el nivel de correlación observado es de 0,304 estando en el intervalo de 0,2 a 0,4 lo cual nos indica que existe un nivel de correlación baja.

Tabla 7 *Correlación entre Desarrollo personal y desempeño docente*

		Desempeño docente (Agrupada)	
Rho de Spearman	Dimensión Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	,366*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	44
	Desempeño docente (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: resultados de procesamiento de la información con el SPSS versión 25.

Interpretación: En la tabla se observa que el nivel de significancia es 0,14, si sabemos que cuando este valor es menor a 0,005 establece correlación; queda por tanto demostrado que existe correlación entre el desarrollo personal y desempeño docente, por otro lado, el nivel de correlación observado es de 0,366 estando en el intervalo de 0,2 a 0,4 lo cual nos indica que existe un nivel de correlación baja.

Tabla 8 *Correlación entre relaciones interpersonales y desempeño docente*

			Dimensión Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Dimensión interpersonales	Relaciones	Coeficiente de correlación	1,000
			Sig. (bilateral)	.
			N	44
	Desempeño (Agrupada)	docente	Coeficiente de correlación	,443**
			Sig. (bilateral)	,003
			N	44

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

Fuente: resultados de procesamiento de la información con el SPSS versión 25.

Interpretación: En la tabla se observa que el nivel de significancia es 0,003, si sabemos que cuando este valor es menor a 0,005 existe correlación; queda por tanto demostrado que existe correlación entre el relaciones personales y desempeño docente, por otro lado, el nivel de correlación observado es de 0,443 estando en el intervalo de 0,4 a 0,7 nos indica que existe un nivel de correlación moderada.

V. DISCUSIÓN

Entre los docentes de nuestra institución educativa existe un nivel de correlación entre satisfacción laboral y desempeño docente aunque positivo con un valor de 0,39 nos señala estar ubicado dentro del rango bajo, este descubrimiento nos llevaría a afirmar que aunque se incrementen los valores de la variable satisfacción laboral no significa necesariamente que se incremente la otra que es el desempeño docente, lo cual no concuerda con los hallazgos positivos y altos de Ccapa (2018) en la región Arequipa y Carcausto (2017) en Puno, en ambos casos el incremento de la satisfacción laboral deriva en el incremento del desempeño docente que sería lógico encontrar ya que estamos aceptando la hipótesis alterna que nos asegura que los profesores se encuentran satisfechos y por ende demuestran un óptimo desempeño docente. Incluso Zeballos (2019), producto de su estudio manifiesta con seguridad una correlación significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente.

Considerando lo afirmado por Fox (2018) al citar a Weiner, Locke y Morillo, quienes afirman que la satisfacción laboral es compleja, resultando esta de reacciones y sentimientos que afloran en la interacción con todo lo que abarque la institución educativa y que es tal vez con algunos aspectos de la satisfacción laboral que cada docente se identifica si consideramos la teoría de las facetas de Lawer como lo señala (Peña, 2019) . Podríamos señalar que en este año 2020, se han manifestado una serie de sentimientos entre los docentes de nuestra institución en la cual ha tenido bastante incidencia el tipo de trabajo desarrollado completamente diferente a los años pasados en que toda la actividad era presencial.

Respecto al desempeño docente se podría afirmar que estaríamos frente a la teoría de los resultados por expectativas de Vroom recordada por Agah et al. (2020), esta teoría señala que los docentes se esfuerzan según la expectativa que tienen de su trabajo ya sea esta exigencia a realizar demasiado alta para ser ejecutada o tal vez demasiado sencilla que su ejecución se completamente fácil de realizar.

A partir de lo expuesto vemos como la satisfacción laboral resulta demasiado compleja en nuestro estudio ya que existen varios factores que la determinan, incluyendo los ocasionados por la pandemia del COVID-19 tal como lo indica Xifra (2020) ya que esta

pandemia ha llegado a alterar y modificar nuestro comportamiento considerablemente, si tomamos en cuenta este aspecto podemos incluir nuevos factores determinantes en la obtención de resultados tan disímiles con investigaciones realizadas dentro de nuestro territorio o fuera de él y que llegan a afectar nuestros resultados, en este contexto valdría valorar el aislamiento social que vivimos, en el cual afloran sentimientos, actitudes, comportamientos de cada uno los profesores que durante años venimos desarrollando una labor presencial y que ahora resulta agotadora por las jornadas laborales a las cuales se encuentran sometidos con la finalidad de atender a los estudiantes, no debemos dejar de lado a la población docente joven y contratada que apenas ingresa a desarrollar sus labores se encuentra con un panorama muy diferente al que esperaba y ve algo exigente el trabajo realizado, no olvidemos lo señalado por Chiavenato; que el desempeño es circunstancial e interpretado de acuerdo a las vivencias de cada docente..

En lo que respecta a la correlación entre ambiente laboral y desempeño docente se encontró también una correlación baja con un valor de 0,304. Si tomamos en cuenta a Palma (2004) que nos afirma que las condiciones laborales llegan a constituir una dimensión importante de la satisfacción laboral que puede llegar a marcarla notoriamente.

Por otro lado podemos tener en cuenta los estudios de Huacon (2018) realizados en nuestro vecino en Guayas Ecuador donde encontró una correlación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente, por el contrario en el estudio de Kuncoro & Dardiri (2017) realizado en Malang, Indonesia concluye que no existe una correlación positiva entre el ambiente laboral y desempeño docente, ambos estudios realizados en momentos de actividad docente presencial. Al respecto nos atreveríamos a parafrasear a (Zeballos, 2019), que las condiciones laborales inadecuadas y el ambiente físico de trabajo deprimente puede ser causa de un inadecuado desempeño docente.

Al respecto ahora más que nunca vemos cómo ha cambiado nuestro ambiente laboral más aún si como lo señalan Milicevic et al. (2020) docentes y estudiantes adolecen de equipo tecnológico adecuado para enfrentar los desafíos planteados en esta

emergencia sanitaria mundial, los docentes se sienten agobiados al no poder realizar sus actividades académicas como estaban acostumbrados, al igual que los estudiantes que no se habitúan a la nueva forma de trabajo y que en su mayoría abandonan las labores remotas ya que consideran que sus necesidades formativas – académicas no se ajustan a las formas virtuales de interacción debido a que en muchos casos no cuentan con equipos tecnológicos o planes de datos lo cual dificulta su participación virtual así como la entrega de evidencias de manera adecuada y oportuna.

La teoría de los eventos situacionales de Quarstein, McAfee y Glassman en 1992 recordada por Treviño (2016) ya nos habla de cómo los docentes apostamos por el desarrollo de labores en condiciones conocidas dejando de lado ciertos eventos situacionales en este caso de orden mundial que no pudieron bajo ningún punto de vista, ser estimados con anticipación como son las actividades pedagógicas remotas, que en algún momento llegaron a perturbar el trabajo con los estudiantes, sin embargo los profesores poco a poco y con mucho esfuerzo han ido superando progresivamente los efectos del aislamiento social y del trabajo virtual.

De hecho, que estos acontecimientos juegan en contra de la actividad del docente que ve como su ambiente laboral ha cambiado radicalmente de las aulas, patios, laboratorios, bibliotecas, aula de innovaciones, toma de decisiones colegiadas y que ahora se reducen a un ambiente de su hogar frente al ordenador, el cual es necesario compartir con su pareja, hijos estudiantes, demás familiares, así como una comunidad que altera la tranquilidad de su ambiente de trabajo.

Son factores que aparecen en esta pandemia y no podemos dejar de lado al ver como la correlación entre variables y dimensiones sufren interacciones notorias en algunos casos producto de las exigencias exageradas en el trabajo, como así lo manifiestan algunos docentes y que dado el caso y el momento podría llevar al estrés, depresión y posiblemente hasta el abandono del puesto de trabajo que de por sí ya es un indicador de insatisfacción laboral como lo señala Zeballos (2019), afirmando que no necesariamente la insatisfacción laboral puede llevar al abandono debido a que la insatisfacción puede manifestarse como pasividad en el trabajo, negligencia en el

cumplimiento de labores encomendado, entrega de informes, registros, aplicación del mínimo esfuerzo en el desarrollo actividades diarias con los estudiantes e incluso ocasionales o frecuentes enfrentamientos con los directivos en el trabajo colegiado que llega a alterar el orden durante muchos años conocido.

Sobre toda esta problemática no debemos dejar de lado el reconocimiento a la labor de cada docente, efectuada dentro de todas las contrariedades y precariedades que ha llevado a mantener el sistema educativo con cada familia y estudiante que participó de la Estrategia Aprendo en casa, reflexionando sobre lo afirmado por Gil-Flores (2017) quien nos manifiesta como la satisfacción del docente se basa en la labor eficaz realizada gracias al empuje desarrollado para llevar adelante a sus estudiantes animándolos día a día en sus grupos de trabajo de WhatsApp, viéndolos como realizan y culminan satisfactoriamente sus labores escolares, es de esa forma como se siente satisfecho laboralmente al ver como sus pupilos logran las competencias propuestas en cada una de las áreas que se desarrollaron en el presente año escolar 2020.

Al estudiar la relación entre Desarrollo personal y desempeño docente, se encontró una correlación baja con un valor de significancia de 0,366 que nos lleva a afirmar que el descenso o aumento del desarrollo personal no afecta directamente el incremento o decremento del desempeño docente.

Palma (2004) ya nos aclara que el desarrollo personal o realización personal es la percepción que cada docente tiene de su propio progreso personal y profesional mirando hacia el futuro, mientras que Herzberg complementa con su teoría de Higiene – motivación nos dice que el desarrollo personal de cada docente es uno de los factores que favorece la satisfacción laboral, por tanto podríamos señalar que si los docentes de la institución educativa no cumplen con un adecuado desarrollo personal es posible que vean afectada su satisfacción laboral y en consecuencia su desempeño docente aunque para nuestra investigación de manera baja.

Ya lo afirma Lepold et al. (2018) que la satisfacción laboral es la dimensión medular que engloba la salud y el agrado en el centro laboral, considerada de gran interés si se quiere optimizar el rendimiento docente, incluso se puede afirmar que si un profesor se encuentra satisfecho con el puesto que ocupa dentro de su institución educativa

siente que se están cumpliendo sus anhelos los mismos que lo impulsan a sentirse mejor en su puesto de trabajo (Arnold et al., (2012), incluso González et al. (2015) concluyen que el establecimiento de lazos afectivos con los colegas aún en tiempo de interacción virtual, conlleva al crecimiento no solo personal sino profesional lo que influye positivamente en el desempeño docente.

Todo lo mencionado viene a ser reforzado por la teoría de Higiene – motivación de Herzberg en 1968, mencionada por (Treviño, 2016) que afirma como el desarrollo personal de cada trabajador, compromiso con el trabajo, avance en la carrera docente, son factores propios del trabajo que llegan a instituirse en motivacionales que favorecen el desarrollo de la satisfacción laboral

En este contexto habría que considerar las aspiraciones personales de cada docente a corto mediano y largo plazo así como las medidas que cada uno está tomando para llegar a alcanzar sus metas, sin embargo es necesario mencionar que dentro de la institución educativa se puede observar cómo se perfilan aspiraciones directivas de parte de algunos de los docentes sobre todo los de mayor categoría y más años de servicio, por otro lado y producto de la interacción con los colegas se puede notar que otros aspiran a formación académica sólida, la misma que abandonaron por motivos económicos y que ahora en tiempos de formación virtual aún no se atreven a llevar adelante, habría que esperar a ver que nos depara el presente año así como las investigaciones que se realicen al respecto para hablar sólida y científica sobre las aspiraciones de desarrollo personal de docentes según la zona en la que se encuentren laborando, edad, procedencia, categoría, años de servicio, condición e interacción con el equipo colegiado que fortalezcan aquellas aspiraciones que cada docente tenga, como vemos el desarrollo personal con todas sus variantes que dependen de cada docente, es una dimensión que merece mayor atención si las instituciones quieren gozar de una inmejorable reputación.

Respecto a la última dimensión de la satisfacción laboral tomada en cuenta en el estudio, tenemos las relaciones interpersonales que han sido estudiadas desde su correlación con el desempeño docente, aquí vemos que presentan un nivel de correlación moderada de 0.443 lo que nos llevaría a afirmar que, si se incrementan los

valores del dominio relaciones interpersonales, puede llevar a un incremento del desempeño docente como lo señala Carcausto (2017) lo cual es apoyado por la teoría de la discrepancia de Locke (Peña, 2019) y Palma (2004) que afirman que la satisfacción es un estado emotivo positivo resultante de la valoración del desempeño docente producto de la autorrealización y percepción del progreso en el campo laboral influenciado por la interacción con el colegiado sin dejar de tener en cuenta una comunicación fluida, oportuna, coherente, precisa y necesaria con los diferentes actores educativos.

Por el contrario de los estudios de Flores Quispe (2018) quien encuentra un grado de correlación positiva pero baja al analizarla con el coeficiente de Pearson durante el estudio del clima organizacional y el desempeño docente, que mantiene sus valores positivos pero bajos según se relacione con la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y participación de la escuela articulada a la sociedad.

Al respecto se puede observar un cambio radical en las relaciones interpersonales durante la pandemia ya lo señala Xifra (2020) que se han puesto a prueba diversas acciones propias de la sociedad tal cual la conocíamos, en ese proceso la comunicación entre pares para el desarrollo de las relaciones personales no han quedado exentas de los cambios operados, más aún si se considera que producto de estas relaciones interpersonales se lleva a delante una imagen institucional; el ambiente laboral y la solidaridad se pueden saborear en cada acontecimiento diario y se acentúa aún más durante el trabajo colegiado en el cual ningún docente quiere mantenerse aislado y desea ser reconocido, pero ya no se tiene esa interacción cara a cara en la cual se pueden realizar acciones sociales propias de nuestra generación, de hecho que nos vemos afectados nuevamente por diversos factores, sin embargo los resultados nos muestran que la correlación entre esta dimensión de la satisfacción laboral con el desempeño docente es la que más fuerza cobra en nuestro estudio.

Lo explica Palma (2004) cuando nos habla del involucramiento laboral de los docentes, el mismo que se visualiza en cada momento del trabajo pedagógico con los estudiantes o durante el trabajo colegiado, dentro de su equipo de trabajo o en el pleno, en el cual el profesor necesita ser considerado como una pieza fundamental en el complejo

trabajo que desarrolla la escuela considerando su edad, sexo, nivel formativo, experiencia laboral entre otros, para ello se hará necesario mantener una comunicación totalmente fluida con pares y superiores pero siempre dentro de un adecuado ambiente laboral en el cual cuente con el necesario equipo y conexión a la red para poder compartir la reuniones periódicas que la dirección convoca.

Sobre las relaciones interpersonales cabe aludir la teoría de la equidad de Adamas que nos recuerda Huseman et al. (1987) y que nos señala como los docentes necesitan ser tenidos en cuenta ya que aportan todo lo necesario durante su labor pedagógica y en caso no ocurriera el que sea reconocido su esfuerzo, pueden crearse cuadros de angustia y estrés que en algunos casos podría ser favorable para que se incremente el esfuerzo en el trabajo llegando a mantener el equilibrio, sin embargo siempre se espera un trato justo por parte de la administración ya que ello conlleva a la mejora en el desempeño docente

VI. CONCLUSIONES

1. El valor de correlación entre Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo – Ferreñafe, encontrado es de 0.329, valor considerado bajo lo cual quiere decir que, aunque existe correlación entre ambas variables, el incremento o decremento de una de las variables no impacta necesariamente en la otra. Estos valores, aunque bajos nos permiten aceptar la hipótesis alterna.
2. Se encontró un valor de 0.304 de correlación entre la dimensión ambiente laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo – Ferreñafe, lo cual es bajo y que viene a corroborar lo encontrado anteriormente es decir que el aumento de los valores de una de las variables no determina el incremento o disminución de la otra variable.
3. Respecto a la relación entre desarrollo personal y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe, el valor hallado de 0.366, nos habla de un nivel de correlación bajo entre ambas variables en la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral.
4. Solamente en el caso de la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe se encontró un valor de 0.443 que nos indica una correlación moderada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Partiendo de la premisa de que el conocimiento no está acabado y considerando las experiencias vividas, se recomienda realizar nuevos estudios que aclaren el panorama ya visualizado de la correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, ya que pueden haberse presentado variables intervinientes en nuestro estudio que ocasiona los resultados no previstos pero encontrados.
2. Se recomienda por tanto realizar el estudio en el presente año 2021 en el cual se replican las características del trabajo remoto que podría haber afectado nuestros resultados, todo con la finalidad de poder explicar solo una pequeña parte de nuestra realidad.
3. Se recomienda al director como buen comunicador que es el mantener los puentes de diálogo y a cercamiento a los docentes reconociendo sobre todo sus aciertos ya que en estos momentos de pandemia se hacen tan necesarios para mantener una adecuada satisfacción laboral y desempeño docente.

REFERENCIAS

- Admiraal, W., Veldman, I., Mainhard, T., & van Tartwijk, J. (2019). A typology of veteran teachers' job satisfaction: Their relationships with their students and the nature of their work. *Social Psychology of Education, 22*(2), 337-355. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-09477-z>
- Agah, N. N., Kaniuka, T., & Chitiga, M. (2020). Examining motivation theory in higher education among tenured and non-tenured faculty: Scholarly activity and academic rank. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies, 12*(2), 77-100. <https://doi.org/10.5897/IJEAPS2020.0644>
- Alegría Barrientos, C. (2017). *El bienestar laboral y el rendimiento docente en la Institución Educativa Jorge Chávez* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2177/TD%20CE%201895A1%20-%20Alegria%20Barrientos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arnold, J., Randall, R., & González Acosta, M. L. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral* (Quinta). Pearson Educación.
- Atalaya Juscamaita, A. (2018). *Calidad educativa y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela militar de chorrillos* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2687/TD%20CE%202008%20A1%20-%20Atalaya%20Juscamaita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Aytac, T. (2020). The Effects of Working in Public or Private Schools on Job Satisfaction of Teachers in Turkey: A Meta-Analysis Study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(89), 1-22. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.89.9>
- Bernardo, C., Carbajal, Y., & Contreras, V. (2019). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. Manual del estudiante*. Universidad San Martín de Porres.
- Blackburn, J. J., Bunch, J. C., & Haynes, J. C. (2017). Assessing the Relationship of Teacher Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Perception of Work-Life Balance of Louisiana Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 60(01). <https://doi.org/10.5032/jae.2017.01014>
- Bravo, C. V., Hernández, M. E. M., & Delgado, S. C. (2018). Relationship between variables mediating teacher performance and educational outcomes: An approach to school leadership. *Opcion*, 34(87), 213-240. Scopus.
- Bustamante, M. A., Zerda-Barreno, E. R., Obando, F., & Tello-Sánchez, M. G. (2020). Fundamentos de calidad de servicio, el modelo Servqual. *Empresarial*, 13(2), 1-15. <https://doi.org/10.23878/empr.v13i2.159>
- Cabrera Flores, J. M. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrero Almenara, J., & Llorente Cejudo, M. del C. (2018). *Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: Ideas para la con...: Discovery Service para Universidad Cesar Vallejo*. 21(1), 261-279.

- Cantón Mayo, I., & Tellez Martínez, S. (2017). Satisfaction in professional performance of teachers in early childhood. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 21(1), 15.
- Carcausto Velasquez, P. E. (2017). *Relación entre satisfacción laboral y desempeño docente de la Institución Educativa Inicial N° 1203 pasitos de oro puno 2017* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5577/Tesis_57573.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ccapa Mamani, L. S. (2018). *Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa San Martín de Socabaya Arequipa 2018* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13193/Tesis_63511.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava). McGraw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo., n.º RCU N° 0126-2017/UCV, 12 (2017). <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Consejo Nacional de Educación. (2016). *PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL Balance y Recomendaciones-enero 2016-junio-2017*. Consejo Nacional de

Educación. <http://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/publicacion/balance-del-pen-enero-2016-junio-2017.pdf>

Farazmehr, Z., & Tabatabaei, S. O. (2015). The Relationship between Emotional Intelligence and Iranian Language Institute Teachers' Job Satisfaction. *Theory and Practice in Language Studies*, 5(1), 184.

<https://doi.org/10.17507/tpls.0501.25>

Flores Quispe, N. M. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua*. [Tesis de Maestría, César vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29370/flores_qn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fox Llerena, E. C. (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima* [Tesis de Maestría]. Pontificia Universidad católica del Perú.

Gabino Gonzalez, Z. F. (2018). *Motivación y desempeño docente según rúbricas en la Institución Educativa Túpac Amaru II de Pachitea, 2018* [Tesis de Maestría]. César Vallejo.

Gil-Flores, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16-22. [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)

Gómez Bastar. (2012). *Metodología de la investigación* (Primera). Red Tercer Milenio S.C.

- Gonzales, G., Gonzales, R., Costan, F., & Himang, C. (2020). Dimensions of Motivation in Teaching: Relations with Social Support Climate, Teacher Efficacy, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Education Research International*, 2020, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2020/8820259>
- González Such, J., & Subaldo Suizo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. XXIV(47), 25.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2010). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. (11a.). Cengage Learning Editores, S.A. De C.V. <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5132500>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Huacón Pacha, B. F. (2018). *Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador*. [Tesis de Maestría]. César Vallejo.
- Huang, R., Tlili, A., Chang, T.-W., Zhang, X., Nascimbeni, F., & Burgos, D. (2020). Disrupted classes, undisrupted learning during COVID-19 outbreak in China: Application of open educational practices and resources. *Smart Learning Environments*, 7(1), 19. <https://doi.org/10.1186/s40561-020-00125-8>
- Huarcaya Miraya, M. V. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018*. [Tesis]. César Vallejo.

- Hurtado De Barrera, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. (3°). Sypal.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., & Miles, E. W. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Academy of Management Review*, 12(2), 222-234. <https://doi.org/10.5465/AMR.1987.4307799>
- Inacio Osores, P. J. (2018). *El centro de recursos tecnológicos y la satisfacción estudiantil en la institución educativa 1163 del cercado de Lima* [Tesis, César Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22515/Inacio_OPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ISO 9001-2015 Sistemas de Gestión de la Calidad.pdf, ISO 9001-2015 ISO 9001 45 (2015).
<http://www.itvalledelguadiana.edu.mx/ftp/Normas%20ISO/ISO%209001-2015%20Sistemas%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Calidad.pdf>
- Kengatharan, N. (2020). The Effects of Teacher Autonomy, Student Behavior and Student Engagement on Teacher Job Satisfaction. *EDUCATIONAL SCIENCES: THEORY & PRACTICE*, 20(4), 16.
- Khadka, K., & Maharjan, S. (2017). *Customer Satisfaction and Customer Loyalty* [CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES].
<https://core.ac.uk/download/pdf/161421179.pdf>
- Khalid, S. M., Ali, K. A. Mohd., & Makhbul, Z. K. M. (2019). ASSESSING THE EFFECT OF HIGHER EDUCATION SERVICE QUALITY ON JOB SATISFACTION

- AMONG LECTURERS IN PREMIER POLYTECHNICS USING HEDPERF MODEL. *Logforum*, 15(3), 425-436. <https://doi.org/10.17270/J.LOG.2019.356>
- Kovačević, P. (2006). *JOB SATISFACTION: CONSTRUCT VALIDATION*. 287-304.
- Kuncoro, T., & Dardiri, A. (2017). *Teacher performance and work environment in the instructional process in vocational school*. 020043.
<https://doi.org/10.1063/1.5003526>
- Lepold, A., Tanzer, N., Bregenzer, A., & Jiménez, P. (2018). The Efficient Measurement of Job Satisfaction: Facet-Items versus Facet Scales. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7).
<https://doi.org/10.3390/ijerph15071362>
- Ley General de Educación Ley N° 28044, Pub. L. No. Ley N° 28044, 36 (2003).
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Milicevic, J., Sremcevic, N., Cosic, I., Ralevic, N., & Lazarevic, M. (2020). Online Learning Pros and Cons During Covid Pandemic: A Case Results Students in a Higher Education Institution. En *DAAAM International Scientific Book* (1.^a ed., Vol. 19, pp. 151-170). DAAAM International Vienna.
<https://doi.org/10.2507/daaam.scibook.2020.12>
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Corporación Gráfica Navarrete. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*. VII(100), 12.

- Muñoz-Méndez, T. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión Educativa*, 7(1), 17.
- Olsen, A., & Huang, F. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the Schools and Staffing Survey. *Education Policy Analysis Archives*, 27(11), 27. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4174>
- Palma Carrillo, S. (2004). *ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Peña Pacora, G. M. (2019). *Satisfacción laboral en el desempeño profesional de los docentes de la Red 07 del Callao durante el año 2015*. [Tesis de Maestría, Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2843/TM%20CE-Ge%204320%20P1%20-%20Pe%20c3%20b1a%20Pacora%20Gaby%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quijada, A., Ruiz, M. Á., Huertas, J. A., & Alonso-Tapia, J. (2019). Development and validation of the School Climate Questionnaire for Secondary and High School Teachers (SCQ-SHST). *Anales de Psicología*, 36(1), 155-165. <https://doi.org/10.6018/analesps.341001>
- Raza, S. A., & Ahmed, N. (2017). Measuring Employees' Commitment through Job Satisfaction: Perception of Public Primary School Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 39(1), 17.

Reglamento de Calificación y Registro de Investigadores en Ciencia y Tecnología del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica—SINACYT - REGINA, Pub. L. No. Resolución de Presidencia N° 215-2018-CONCYTEC-P, 22 (2018). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/829590/-233824830689768074320200610-15256-1e1ik36.pdf>

Sari, H., & Yetkiner, A. (s. f.). *Relationships between Job Satisfaction, Motivation and Life Satisfaction in the Teachers: A Structural Equation Modeling Study*. 13. <https://doi.org/DOI: 10.29329/ijpe.2020.248.16>

Shatakshi Lall & Nardev Singh. (2020). CoVid-19: Unmasking the new face of Education. *International Journal of Research in Pharmaceutical Sciences*, 11(SPL1), 48-53. <https://doi.org/10.26452/ijrps.v11iSPL1.2122>

Tanta Tanta, M. E. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018* [Maestría en Administración de la Educación, César vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24322/Tanta_TME.pdf?sequence=1

Tavčar, M., & Arzenšek, A. (2019). Flow at Work, Work Satisfaction and Big Five Personality Traits among Slovenian Primary School Teachers. *Management*, 14(2), 151-163. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.14.151-163>

Treviño Gutiérrez, V. L. (2016). *Factores sociodemográficos, antigüedad laboral y su relación con la satisfacción laboral* [Maestría en Psicología]. Autónoma de León.

Vara Horna, A. A. (2010). *7 pasos para una tesis exitosa Desde la idea hasta la sustentación: (Segunda Edición)*. USMP.

- <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Xifra, J. (2020). Comunicación corporativa, relaciones públicas y gestión del riesgo reputacional en tiempos del Covid-19. *El Profesional de la Información*, 29(2).
<https://doi.org/10.3145/epi.2020.mar.20>
- Yavuzkurt, T., & Kiral, E. (2020). The Relationship Between Workplace Friendship and Job Satisfaction in Educational Organizations. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 404-425.
<https://doi.org/10.29329/ijpe.2020.277.25>
- Yin, H., Huang, S., & Wang, W. (2016). Work Environment Characteristics and Teacher Well-Being: The Mediation of Emotion Regulation Strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(9), 907.
<https://doi.org/10.3390/ijerph13090907>
- Zakariya, Y. F. (2020). Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: A structural multigroup invariance approach. *International Journal of STEM Education*, 7(1), 10.
<https://doi.org/10.1186/s40594-020-00209-4>
- Zeballos Dávila, R. A. (2019). *Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en La Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone*. [Tesis de Maestría].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8962/EDMzedara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es el resultado de la suma de actitudes de una persona para con su trabajo en el cual se puede encontrar satisfecho si manifiesta acciones positivas o de lo contrario expresará cualidades negativas si se encuentra insatisfecho además de que la satisfacción laboral lleva a la plenitud y alegría del trabajador para con su trabajo. (Zeballos,	Es el estado de placer que encuentra el docente producto de su interacción con el medio en el que desarrolla su labor con una relación esmerada con sus estudiantes colegas y directivos a la vez que se compromete con el logro de los objetivos institucionales.	Ambiente laboral	✓ Distribución física del ambiente.	El nivel de medición: ORDINAL
				✓ Comodidad del ambiente de trabajo.	
				✓ Trabajo en equipo.	
			Desarrollo personal	✓ Condiciones de desarrollo personal.	
				✓ Satisfacción del logro realizado.	
				✓ Estándares de desempeño	
			Relaciones interpersonales	✓ Ambiente de trabajo adecuado.	
				✓ Ambiente asertivo de trabajo.	
				✓ Reconocimiento al trabajo realizado.	
Desempeño docente	El desempeño docente representa el conjunto de habilidades necesarias para su labor reflexiva, crítica, de libre elección de acuerdo al momento vivido con sus estudiantes y semejantes para la mejora de los aprendizajes y la organización escolar. Es en este contexto que el docente asume su posición de agente de cambio cuyo accionar comprometido es gravitante en la formación de sus discípulos, así como en su trabajo colegiado e institucional (MINEDU, 2012)	Actividad docente que lo impulsa al desarrollo de una acción crítica y reflexiva en los diferentes contextos en que se encuentre interrelacionándose con sus estudiantes, colegas y directivos con la única finalidad de mediar el aprendizaje propiciando un clima institucional saludable	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	✓ Conoce a sus estudiantes y sus contextos	1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)
				✓ Domina los contenidos de su área y la virtualidad.	
				✓ Planifica sus sesiones en equipo.	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	✓ Crea un clima propicio para el aprendizaje.	
				✓ Utiliza estrategias y recursos para el aprendizaje crítico-reflexivo.	
				✓ Evalúa y monitorea la construcción de los aprendizajes.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	✓ Interactúa exitosamente con sus pares y superiores.	
				✓ Participa en la gestión y mejora del proyecto educativo institucional.	
				✓ Establece relaciones con las familias y la comunidad.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	✓ Reflexiona sobre su práctica profesional.	
				✓ Promueve la práctica de valores con sus pares.	
				✓ Se identifica con su escuela.	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Questionario sobre Satisfacción laboral

Esta encuesta es ANÓNIMA respetando el compromiso de confidencialidad, por lo que solicito sea sincero(a) en sus respuestas.

Instrucciones: Responda las interrogantes, seleccionando la alternativa que se ajuste a la verdad. Considere los siguientes valores:

1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre

Ítem	Satisfacción laboral	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi	Nunca
Ambiente laboral		5	4	3	2	1
1	Los dispositivos virtuales disponibles facilitan la realización de mi trabajo					
2	El trabajo en casa es confortable.					
3	Las condiciones que me ofrece el horario de trabajo son adecuadas.					
4	El trabajo virtual me resulta pertinente.					
5	Existen las condiciones para un buen desempeño de las labores diarias.					
6	Todos participamos en la toma de decisiones.					
Desarrollo personal						
7	Siento que el trabajo que realizo es coherente con mi manera de ser.					
8	El trabajo realizado me permite desarrollarme.					
9	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.					
10	Me siento feliz por los resultados que logro en el trabajo.					
11	Mantengo altos estándares de desempeño.					
12	Haciendo el trabajo me siento bien conmigo mismo.					
Relaciones interpersonales						
13	El ambiente de trabajo con mis colegas es adecuado para el desempeño de mis funciones.					
14	Me agrada trabajar con mis compañeros					
15	Prefiero trabajar separado de mis compañeros de labores.					
16	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.					
17	La gente es reconocida en proporción al trabajo desempeñado.					
18	Tenemos un sistema de reconocimiento al trabajo desarrollado durante el año.					

Questionario sobre Desempeño docente

Esta encuesta es ANÓNIMA respetando el compromiso de confidencialidad, por lo que solicito sea sincero(a) en sus respuestas.

Instrucciones: Responda las interrogantes, seleccionando la alternativa que se ajuste a la verdad. Considere los siguientes valores:

1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre

Ítem	Desempeño docente	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Preparación para el aprendizaje virtual						
1	Conoce las principales características de sus estudiantes.					
2	Atiende las necesidades especiales de los estudiantes inclusivos.					
3	Maneja adecuadamente la información de su área.					
4	Domina las estrategias adecuadas a la virtualidad.					
5	Planifica en equipo las sesiones de aprendizaje considerando los elementos pertinentes.					
6	Elabora y selecciona los recursos adecuados para el aprendizaje virtual.					
7	Lista al detalle las evidencias de aprendizaje de la sesión.					
Enseñanza para el aprendizaje						
8	Mantiene un ambiente acogedor para el aprendizaje virtual de sus					
9	Promueve normas de convivencia durante la sesión, atendiendo las situaciones que se presenten.					
10	Desarrolla las competencias en sus estudiantes guiando el propósito.					
11	Es un ente motivador permanente y desarrolla el pensamiento crítico-					
12	Brinda alternativas virtuales de fácil acceso para el aprendizaje de sus					
13	Realiza la retroalimentación de manera oportuna.					
14	Se enfoca en la evaluación a través de instrumentos pertinentes.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
15	Participa en el trabajo colegiado con la finalidad de incidir en el logro de los aprendizajes.					
16	Se muestra proactivo para enriquecer el trabajo pedagógico.					
17	Relaciona los aprendizajes con los saberes culturales de la comunidad.					
18	Informa a los padres de familia, de manera oportuna los avances en el desarrollo de las competencias de sus estudiantes.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad						
19	Participa de las capacitaciones o actualizaciones por iniciativa propia.					
20	Cumple con los horarios de clase establecidos.					
21	Practica la ética en su trabajo virtual.					
22	Evidencia los productos del trabajo obtenido de su actividad virtual.					

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considero que el instrumento es adecuado y pertinente para la variable a evaluar, además se ha tenido en cuenta las dimensiones relacionadas con el mismo.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85

Lugar y fecha: Chiclayo 20 de noviembre del 2020



Dra. Mónica Ysabel Ortega Cabrejos

DNI:16705259

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considero que el instrumento es adecuado y pertinente para la variable a evaluar, además se ha tenido en cuenta las dimensiones relacionadas con el mismo.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85

Lugar y fecha: Chiclayo 20 de noviembre del 2020



Dra. Mónica Ysabel Ortega Cabrejos

DNI: 16705259

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Julio Pedro Alberto Rentería Corrales
- 1.2. Grado académico que ostenta: Doctor
- 1.3. Institución donde trabaja: Colegio Nacional "Santa Lucía"
- 1.4. Experiencia laboral (años): 21 años
- 1.5. Título de la tesis: Satisfacción y desempeño docente en la Institución Educativa Perú
Birf de Pueblo Nuevo - Ferreñafe
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: Juan Enrique Castro Samillán
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Satisfacción laboral

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					X
TOTAL																						100

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aceptable y pertinente para ser aplicado a los integrantes de la institución.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Ferreñafe, 25 de noviembre del 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Juan Antonio', written over a horizontal line.

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 17433876

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Julio Pedro Alberto Rentería Corrales
- 1.2. Grado académico que ostenta: Doctor
- 1.3. Institución donde trabaja: Colegio Nacional "Santa Lucía"
- 1.4. Experiencia laboral (años): 21 años
- 1.5. Título de la tesis: Satisfacción y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo - Ferreñafe
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: Juan Enrique Castro Samillán
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Desempeño docente

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación.																				X
TOTAL																					100

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aceptable y pertinente para ser aplicado a los integrantes de la institución.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Ferreñafe, 25 de noviembre del 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Juan Roberto', written over a horizontal line.

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 17433876

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Ana Mery Bravo Llaque
- 1.2. Grado académico que ostenta: Magister
- 1.3. Institución donde trabaja: UGEL-Ferreñafe
- 1.4. Experiencia laboral (años): 26
- 1.5. Título de la tesis: Satisfacción y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo - Ferreñafe
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: Juan Enrique Castro Samillán
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Satisfacción laboral

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X
TOTAL																					100

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considero aceptable y pertinente para la investigación propuesta.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Ferreñafe, 25 de noviembre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 17432184

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considero que el instrumento es aceptable y pertinente para la investigación propuesta.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Ferreñafe, 25 de noviembre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 17432184

Tabla 9. Fiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Estadística de fiabilidad – Satisfacción laboral		
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	estandarizados	Nº de elementos
	0,950	18

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. Fiabilidad de la variable desempeño docente

Estadística de fiabilidad – Desempeño docente		
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	estandarizados	Nº de elementos
	0.953	22

Fuente: Elaboración propia

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Caso s	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	18

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Item1	4,55	,688	11
Item2	3,82	,874	11
Item3	3,55	1,214	11
Item4	3,64	1,027	11
Item5	3,55	1,214	11
Item6	3,18	1,079	11
Item7	4,27	,905	11
Item8	4,09	1,136	11
Item9	4,09	1,044	11
Item10	4,00	1,095	11
Item11	3,91	1,044	11
Item12	4,00	1,000	11
Item13	3,91	,701	11
Item14	4,36	,674	11
Item15	2,45	,934	11
Item16	4,18	,751	11
Item17	3,73	,905	11
Item18	2,64	1,120	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	63,36	157,255	,682	,948
Item2	64,09	154,691	,646	,949
Item3	64,36	150,255	,597	,950
Item4	64,27	151,218	,682	,948
Item5	64,36	143,855	,830	,945
Item6	64,73	147,818	,782	,946
Item7	63,64	152,055	,745	,947
Item8	63,82	149,564	,671	,948
Item9	63,82	146,964	,846	,945
Item10	63,91	145,091	,879	,944
Item11	64,00	148,200	,794	,946
Item12	63,91	150,091	,751	,947
Item13	64,00	155,800	,755	,948
Item14	63,55	158,073	,647	,949
Item15	65,45	160,473	,344	,953
Item16	63,73	156,018	,688	,948
Item17	64,18	151,964	,749	,947
Item18	65,27	149,818	,672	,948

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
67,91	169,491	13,019	18

Fiabilidad

Escala: Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	22

Estadísticas de total de elemento

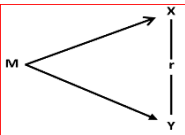
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item19	92,09	99,091	,797	,949
Item20	92,09	93,091	,899	,947
Item21	91,82	101,364	,519	,952
Item22	92,00	99,200	,730	,950
Item23	92,27	99,218	,442	,956
Item24	92,00	97,800	,844	,948
Item25	91,82	100,164	,821	,949
Item26	91,73	101,018	,736	,950
Item27	91,73	102,218	,618	,951
Item28	91,64	100,855	,780	,950
Item29	92,00	98,200	,655	,951
Item30	92,09	95,091	,913	,947
Item31	91,91	97,091	,863	,948
Item32	92,18	95,964	,915	,947
Item33	91,73	102,018	,638	,951
Item34	91,73	102,018	,638	,951

Item35	92,00	95,800	,819	,948
Item36	92,36	99,655	,450	,955
Item37	91,64	105,255	,339	,954
Item38	91,55	104,873	,411	,953
Item39	91,64	102,655	,598	,951
Item40	91,73	97,618	,804	,949

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
96,27	109,018	10,441	22

Anexo 4: Matriz de consistencia

TEMA								
TÍTULO		"Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo - Ferreñafe".						
LINEA/EJE DE INVESTIGACION		GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA		
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe</p>	<p>Hipótesis alterna</p> <p>Existe una notable relación entre la Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe.</p>	<p>Variable 1.</p> <p>Satisfacción laboral</p>	Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Distribución física del ambiente. ✓ Comodidad del ambiente de trabajo. ✓ Trabajo en equipo. 	<p>Metodología Cuantitativa experimental no</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>correlacional</p> <p>Dónde:</p> <p>M = es la muestra.</p> <p>X = es la observación de una variable.</p> <p>Y = es la observación de la otra variable.</p> <p>r = es la posible RELACIÓN entre X e Y</p> <p>Población</p> <p>47 docentes</p> <p>26 hombres y 21 mujeres</p> <p>Muestra</p> <p>Muestra censal conformada por los 47 docentes</p> <p>Unidad de análisis</p> <p>Docentes del colegio "Perú Birf" de Pueblo Nuevo-Ferreñafe</p>		
Problemas específicos	Objetivos específicos			<p>Hipótesis nula.</p> <p>No existe relación alguna entre la Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe</p>	<p>Variable 2.</p> <p>Desempeño docente</p>		Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Condiciones de desarrollo personal. ✓ Satisfacción del logro realizado. ✓ Estándares de desempeño.
¿Cuál es la relación existente entre el ambiente laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe?	Determinar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe						Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambiente de trabajo adecuado. ✓ Ambiente asertivo de trabajo. ✓ Reconocimiento al trabajo realizado.
¿Cuál es la relación existente entre desarrollo personal y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe?	Determinar la relación entre el desarrollo personal y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe						Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conoce a sus estudiantes y sus contextos ✓ Domina los contenidos de su área y la virtualidad. ✓ Planifica sus sesiones en equipo.
¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe?	Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo Ferreñafe	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crea un clima propicio para el aprendizaje. ✓ Utiliza estrategias y recursos para el aprendizaje crítico-reflexivo. ✓ Evalúa y monitorea la construcción de los aprendizajes. 					
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interactúa exitosamente con sus pares y superiores. ✓ Participa en la gestión y mejora del proyecto educativo institucional. Establece relaciones con las familias y la comunidad. 			
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reflexiona sobre su práctica profesional. ✓ Promueve la práctica de valores con sus pares. ✓ Se identifica con su escuela. 			

Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento.

	PERÚ Ministerio de Educación	Gerencia Regional de Educación de Lambayeque	Unidad de Gestión Educativa de Ferreñafe	
---	---	---	---	---

COLEGIO "PERU BIRF"
Jr. Mons. F. Gonzales B. N° 100 * PUEBLO NUEVO * FERREÑAFE * Tf 286780 – 483249
Celular 943129291 - 977618073
e-mail: colperubirf_2004@hotmail.com
CÓDIGO MODULAR 0524520 * CÓDIGO LOCAL 283476 * RUC 20479368377
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018-2027"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

 **Perú Birf
Ferreñafe**

EL DIRECTOR DEL COLEGIO PERU BIRF DEL DISTRITO DE PUEBLO NUEVO,
PROVINCIA DE FERREÑAFE, QUE SUSCRIBE;

OTORGA LA PRESENTE

AUTORIZACIÓN

A favor del

Br. Juan Enrique Castro Samillán

Docente de nuestra Institución, quien ha presentado su carta de presentación como estudiante de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo de Chiclayo, a fin de que desarrolle su proyecto de Tesis "Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf de Pueblo Nuevo – Ferreñafe".

Se expide la presente a solicitud del interesado para que proceda a ejecutar el proyecto correspondiente en el marco de sus estudios de Pos Grado.

Ferreñafe, 25 de noviembre del 2020.



M. S. JUAN ENRIQUE CASTRO SAMILLÁN
DIRECTOR
COL. PERU BIRF

Perú Birf... Centro Piloto de Educación Técnica III

EL PERÚ PRIMERO