



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS,
DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, AÑO 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

BAZÁN QUIÑONES, MAHILI DEISY

ASESOR

DR. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO



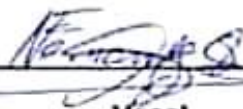
Presidente

Dr. Lessner Augusto León Espinoza



Secretario

Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo



Vocal

Dr. Narciso Fernández Saucedo

DEDICATORIA

A Dios por guiarme exitosamente para alcanzar mis objetivos y brindarme salud, a mis queridos padres Bazán Vidal Carlos y Quiñones Huerta Reyda, por darme la formación necesaria y cultivar en mí la responsabilidad para cumplir día a día el logro de los objetivos propuestos y a mis hermanos Bazán Quiñones Maelson, Mayla, Maidy Y Mailder por ser las personas que más amo.

AGRADECIMIENTO

A La Universidad Cesar Vallejo por brindarme los conocimientos durante todos los ciclos de mi vida académica.

Al Dr. Díaz Saucedo Antonio por la asesoría y apoyo en el procedimiento de mi investigación.

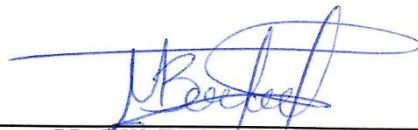
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Bazán Quiñones, Mahili Deisy con DNI: 72358345, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración de Empresas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 07 de Julio del 2017



Mahili Deisy Bazán Quiñones

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas, Distrito de Puente Piedra, año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración de Empresas.

Bazán Quiñones Mahili Deysi

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	x
1.1. Realidad Problemática.	11
1.2. Trabajos Previos.	14
1.3. Teorías relacionadas al Tema	17
1.4. Formulación del Problema	19
1.5. Justificación	20
1.6. Hipótesis	21
1.7. Objetivos de la investigación	21
II. MÉTODO	23
2.1. Diseño de investigación	24
2.1.1. Tipo de Investigación	24
2.1.2. Nivel de Investigación	24
2.2. Variables de Operacionalización	24
2.3. Población y Muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5. Método de análisis de datos.	30
2.6. Aspectos Éticos.	30
III. RESULTADOS	31
3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS DE LOS RESULTADOS	32
3.2. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS	35
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIÓN:	59
VI. RECOMENDACIONES:	61
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS:	62
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable de Operacionalización	24
Tabla 2: Población	27
Tabla 3: Validación y confiabilidad del instrumento.	28
Tabla 4: Resumen del procesamiento de los casos	29
Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach	29
Tabla 6: Coeficiente estandarizado de correlaciones	29
Tabla 7: Variable Independiente Satisfacción Laboral	32
Tabla 8: Variable Satisfacción Laboral : Dimensión Capacitación	32
Tabla 9: Variable Satisfacción Laboral : Dimensión Interacción Con los Colegas	33
Tabla 10: Variable Satisfacción Laboral : Dimensión Remuneración	33
Tabla 11: Variable Dependiente: Desempeño	34
Tabla 12: Variable Desempeño: Dimensión Eficiencia	34
Tabla 13: Variable Desempeño: Dimensión Responsabilidad	34
Tabla 14: Variable Desempeño: Dimensión Ascenso	35
Tabla 15: Correlaciones de Pearson – Variables Satisfacción Laboral y el Desempeño	36
Tabla 16: Coeficiente estandarizado de correlaciones	37
Tabla 17: Resumen del modelo	38
Tabla 18: Porcentajes estandarizados	38
Tabla 19: Análisis de Varianza – ANOVA	39
Tabla 20: Coeficientes	40
Tabla 21: Correlaciones de Pearson - Variable Desempeño y Remuneración	42
Tabla 22: Resumen del modelo	44
Tabla 23: Análisis de Varianzas – ANOVA	45
Tabla 24: Coeficientes	46
Tabla 25: Correlaciones de Pearson -Variable Desempeño y Capacitación	48
Tabla 26: Resumen del modelo	50
Tabla 27: Análisis de Varianzas – ANOVA	51
Tabla 28: Coeficientes	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar si la satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017. La población fue de 30 profesores y la muestra fue censal igual a la población; se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos. La metodología utilizada fue de tipo aplicada con un diseño no experimenta transversal de nivel descriptivo explicativo. Los datos obtenidos se procesaron con el programa SPSS Statistics v.24, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial para análisis de los resultados. El resultado obtenido fue que sí existe influencia entre las variables estudiadas. Concluyendo que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

Palabras Claves: Satisfacción Laboral, Económica y capacitación.

ABSTRACT

The present research work had as general objective to determine if the work satisfaction influences the performance of the teachers of the educational institutions, secondary level, Pedro Ruiz Gallo, La catholic and Our Lady of Mercedes, district of Puente Piedra, year 2017. The population was 30 teachers and the sample was census equal to the population; The survey technique was applied for data collection. The methodology used was of an applied type with a non-cross-functional design of descriptive explanatory level. The data obtained were processed with the program SPSS Statistics v.24, descriptive and inferential statistics were applied to analyze the results. The result obtained was that there is influence among the studied variables. Concluding that job satisfaction influences the performance of teachers of secondary education institutions, Pedro Ruiz Gallo, La catholic and Nuestra señora de Mercedes, district of Puente Piedra, in 2017.

Key Words: Labor Satisfaction, Economic and training.

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral dentro de una institución involucra ciertos factores estructurales, como la economía, la tecnología y la capacitación permanente que son factores muy esenciales e inciden en el desempeño docente en las Instituciones Educativas. De allí el interés de determinar la satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas, distrito de Puente Piedra, año 2017.

Capítulo I. Está conformada por la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionados al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de investigación.

Capítulo II. Está conformado por, diseño de investigación, variable operacional, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

Capítulo III. Resultados donde se consideradas prueba de normalidad, contrastación de hipótesis.

Capítulo IV. Discusiones se discute los resultados de la investigación en comparación con los antecedentes. Finalmente las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

1.1. Realidad Problemática.

A nivel internacional, la Educación no solo es problema de nuestro País, sino de casi todos los países, por ello se observa algunos cuestionamientos por la deserción y formación de los docentes.

Según el libro publicado por oficina regional de UNESCO en el 2005 el libro titulado Condiciones de trabajo y salud docente hace referencia al País de Argentina indicando que el salario aproximado de los docentes era de 200 dólares, monto muy bajo que según las comparaciones de los países internacionales los profesores Argentinos se encontraban en el último posición que los Brasileños y Paraguayos, así mismos indica habla sobre situación de Ecuador que la mayoría de profesores laboran el turno mañana y en las tardes tiene otras ocupaciones para solventar más sus ingresos económicos.

A nivel Nacional no todos los Docentes se encuentran satisfechos para desarrollar su labor eficientemente. Existen cuestionamiento sobre el porqué los profesores no son bien remunerados generando huelgas por parte de los mismos Docentes. Por otro lado muchos distritos y provincias de todos los departamentos de Lima no se encontraban equipados con materiales tecnológicos y el ambiente físico, algunos colegios se encuentran en mal estado, donde la mayoría de los docentes así como los alumnos no se sienten cómodos en sus ambientes de estudios, mientras solo en algunas Provincias de Lima tenían colegios muy bien equipados con materiales tecnológicos de última generación y ambientes adecuados para los alumnos. En el Perú existe la desigualdad y la Educación tiene muy bajo nivel de aprendizaje como se observa en las pruebas Pisa aplicado el año 2014, el país quedo en el último lugar.

La remuneración que brinda el estado por esta por debajo de las demandas magisteriales esto ocurre en la mayoría de los lugares de la región. Efectivamente, en la mayoría de las regiones del Perú la remuneración de los docentes no es el apropiado, de manera que afecta directamente a la calidad de enseñanza y genera desmotivación por parte de los docentes. En las regiones alejadas los docentes no están actualizados, por consiguiente genera una mala calidad de enseñanza, donde los alumnos se ven perjudicados y tienen

problemas al terminar la secundaria. Cuando los jóvenes quieren seguir sus estudios superiores, se dan cuenta que no tienen los conocimientos necesarios para ser competitivos. Esta situación no solo se da en los lugares alejados sino también, en la capital, por ello es muy necesario que los docentes gocen de remuneraciones que se merecen así como la tecnología y la capacitación permanente, porque son aquellos que forman futuros profesionales que sacaran adelante al país. En consecuencia los docentes estarán más motivados para desempeñar de forma eficiente sus funciones.

Adicionalmente en el diario el comercio, citamos a Díaz, H. (07 de Marzo de 2014). El Vicepresidente del Concejo Nacional de educación que dijo:

"Los sueldos comenzaron a bajar decaer desde el año 65 y permanecieron así hasta finales de los años 90. Ello generó que los estudiantes recién egresados de los colegios secundario dejen por un lado el profesión de la docencia .Existe un dato estadística que la mayoría de los jóvenes que estudia la carrera de la docencia es del nivel socioeconómica bajo" (párr. 2).

El salario bajo afecta directamente a la calidad de los maestros y existe una fuerte afinidad con respecto al desempeño de los alumnos, así como el de los profesores, Una opción de mejora para que los docentes tengan mejor rendimientos y satisfacción, es una mejora de una carrera atractiva, así como duplicar sus sueldos que permita tener mejores opciones de capacitarse para brindar una calidad de enseñanza.

A nivel empresarial, se tomaran tres instituciones en estudio, en las cuales se encuentra la I.E La católica, I.E. Nuestra señora de Mercedes y el colegio Pedro Ruiz Gallo.

El problema en estudio de las variables de la satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los Docentes en las Instituciones Educativas, entre las causas principales se evidencia en la baja, esta problemática se origina debido a la falta de presupuesto y ausencia de alumnado para que los Instituciones Educativas obtengan más ingresos y mejorar la remuneración que corresponde los profesores, así mismo la falta de capacitación en la cual no ponen interés la mayoría de los profesores por miedo a las nuevas herramientas a utilizar, no

tienen una capacitación permanente por falta de recursos económicos, es por ello que asisten a las capacitaciones muy pocas veces .

De seguir el problema el desempeño laboral tiende a caerse a consecuencia de los problemas mencionados.

A nivel Regional en diversas Instituciones Educativas se evidencia problemas relacionados a la baja remuneración, la carencia de recursos tecnológicos donde se observa el falta de interés de implementar estos recursos por parte del área directiva, actualmente la mayoría de los Docentes no están satisfechos a consecuencia de no contar con estos bienes y no tener una buena estabilidad económica que genera que el desempeño de los docentes no está al 100%, finalmente el falta de capacitación genera que los docentes no realicen sus funciones de forma eficiente y eficaz.

A nivel local los docentes de las Instituciones Educativas, La católica, Nuestra señora de Mercedes y Pedro Ruiz Gallo del Distrito de Puente Piedra, no cuentan con una infraestructura y mobiliario adecuada, se observa en estos centros educativos la tecnología que usan es obsoleta, no están satisfecho con la remuneración que reciben y la capacitación está muy alejado de ellos.

1.2. Trabajos Previos.

1.2.1. A nivel internacional

Rivas (2009) en su tesis de maestría “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y misión Paracentral de el Salvador” establece el objetivo general de determinar la relación que existe entre la Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el Salvador.

Para lo cual se basó en conceptos enfocados en la mejoría de las condiciones, recursos y la infraestructura de las instituciones educativas. La cual permite que los profesores se desempeñen mejor en su ámbito laboral, así mismo permite que los estudiantes adquieran más actividades, desenvolvimiento y aprendizaje; de esta manera la confianza, desarrollo y la motivación tanto de los profesores y estudiantes sean más favorables.

Asimismo, el autor empleó la Investigación Cuantitativa y un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Descriptiva

Finalmente, concluyó que Existe una relación entre el grado de la satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas.

Esta investigación nos permite saber que cuanto más satisfecho estén los docentes resultan más eficaces. Finalmente se menciona que el género, el tipo de empleo y el tipo de institución no tienen ninguna diferencia entre el grado de satisfacción y la autopercepción.

Teorías relacionadas al tema

Navarro (2012). En su tesis de licenciatura “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala, año 2012” tiene como objetivo general establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad

del recurso. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por Hu Koontz y Weihrich (2004), en su teoría sobre la satisfacción laboral señalan que es un gusto que se experimenta cuando se cumple un deseo o una meta. Otra teoría por Davis y Newstrom (2002), titulada Teoría motivacional de la expectativa señalan a Vroom quien explica con tres factores.

Valencia X Expectativas X Instrumentalidad= Motivación

Asimismo, el autor empleo la investigación cuantitativa y un diseño de investigación no experimental, se ubicó en el nivel de investigación descriptivo.

Finalmente concluyo que la evaluación que se realizó a los profesores son productivos y se sientes satisfechos por el buen clima laboral, así mismo el organismo judicial apoya con materiales y infraestructura adecuada para realizar sus funciones de la mejor manera, además también les brinda compensaciones, permisos y salarios a todos los trabajadores quienes reciben extras por ser trabajadores del estado

Mejia (2012). En su tesis de Licenciatura “Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales”. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala. Establece como objetivo general determinar la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales en agentes de servicio telefónico. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos de Chiavenato, quien indica que para descubrir los errores y ayudar a observar si hay problemas con el personal que afectan en su desempeño del cargo es muy necesario la evaluación del desempeño que permite implementar políticas de compensación que ayude tomar decisiones de ascenso o de ubicación, así mismo se basó en los conceptos de Keith y Newstrom Quien indica que en las generaciones anteriores en programas de evaluación se tomaba mucha importancia en las cualidades, deficiencias y la capacidad de los empleados sin embargo en la filosofía moderna de

toma importancia al rendimiento del personal y los objetivos propuestos a futuro.

El autor empleo la investigación cuantitativa y un diseño de investigación no experimental, se ubica en el nivel de investigación descriptivo.

Finalmente concluyo es muy importante apresurar aquellos factores que motivan los resultados del desempeño, así mismo la evaluación por competencias es muy necesario para establecer a qué medida el agente telefónico puede ser productivo en su desempeño.

1.2.2. A nivel Nacional.

Salluca (2010). En su tesis de Licenciatura. “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del cercado Callao. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.” Tiene como objetivo general Establecer la relación existente entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en los maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas del Cercado Callao en el nivel secundaria de educación básica regular. Para alcanzar este objetivo utiliza los conceptos de Salancik y Pfeffer (1978) sobre la teoría de grupos de diferencia asimismo menciona siguiente Teoría básica sobre satisfacción laboral Teoría de Herzberg ,1959.

El autor empleo la investigación cuantitativa y un diseño de investigación no experimental, se ubica en el nivel de investigación descriptivo.

En conclusión los resultados obtenidos con referente a la satisfacción laboral han sido compatibles con el variable desempeño de docente en todas sus dimensiones.

Entonces los resultados obtenidos hacen referente de que los profesores en general en su ámbito de condición laboral, se relaciona significativamente con el desempeño docente según los maestros y maestras que hacen su función de profesores en las instituciones públicas del cercado callao en educación básica regular.

Zapata y Juarez. (2014). En su tesis de Licenciatura “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimu agropecuaria s.a. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.” Tiene por objetivo general determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Para alcanzar el objetivo el autor emplea los conceptos de Maslow que propone la “Teoría de la Motivación Humana”, teoría de las necesidades por el autor David McClelland entre otras.

El autor empleo la investigación cuantitativa y un diseño de investigación no experimental, se ubica en el nivel de investigación descriptivo.

La tesis concluye que la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, la cual indica que hay un nivel medio de productividad; por consiguiente la hipótesis general fue aceptada. La empresa no concede incentivos ni capacitaciones. También indica que las estrategias para incrementar la satisfacción laboral tienen que ver con los incentivos económicos y no económicos, relaciones interpersonales para mejorar la comunicación y la capacitación para incrementar o potenciar sus habilidades de los trabajadores.

1.3. Teorías relacionadas al Tema

1.3.1 La satisfacción laboral

- **Teoría de Los dos factores**

Frederick Herzberg hace referencia a dos teorías de motivación que son los factores intrínsecos (Factores de motivación) y extrínsecos (factores de higiene).

Los extrínsecos también llamados como factores higiénicos: Los principales factores son: Los beneficios sociales, el salario, el tipo de supervisión que las personas reciben, las condiciones físicas y ambientales, entre otros relacionados a los factores externos que

solo impiden la insatisfacción mas no producen satisfacción. Es decir en otras palabras que son similares a los medicamentos combaten los el dolor de cabeza pero no mejoran la salud.

Factores intrínsecos o también llamados como factores motivadores: Los principales factores son: El desarrollo personal, responsabilidad, ascensos, libertad de elegir el desarrollo de su trabajo, reconocimientos entre otras. Es decir son factores que producen una satisfacción duradera y aumento de productividad.

(p.177).

- **La Teoría de la finalidad o de las metas de Locke**

A finales de la década 1960 Edwin Locke Propuso que las intenciones de trabajar por una meta eran una fuente muy importante de la motivación para el trabajo. Es decir la meta dice al trabajador lo que debe hacerse y cuando esfuerzo necesita dedicar. Las metas específicas mejoran el desempeño y que cuando aceptan las metas difíciles producen un mejor desempeño que las metas fáciles. Si los factores como la aceptación de metas son constantes se puede afirmar que entre más difícil sean las metas, más elevado será el nivel de desempeño. Una vez que acepten una tarea difícil, es de esperar que el empleado desarrolle un esfuerzo para tratar de conseguirla. (p. 185).

1.3.2. Desempeño

Teoría de La Relaciones Humanas – (Elton Mayo)

Según, Elton Mayo (2014). La teoría de las relaciones Humanas nació con la finalidad de detener la aplicación de métodos rigurosos que los trabajadores eran sometidos forzosamente en la secada de los años xxx. La ciencias humanas demostraron que los principios de la teoría clásica de Henry Fayol y Ford eran inadecuados y pensaban que las personas eran como maquinas que solo podían producir, es por ello que su interés principal fue

los efectos psicológicos demostrando que los trabajadores no tiene una buena cooperación si no son escuchados ni considerados por parte de sus superiores , si no hay una buena comunicación con los trabajadores es muy difícil llegar a los metas establecidos por una organización y en ocasiones es casi imposible llegar a los objetivos fijados. Llevo un experimento que tenía como objetivo determinar satisfacción del hombre y la eficiencia de los obreros en la producción mejorando su desempeño (p. 389).

La teoría X y Y.

Douglas McGregor (1959) propuso dos divisiones diferentes de las personas: uno negativo llamado teoría X. y el otro positivo llamado teoría Y

La teoría X: indica que los trabajadores les genera disgustos, son perezosos y no les gusta tomar las responsabilidades y deben estar obligados a trabajar están esperando que alguien superior a ellos los esté vigilando a cada rato para que puedan avanzar sus funciones. Para alcanzar los objetivos los superiores deben presionar porque los empleados piensan individualmente y solo en el salario que recibirán.

Teoría Y: A los trabajadores les gusta el trabajo, cumplen con sus responsabilidades, son creativos y no necesitan que algún este cerca de ellos permanentemente , porque ellos si cumplen funciones asignados. Son considerados como personas optimistas. (p.177).

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo influye la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel secundaria, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra Señora de Mercedes, Distrito de Puente Piedra, año 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo influye la remuneración en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel secundaria, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra Señora de Mercedes, Distrito de Puente Piedra, año 2017?

¿Cómo Influye la capacitación en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel secundaria, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra Señora de Mercedes, Distrito de Puente Piedra, año 2017?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación social

Mediante esta investigación se busca solucionar las causas más importantes de la satisfacción laboral, que ayudara a un mejor crecimiento personal y profesional, que será de mayor utilidad para los maestros.

Para que, en una Institución educativa, pueda obtener una buena calidad de enseñanza, se hace necesario asegurar a, los docentes, tengan los incentivos y motivación suficiente para llevarla a cabo con éxito.

1.5.2. Justificación económica

El presente trabajo es factible de ser realizado, por el por el motivo que no representa un gasto exorbitante en su implementación como en su ejecución; además que, en la época en que nos encontramos, donde el conocimiento y la información, puede mejorar nuestros ingresos económicos, estoy segura que será de mucha trascendencia para los instituciones y docentes

Así mismo permitirá a las instituciones educativas a mejorar sus recursos por parte del estado e ingresos del profesorado que genere la satisficían y el buen desempeño de los docentes, también permitirá analizar algunos errores y corregirlos a futuro para que el personal docente se sienta más motivado.

1.5.3. Relevancia teórica/práctica

La presente investigación será apoyada con aportes teóricos de manera que permitirá ampliar y aplicar los conocimientos que se ha ido obteniendo a lo largo de nuestros estudios.

Asimismo, la investigación servirá como base para futuras investigaciones, con la finalidad de mejorar la satisfacción que influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas donde no solo los beneficiados son los docentes sino también los alumnos en general.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

- La remuneración influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.
- La capacitación influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.2. Objetivo general

Determinar si la satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

1.7.3. Objetivos específicos

- Determinar si la baja remuneración influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.
- Determinar si la falta de capacitación influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación no experimental y transversal, porque no se manipula las variables a investigar y es transversal porque la toma de información de la encuesta es dado en un momento único.

2.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación que se ha realizado es de tipo aplicada. Según Tamayo (1990) “La investigación aplicada se propone en transformar el conocimiento puro conocimiento útil” (p.18).

2.1.2. Nivel de Investigación

El tipo de estudio es descriptivo – explicativo, el cual va permitir describir la situación observada con respecto a las variables de estudio.

2.2. Variables de Operacionalización

Tabla 1: Variables de Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
			POSICIÓN N	Nº DE ITEMS		
SATISFACCIÓN LABORAL	Capacitación	Habilidades	1,2	2	Cuestionario Tipo: Likert	Ordinal- Razón
		Actualización	3,4	2		
	Interacción con los colegas	Creativo	5.	1		
		Interacción interpersonal	6,7	2		
		Adaptable	8,9	2		
	Remuneración	Salario	10,11	2		
Incentivos Participación de utilidades.		12.	1			
DESEMPEÑO DEL DOCENTE	Eficiencia	Métodos	13	1	Cuestionario Tipo: Likert	
		Resultados	14,15	2		
	RESPONSABILIDAD	Obligaciones	16,17	2		
		Responsabilidad en el área de trabajo	18,19,20	3		
	ASCENSO	Recompensa Crecimiento profesional	21,22 23,24	2 2		
			Total	24		

Fuente: Elaboración Propia

2.2.1. Definición conceptual

2.2.1.1 Variable Independiente: Satisfacción laboral

Según los autores Robbins, S. y Judge, T. (2013). Definen como:
“Sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de este. [...] [Se debe a] La capacitación [...] el apoyo social, la interacción con los colegas [...] y el salario” (pp. 75 - 81).

Dimensiones

- **Capacitación**

Según el autor Ahumada, C. (2010) define:

“Actividades que se enfocan en desarrollar las habilidades, capacidades del trabajador con el propósito realizar de forma más eficiente su trabajo. [...] Es la actualización de productos y manejo de las herramientas de uso diario, así mismo, esta se desarrolla para un mejor desempeño profesional” (p.26)

- **Interacción con los colegas**

Rivero, A.; Barona, A. y Leon, K. (2014) definen:

“Es la efectividad de la interacción interpersonal para el desarrollo eficaz y creativo [...] promoviendo la colaboración y fomentando un clima comunicativo flexible y adaptable (párr. 5).

- **Remuneración**

Según los autores Urquillo, J. Y Bonilla, J. (2008).

La remuneración: “Es la retribución periódico que recibe un trabajador por la labor que ejecuta “(P.36)

2.2.1.2. Variable Dependiente:

Desempeño

Según los autores Robbins, S. Y Coutler, M. (2005). “Es el resultado final de una actividad [...] llevando a cabo la responsabilidades laborales en forma eficiente y eficaz como sea posible. [...] Una buena revisión de desempeño desembocara en un ascenso, mayores responsabilidades y un mejor salario” (pp.465 – 631).

Dimensiones:

- **Eficiencia**

Según Hernández y Rodríguez. (2006) define: El desarrollo correcto de los, (procedimientos administrativos) definidos para obtener resultados favorables muy positivos (p.28)

- **Responsabilidad**

Según Amaru, A. (2009). “Son actividades u obligaciones que tiene una persona poder cumplir con sus funciones asignadas” (p.53)

Según Fernández y Hernández y Rodríguez (2006). Define: “su función es muy importante porque permite coordinar y establecer su objetivo social y económica en la cual está comprometida (p.13).

- **Ascenso**

Según el autor Chiavenato, I. (2011) define:

Se entiende como el acto de subir un puesto de trabajo según las expectativas de cada trabajador y sobre todo de las organizaciones. Cuando esto ocurre, su salario también registra una recompensa adicional. (pp.252 -296)

2.3. Población y Muestra

2.3.1 Población

Los colegios particulares de nivel secundario cuenta con una población total de 32 colegios en todo el Distrito de Puente. Sin embargo, para esta investigación se utilizó la población de tres colegios particulares, el cual se encuentra conformado por un total de 30 docentes los que han sido tomados como población de este estudio.

Tabla 2

COLEGIOS	N° DE DOCENTES
Corporación la católica	Cuenta con 10 Docentes
I.E Nuestra Señora de Mercedes	Cuenta con 6 Docentes
Pedro Ruiz Gallo.	Cuenta con 14 Docentes
Total 30 Docentes	

Fuente: MINEDU.

2.3.2. Muestra

Como muestra se tomó a todos los colaboradores de la población, siendo en total 30 profesores, debido a que la población es finita y pequeña, el muestreo asumido en estas condiciones fue de tipo no probabilístico.

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

La técnica que se empleó fue la encuesta.

Instrumento: El instrumento usado fue el cuestionario. El cuestionario se elaboró en función de los indicadores de las variables, el mismo que es de tipo Lickert, consta de 24 preguntas. Una vez elaborado se buscó darle la fiabilidad al instrumento.

2.4.1. Validación y confiabilidad del instrumento.

El instrumento de la investigación se encuentra validado por un juicio de expertos el mismo que estuvo conformado por

Tabla 3

NOMBRE

Dr.Narciso Fernandez, Saucedo

Dr. Fernández Figueroa, Jorge

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry

El juicio de expertos se encargó de revisar el instrumento y dar las recomendaciones del caso para su corrección y luego validarlo. Dando su aprobación y validación al cuestionario como aplicable

- **Confiabilidad del instrumento**

Después de la validación, se procederá a realizar al análisis de la confiabilidad utilizando el programa SPSS 20 en el cual se usara el alfa de Crombach para aplicar a la información que se obtendrá por medio de la encuesta piloto realizado en los colegio de La católica, Nuestra señora de mercedes y Pedro Ruiz gallo del distrito de puente piedra año 2017.

2.4.2. ALFA DE CRONBACH

Para la confiabilidad del instrumento se usó la prueba Alfa de Cronbach, en el programa SPSS 21, donde se obtuvo la información que se logró aplicar mediante la prueba piloto de la muestra, la cual se realizó en el colegio Institución Educativa N° 3070 "Maria de los Angeles" la cual se encuentra en el Distrito de Puente Piedra, Provincia de Lima. Según Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). La prueba piloto se realiza con una pequeña muestra inferior a la muestra definitiva.

Tabla 4

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	24

Tabla 6

Coeficiente estandarizado de correlaciones

Correlación	Interpretación
-1.00	Correlación Negativa perfecta
-0.90	Correlación Negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.10	Correlación positiva débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Al procesar los datos en el SPSS. Se obtuvo un Alfa de Cronbach de 8,28, y así se lleva a la conclusión que la encuesta tiene aceptación, demostrando la validación y confiabilidad del instrumento

2.5. Método de análisis de datos.

Para el proyecto de investigación se aplicara el método estadístico a través de las pruebas paramétricas y no paramétricas a través del uso del SPSS 20.0.

Para el desarrollo de la tesis se aplicara el método hipotético deductivo, asimismo haciendo uso del método inductivo, deductivo y el método sintético.

2.6. Aspectos Éticos.

El aspecto ético en la investigación estará centrado en la veracidad de la información al ser tomada de campo y la publicación de los datos encontrados. El estudio planteado dará solución al problema de la organización dentro de la ética y valores. Además sin eludir las normas legales vigentes en un país.

Asimismo, se tendrá en cuenta la veracidad de los resultado; el respeto por la propiedad intelectual; el respeto por el medio ambiente y la biodiversidad; responsabilidad social, política, jurídica y ética; respeto a la privacidad de los clientes que fueron encuestados de manera efectiva sin incomodar sus labores.

III. RESULTADOS

RESULTADOS:

3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS DE LOS RESULTADOS

3.1.1 Análisis de Resultados

Tablas estadísticas

Tabla 7
SATISFACION LABORAL (agrupado)

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	17	56,7	56,7	56,7
CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

El 56.7% que representa a 30 profesores opinaron diciendo que a veces se debe tener en cuenta la satisfacción laboral y el 43.3% del total de los encuestados que representan a 30 profesores opinaron que casi siempre es necesario la satisfacción laboral.

Tabla 8
Capacitación (agrupado)

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
A VECES	22	73,3	73,3	80,0
CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

El 73.3% que representa a 30 profesores opinaron diciendo que a veces se debe tener en cuenta la capacitación. El 20% que representaron a 30 profesores opinaron que casi siempre se debe tener en cuenta la capacitación y el 6,7% que representan a 30 profesores opinaron que casi nunca se debe tener cuenta la capacitación.

Tabla 9
Interacción con los colegas (agrupado)

		Frecuencia a	Porcentaje e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	18	60,0	60,0	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El 60% de los profesores opinaron que casi siempre se debe tener en cuenta la interacción con los colegas. El 33.3% de los profesores opinaron que a veces se debe tener en cuenta la interacción de los colegas y el 6.7% de los profesores opinaron que siempre se debe tener en cuenta la interacción de los profesores.

Tabla 10
Remuneración (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	23,3	23,3	23,3
	A VECES	16	53,3	53,3	76,7
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El 53.3% que representan a 30 profesores opinan que a veces se debe tomar en cuenta la remuneración. El 23.3% que representan a 30 profesores indican que casi siempre se debe tomar en cuenta la remuneración y el 23.3% que representan a 30 profesores indican que casi nunca se debe tomar en cuenta la remuneración.

Tabla 11
DESEMPEÑO (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido A VECES	1	3,3	3,3	3,3
CASI SIEMPRE	20	66,7	66,7	70,0
SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

El 66.7% que representa a 30 profesores opinaron diciendo que casi siempre se debe tener en cuenta el desempeño docente. El 30% que representa a 30 profesores opinaron diciendo que siempre se debe tener en cuenta el desempeño docente y el 3.3% que representan a 30 profesores opinaron diciendo que a veces se debe tener en cuenta el desempeño laboral.

Tabla 12
Eficiencia (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido A VECES	4	13,3	13,3	13,3
CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	53,3
SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

El 46.7% que representa a 30 profesores opinaron que siempre se debe tomar en cuenta la eficiencia. El 40% que representa a 30 profesores opinaron que casi siempre se debe tomar en cuenta la eficiencia y el 13.3% que representan a 30 profesores opinaron que a veces se debe tomar en cuenta la eficiencia de los docentes.

Tabla 13
Responsabilidad (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	36,7
	SIEMPRE	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El 63.3% que representan a 30 profesores opinaron que siempre se debe tener en cuenta la responsabilidad. El 36.7% que representa a 30 profesores opinaron que casi siempre se debe tomar en cuenta la responsabilidad.

Tabla 14
Ascenso (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	19	63,3	63,3	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El 63.3% que representan a 30 profesores opinaron que casi siempre se debe tomar cuenta el ascenso. El 20% que representan a 30 profesores opinaron que a veces se debe tener cuenta el ascenso y el 16.7% que representa a 30 profesores opinan que siempre se debe tomar en cuenta el ascenso de los profesores en el área de trabajo donde se desempeñan.

3.2. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

3.3.1. Correlaciones entre Variables

a). HO: $R = 0$; V1 y V2 no está relacionadas

H1: $R > 0$; V1 y V2 están relacionadas

b). Sig. 5% = 0.05 → Nivel de aceptación del 95% y su Limite del nivel de aceptación $z = 1.96$

c). Regla de decisión:

Sig. Encontrada < Sig. Investigación: Rechazar H_0

Sig. Encontrada > Sig. Investigación: Aceptar H_0

d). Calculo del estadístico spss

		SATISFACION	
		LABORAL	DESEMPEÑO
SATISFACION LABORAL (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO (agrupado)	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

- Correlación de Pearson = 0.727%: Sirve para saber el grado de correlación.
- Sig. Encontrada = 0.000: Sirve para probar la H_0

Interpretación: En la tabla 15 se tiene que la correlación de Pearson para ambas variables tiene el valor de 0.727 el mismo que comparado ubicado en la tabla 17 de correlaciones según los autores Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, P. 2010, p.238 está tipificada como correlación positiva alta.

Además en la misma tabla 15 la significancia encontrada es 0.000 que comparada con la significancia del trabajo 0.05 es menor, es decir “0.000 < 0.05”, Entonces se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. **Es la decir la Variable satisfacción Laboral está relacionada con la variable Desempeño docente.**

Tabla 16

Coefficiente estandarizado de correlaciones

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a -0.19)	Correlación positiva muy baja
0	Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P. 2010, p.238

3.2.2. Prueba de la hipótesis

- **Prueba de la hipótesis General**

HG: La satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

Ho: La satisfacción laboral no influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

H1: La satisfacción laboral si influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

Sig. Encontrada = 0.000 < sig. Investigación = 0.727

Regla de decisión:

Sig. Encontrada < Sig. Investigación: Rechazar H₀

Sig. Encontrada > Sig. Investigación: Aceptar H₀

- **Regresión Lineal:**

Tabla 17

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,727 ^a	,528	,511	,364

a. Predictores: (Constante), SATISFACION LABORAL (agrupado)

Interpretación: Verificando la tabla 17 la correlación de Pearson R = 0.727 que es la misma que aparece en la tabla 16 de correlaciones.

Coefficiente de determinación R cuadrado y esta expresado en porcentaje (%) y significa que la variable dependiente está cambiando o variando en un 52.8% que aparece en la tabla 18 por acción o efecto de la variable independiente.

Es decir la Variable Dependiente que es el Desempeño docente está cambiando en un 52.8% por efectos de la Variable Independiente que es la satisfacción laboral. Según la tabla 18 esta variación es moderada.

Tabla 18

Porcentajes estandarizados

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

Coeficiente de determinación R cuadrado Ajustado es el porcentaje que explica el cambio de la variable dependiente por acción de las otras variables Independientes.

Error estándar de la estimación no se tuvo en cuenta algunos factores que intervinieron en el proceso.

3.2.3. Análisis del cambio que sufren las variables

HT: Las variables tienen varianzas iguales

Ho: Las variables no tienen varianzas iguales

Ha: Las variables si tienen varianzas iguales

Significancia Investigación = 0.05 = 95% = 1.96

Regla de decisión:

- Sig. E > Sig. I 0,05, se acepta la H_0
- Sig. E. < Sig. I 0,05, se rechaza la H_0 .

Tabla 19:

ANALIS DE VARIANZA (ANOVA)

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	4,156	1	4,156	31,365	,000 ^b
	Residuo	3,710	28	,133		
	Total	7,867	29			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO (agrupado)

b. Predictores: (Constante), SATISFACION LABORAL (agrupado)

Anova: Sirve para determinar las variaciones que sufren las variables son iguales o no son iguales.

Interpretación: De la tabla 19 el estadístico **ANOVA** que es el 31.36 cae a la derecha de 1.96 lo que indica que cayó en la zona de rechazo. También en la misma tabla la significancia encontrada es de 0.000 la que es menor que la Significancia que la significación de Investigación de 0.05. ($0.000 < 0.05$).

Lo que por la regla de decisiones se rechaza la hipótesis Nula en consecuencia se acepta la hipótesis Alternativa, es decir las variables tienen valores diferentes. Es decir se ha probado como verdad la Hipótesis General: La satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La Católica y Nuestra Señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

- **Análisis de la recta de regresión lineal:**

Tabla 20
Coefficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	1,190	,203		5,851	,000
	SATISFACION LABORAL (agrupado)	,751	,134	,727	5,600	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO

Interpretación: Análisis del estadístico de regresión Lineal (t): Se observa en la tabla 20 de coeficiente que el valor de t es 5,851 y este está a la derecha de z que vale 1.96, es decir este valor está en la zona de rechazo de la Hipótesis Nula.

Así mismo la significancia encontrada es 0,000 que es menor que la significación de investigación 0.05 es decir ($0.000 < 0.005$).

Lo que implica por la regla de decisiones que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alternativa, **es decir se ha probado como verdad la Hipótesis General** La satisfacción laboral si influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La Católica y Nuestra Señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017

Análisis de la recta de la regresión Lineal: De la tabla 21 de coeficientes **se tiene los coeficientes no estandarizados B**, con los cuales formaremos la ecuación Lineal simple de la recta de regresión.

$$y = B_0 + B_1X$$

B_0 : es el coeficiente numérico o punto de corte de la recta con la perpendicular.

B_1 : El aporte que en % que hace la variable independiente X.

X = Variable Independiente

Y = Variable Dependiente

Luego reemplazando valores

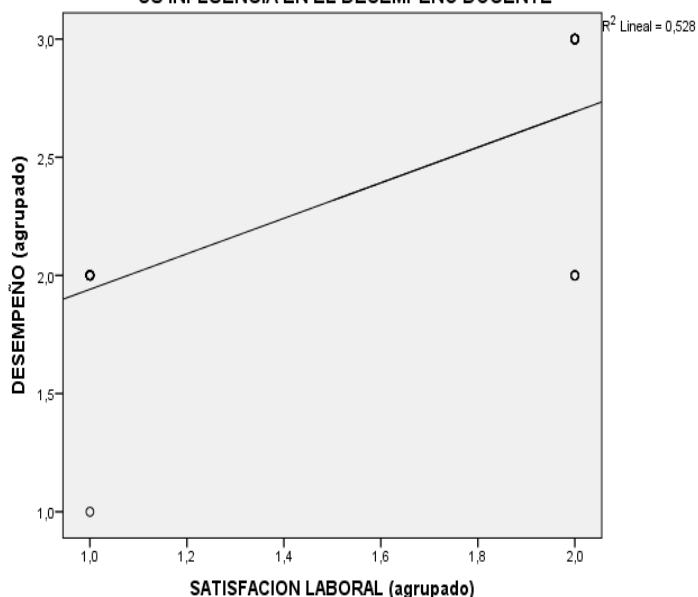
$$Y = 1.190 + 0,751x$$

Donde:

$$\text{Desempeño} = 1.190 \times 0,751 (\text{satisfacción laboral})$$

Gráfico 1

RECTA DE REGRESION LINEAL DE LAS VARIABLES SATISFACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE



Interpretación: Según los resultados de la tabla 21, la ecuación de regresión lineal simple es $Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X$, (Desempeño = $1.190 \times 0,751$ (satisfacción laboral) Donde la satisfacción laboral **aporta** en 75,1% para que el desempeño laboral se altere o cambie.

HIPÓTESIS ESPECIFICO 1

3.3. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

3.3.3. Correlaciones entre Variables

a). HO: $R = 0$; V1 y V2 no está relacionadas

H1: $R > 0$; V1 y V2 están relacionadas

b). Sig. 5% = 0.05 → Nivel de aceptación del 95% y su Limite del nivel de aceptación $z = 1.96$

c). Regla de decisión:

Sig. Encontrada < Sig. Investigación: Rechazar HO

Sig. Encontrada > Sig. Investigación: Aceptar Ho

d). Calculo del estadístico spss

Tabla 21
Correlaciones

		Remuneración (agrupado)	DESEMPEÑO (agrupado)
Remuneración (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,762**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO (agrupado)	Correlación de Pearson	,762**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

- Correlación de Pearson = 76.2%: Sirve para saber el grado de correlación.

- Sig. Encontrada = 0.000: Sirve para para probar la H0

Interpretación: En la tabla 21 se tiene que la correlación de Pearson para ambas variables tiene el valor de 0.762 el mismo que comparado ubicado en la tabla 17 de correlaciones según los autores Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, P. 2010, p.238 está tipificada como correlación positiva alta.

Además en la misma tabla 21 la significancia encontrada es 0.000 que comparada con la significancia del trabajo 0.05 es menor, es decir “0.000 < 0.05”, Entonces se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Es la decir, La remuneración influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

3.3.4. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

- **Prueba de la hipótesis específica 1**

Hi: La remuneración influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

Ho: La remuneración influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

Ha: La remuneración influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

Sig. Encontrada = 0.000 < sig. Investigación = 0.05

Regla de decisión:

Sig. Encontrada < Sig. Investigación: Rechazar H0

Sig. Encontrada > Sig. Investigación: Aceptar H_0

- **Regresión Lineal:**

Tabla 22

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,762 ^a	,581	,566	,343

a. Variables predictoras: (Constante), Remuneración (agrupado)

Interpretación: Verificando la tabla 22 la correlación de Pearson $R = 0.762$ que es la misma que aparece en la tabla 24 de correlaciones.

Según los resultados de la tabla 22 tenemos R cuadrado: La Variable Dependiente que es el Desempeño docente está cambiando en un 58.1% por efectos de la Variable Independiente que es la remuneración. Según la tabla 19 de **porcentajes esta variación es moderada.**

3.3.5. Análisis del cambio que sufren las variables

HT: Las variables tienen varianzas iguales

Ho: Las variables no tienen varianzas iguales

Ha: Las variables si tienen varianzas iguales

Significancia Investigación = 0.05 = 95% = 1.96

Regla de decisión:

- Sig. E > Sig. I 0,05, se acepta la H_0
- Sig. E. < Sig. I 0,05, se rechaza la H_0 .

Tabla 23

Análisis de Varianzas - ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	4,571	1	4,571	38,844	,000 ^b
	Residual	3,295	28	,118		
	Total	7,867	29			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Remuneración (agrupado)

Anova: Sirve para determinar las variaciones que sufren las variables son iguales o no son iguales.

Interpretación: De la tabla 23 el estadístico ANOVA que es el 38.84% cae a la derecha de 1.96 lo que indica que cayó en la zona de rechazo. También en la misma tabla la significancia encontrada es de 0.000 la que es menor que la Significancia que la significación de Investigación de 0.05. ($0.000 < 0.05$).

Lo que por la regla de decisiones se rechaza la hipótesis Nula en consecuencia se acepta la hipótesis Alterna, es decir las variables tienen variables iguales.

Es decir se ha probado como verdad la Hipótesis Específica 1: La remuneración influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

- **Análisis de la recta de regresión lineal:**

Tabla 24
Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,124	,194		5,800	,000
	Remuneración (agrupado)	,571	,092	,762	6,232	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO (agrupado)

Interpretación: Análisis del estadístico de regresión Lineal (t): Se observa en la tabla 24 de coeficiente que el valor de t es 5,800 y este está a la derecha de z que vale 1.96, es decir este valor está en la zona de rechazo de la Hipótesis Nula.

Así mismo la significancia encontrada es 0,000 que es menor que la significación de investigación 0.05 es decir (0.000 < 0.005).

Lo que implica por la regla de decisiones que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna, **es decir se ha probado como verdad la Hipótesis Especifica 1: La remuneración influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.**

Análisis de la recta de la regresión Lineal: De la tabla 24 de coeficientes **se tiene los coeficientes no estandarizados B**, con los cuales formaremos la ecuación Lineal simple de la recta de regresión.

$$y = B_0 + B_1X$$

B₀: es el coeficiente numérico o punto de corte de la recta con la perpendicular.

B₁: El aporte que en % que hace la variable independiente X.

X = Variable Independiente

Y = Variable Dependiente

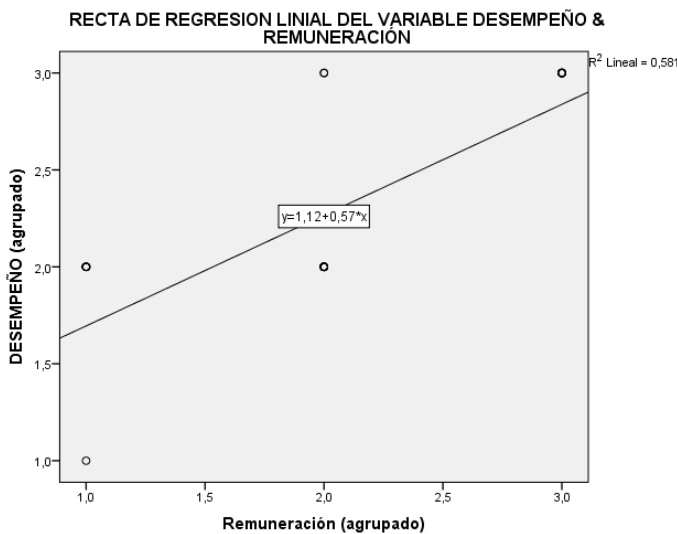
Luego reemplazando valores

$$Y = 1.124 + 0,571x$$

Dónde:

$$\text{Desempeño} = 1.124 + 0,571 (\text{remuneración})$$

Gráfico 2



Interpretación: Según los resultados de la tabla 24, la ecuación de regresión lineal simple es $Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X$, (Desempeño = 1.124 + 0,571 (remuneración)). Donde la remuneración **aporta** en 57.1% para que el desempeño laboral cambie.

HIPÓTESIS ESPECIFICO 2

3.4. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

3.4.3. Correlaciones entre Variables

a). $H_0: R = 0$; V1 y V2 no está relacionadas

$H_1: R > 0$; V1 y V2 están relacionadas

b). Sig. 5% = 0.05 \rightarrow Nivel de aceptación del 95% y su Limite del nivel de aceptación $z = 1.96$

c). Regla de decisión:

Sig. Encontrada < Sig. Investigación: Rechazar H₀

Sig. Encontrada > Sig. Investigación: Aceptar H₀

d). Calculo del estadístico spss

Tabla 25
Correlaciones

		Capacitación n (agrupado)	DESEMPEÑO O (agrupado)
Capacitación (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,383*
	Sig. (bilateral)		,037
	N	30	30
DESEMPEÑO (agrupado)	Correlación de Pearson	,383*	1
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	30	30

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

- Correlación de Pearson = 0.383: Sirve para saber el grado de correlación.
- Sig. Encontrada = 0.037: Sirve para probar la H₀

Interpretación: En la tabla 25 se tiene que la correlación de Pearson para ambas variables tiene el valor de 0.383 el mismo que comparado ubicado en la tabla 17 de correlaciones según los autores Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, P. 2010, p.238 está tipificada como correlación positiva baja.

Además en la misma tabla 25 la significancia encontrada es 0.037 que comparada con la significancia del trabajo 0.05 es menor, es decir “ $0.037 < 0.05$ ”, Entonces se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. **Es la decir** La capacitación influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

3.4.4. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

- **Prueba de la hipótesis específica 2**

HE: La capacitación influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

Ho: La capacitación no influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017

Ha: La capacitación si influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017

Sig. Encontrada = 0.037 < sig. Investigación = 0.05

Regla de decisión:

Sig. Encontrada < Sig. Investigación: Rechazar HO

Sig. Encontrada > Sig. Investigación: Aceptar Ho

- **Regresión Lineal:**

Tabla 26

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error típ. de la estimación
1	,383 ^a	,146	,116	,490

a. Variables predictoras: (Constante), Capacitación (agrupado)

Interpretación: Verificando la tabla 26 la correlación de Pearson $R = 0.383$ que es la misma que aparece en la tabla 25 de correlaciones.

Según los resultados de la tabla 26 tenemos R cuadrado: La Variable Dependiente que es el Desempeño docente está cambiando en un 14,6% por efectos de la Variable Independiente que es la capacitación. Según la tabla 19 de porcentajes esta variación es baja.

- **Análisis del cambio que sufren las variables**

HT: Las variables tienen varianzas iguales

Ho: Las variables no tienen varianzas iguales

Ha: Las variables si tienen varianzas iguales

Significancia Investigación = 0.05 = 95% = 1.96

Regla de decisión:

- Sig. E > Sig. l 0,05, se acepta la H_0
- Sig. E. < Sig. l 0,05, se rechaza la H_0 .

Tabla 27

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	1,152	1	1,152	4,806	,037 ^b
	Residual	6,714	28	,240		
	Total	7,867	29			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Capacitación (agrupado)

Anova: Sirve para determinar las variaciones que sufren las variables son iguales o no son iguales.

Interpretación: De la tabla 27 el estadístico ANOVA que es el 4.81% cae a la derecha de 1.96 lo que indica que cayó en la zona de rechazo. También en la misma tabla la significancia encontrada es de 0.037 la que es menor que la Significancia que la significación de Investigación de 0.05. ($0.037 < 0.05$).

Lo que por la regla de decisiones se rechaza la hipótesis Nula en consecuencia se acepta la hipótesis Alternativa, es decir las variables tienen variables iguales.

Es decir se ha probado se ha probado como verdad la Hipótesis Específica 2: La capacitación influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

- **Análisis de la recta de regresión lineal:**

TABLA 28
Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1,429	,393		3,639	,001
1 Capacitación (agrupado)	,393	,179	,383	2,192	,037

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO (agrupado)

Interpretación: Análisis del estadístico de regresión Lineal (t): Se observa en la tabla 28 de coeficiente que el valor de t es 3,639 y este está a la derecha de z que vale 1.96, es decir este valor está en la zona de rechazo de la Hipótesis Nula.

Así mismo la significancia encontrada es 0,037 que es menor que la significación de investigación 0.05 es decir (0.037 < 0.005).

Lo que implica por la regla de decisiones que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna, **es decir se ha probado como verdad la Hipótesis Especifica 2: La capacitación influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.**

Análisis de la recta de la regresión Lineal: De la tabla 26 de coeficientes **se tiene los coeficientes no estandarizados B**, con los cuales formaremos la ecuación Lineal simple de la recta de regresión.

$$y = B_0 + B_1X$$

B₀: es el coeficiente numérico o punto de corte de la recta con la perpendicular.

B₁: El aporte que en % que hace la variable independiente X.

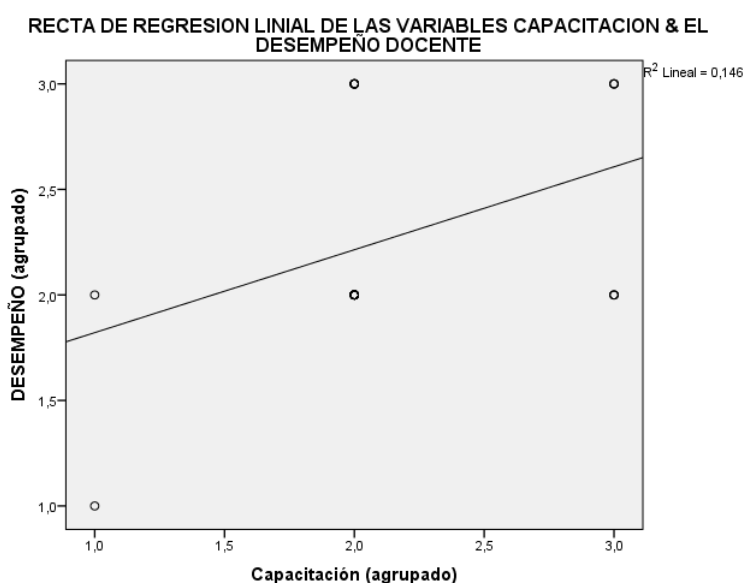
X = Variable Independiente

Y = Variable Dependiente

Luego reemplazando valores

$$Y = 1.429 + 0,393x$$

Dónde: Desempeño = **1.429 + 0,393** (capacitación)



Interpretación: Según los resultados de la tabla 26, la ecuación de regresión lineal simple es $Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X$, (Desempeño = **1.429 + 0,393** (capacitación)). Donde la capacitación **aporta** en 39.3% para que el desempeño laboral cambie.

IV. DISCUSIÓN

Discusión por objetivos

El objetivo general de esta investigación fue determinar si la satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

Se observó que dicho objetivo guarda semejanza con la investigación realizada de **Rivas (2009)** en su tesis titulada “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador” para obtener el título de maestría, en la Universidad de Montemorelos, México. El cual tuvo como **objetivo** general determinar la relación que existe entre la Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador. Por lo cual hace mención a sus dos variables La satisfacción laboral y el desempeño docente. Por ende el objetivo de la presente tesis guarda relación con la investigación de Rivas (2009).

Discusión por metodología

La tesis presentada es de diseño de investigación no experimental y transversal. Además es de tipo aplicativo y de nivel descriptivo – explicativo el cual permite describir la situación observada con respecto a las variables de estudio. La población es de 30 docentes y la muestra es censal porque igual a la población.

La investigación realizada por Rivas (2009) en su tesis titulada “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador” para obtener el título de maestría, en la Universidad de Montemorelos, México. La metodología usada es semejante a la presente investigación, donde el diseño es no experimental y transversal y de tipo aplicativo, pero no coincide con el nivel de investigación que fue descriptivo – correlacional. La población estuvo conformado de 80 docentes con una muestra de 48 docentes que es diferente a la población y la muestra usada en el presente trabajo.

Discusión de los resultados

Resultados de las dimensiones que se usó para las hipótesis específicas:

En la tabla 11 se observa que el 53.3% que representan a 30 profesores opinan que a veces se debe tomar en cuenta la remuneración. El 23.3% que re representan a 30 profesores indican que casi siempre se debe tomar en cuenta la remuneración y el 23.3% que representan a 30 profesores indican que casi nunca se debe tomar en cuenta la remuneración.

El 73.3% que representa a 30 profesores opinaron diciendo que a veces se debe tener en cuenta la capacitación. El 20% que representaron a 30 profesores opinaron que casi siempre se debe tener en cuenta la capacitación y el 6,7% que representan a 30 profesores opinaron que casi nunca se debe tener cuenta la capacitación.

El objetivo e Hipótesis General

La presente tesis tuvo como hipótesis general lo siguiente La satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017. El cual guarda coherencia con la hipótesis general de Rivas (2009) siendo la siguiente Existe una relación significativa entre el grado de la satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas adventistas de la Asociación Oriental y la Misión Paracentral.

Por medio de la prueba de correlación de Pearson se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05, por ende se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna teniendo como resultado que existe una influencia entre la satisfacción laboral y el desempeño de los Docentes en las Instituciones Educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017 por consecuencia el objetivo general queda demostrado.

El objetivo específico e hipótesis específico 1:

Se tuvo como objetivo específico determinar si la baja remuneración influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017. Se observó que dicho objetivo específico no guarda relación con la tesis de Zapata y Suarez (2014) en su tesis titulada “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimu agropecuaria s.a. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Para obtener el título profesional de licenciado en Administración, en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. El cual tuvo como objetivo específico Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo, el cual se observa que se busca evaluar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, mientras que el presente trabajo busca conocer si existe una influencia de la remuneración y el desempeño docente. Por ende el objetivo específico de la presente tesis no tiene coincidencia con la tesis de Zapata y Suarez (2014).

La presente tesis obtuvo como resultados que existe una influencia de la remuneración y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017. Existiendo una discrepancia con la tesis Zapata y Suarez (2014), el cual obtuvo como resultado que la relación jefe subordinado no es el adecuado, lo cual establece que existe poca identificación y compromiso de los colaboradores hacia la empresa, lo que influye en un nivel medio de productividad. En conclusión se observa que no hay coherencia de la presente tesis con la de Zapata y Suarez (2014).

El objetivo específico e hipótesis específico 2:

Se tuvo como objetivo específico determinar si la falta de capacitación influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017. Se observó que dicho objetivo específico no tiene coherencia con la tesis de Navarro (2012) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” para obtener su tesis de Licenciatura en

Psicología, en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. El cual tuvo como objetivo específico Evaluar el nivel de satisfacción laboral y su influencia en la productividad, el cual busca evaluar el nivel de satisfacción y su influencia en la productividad, mientras que en la presente tesis se busca determinar si la falta de capacitación influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas. Por ende el objetivo específico de la presente tesis no guarda relación con la tesis de Navarro (2012).

La presente tesis obtuvo como resultados que existe una influencia de capacitación y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, existiendo desacuerdo con la tesis de Navarro (2012), el cual obtuvo como resultados que las relaciones personales la calidad de vida en el trabajo genera satisfacción laboral lo que influye en la productividad. En conclusión se observa que no existe relación con la tesis de Navarro (2012).

Discusión por conclusiones

Mi investigación tuvo como objetivo general determinar si la satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017, según los resultados obtenidos se concluye que tiene una correlación positiva moderada ha sido alcanzado realizando la correlación de Pearson, lo que indica que la hipótesis fue comprobada como verdadera debido a que la significancia estadística encontrada fue menor que la significancia de trabajo, por lo tanto podemos confirmar que la satisfacción laboral tiene una correlación con el desempeño de los docentes . De esta manera se asemeja con Salluca (2010) en su tesis “Relación entre niveles de satisfacción laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas del cercado de Callao”, donde su objetivo general fue determinar la si exististe relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del Cercado Callao, asimismo, concluye que los resultados de la investigación en la variable satisfacción laboral según percepción de los alumnos del presente estudio , indica que el 57% consideran que siempre los profesores se encuentran satisfechos, por otro lado en relación a la variable dependiente desempeño docente también por percepción de

los alumnos consideran que el 43% casi siempre se encuentran satisfechos . Lo que indica que la satisfacción laboral genera beneficios a largo plazo.

Discusión por teorías relacionadas

Las teorías utilizadas en mi investigación son: La satisfacción laboral Frederick Herzberg hace referencia a dos teorías de motivación que son los factores intrínsecos (Factores de motivación) y extrínsecos (factores de higiene), así mismo se la Teoría de la finalidad o de las metas de Locke la cual sostiene que las metas específicas mejoran el desempeño y que cuando aceptan las metas difíciles producen un mejor desempeño que las metas fáciles. En la tesis de Salluca (2010) “Relación entre niveles de satisfacción laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas del cercado de Callao, tiene una semejanza al emplear la teoría de Frederick Herzberg la cual hace referencia a dos teorías de motivación que son los factores intrínsecos y extrínsecos.

V. CONCLUSIÓN:

Primera:

Se ha cumplido con determinar que si existe influencia entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017, ya que la correlación de Pearson tabla 17 para ambas variables tiene el valor de 0.727 según los autores Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, está tipificada como correlación positiva alta. Así mismo la significancia encontrada es 0,000 que es menor que la significación de investigación 0.05 es decir ($0.000 < 0.005$). Lo que implica por la regla de decisiones que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna, es decir se ha probado como verdad la Hipótesis General.

Segunda:

Con respecto al primer segundo específico consiste en determinar si existe influencia entre la remuneración y el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017. Según los resultados estadísticos se ha cumplido que existe la influencia entre ambos variables, ya que la elación de Pearson ubicado en la tabla 16 muestra que ambas variables tiene el valor de 0.762 el mismo que ubicado en la tabla 17 de correlaciones según los autores Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P. está tipificada como correlación positiva alta. Así mismo la significancia encontrada en la tabla 26 es de 0.000 la que es menor que la significación de Investigación de 0.05. ($0.000 < 0.05$). Es decir se ha probado como verdad la Hipótesis Especifica 1.

Tercera:

Con respecto al segundo objetivo específico también consiste en determinar si la falta de capacitación influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017. Segun resultados estadísticos se ha cumplido que existe la influencia entre ambos variables, ya que

en la tabla 24 se tiene que la correlación de Pearson para ambas variables tiene el valor de 0.383 el mismo que comparado ubicado en la tabla 17 de correlaciones según los autores Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista está tipificada como correlación positiva baja, Así mismo la significancia encontrada es 0,037 que es menor que la significación de investigación 0.05 es decir ($0.037 < 0.05$). Lo que implica por la regla de decisiones que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna, es decir se ha probado como verdad la Hipótesis Especifica 2

VI. RECOMENDACIONES:

1. De acuerdo a los resultados obtenidos entre las variables satisfacción y desempeño docente se recomienda tener en cuenta la satisfacción laboral es decir cuanto más satisfechos se encuentran mayor será el desempeño docente ya que dentro de la variable satisfacción hay diversos factores de motivación que intervienen, tales como promover un buen ambiente laboral, recursos tecnológicos a su alcance para realizar sus clases de manera más atractivas, fomentar la comunicación inter personal y tener en cuenta las recompensas ya que es un factor muy importante para que un individuo sienta satisfacción.
2. En cuanto al desempeño docente con la dimensión remuneración, se recomienda una mejora en sus sueldos que les permitan tener mejores opciones de capacitarse y tener mejores condiciones de vida.
3. En cuanto al desempeño docente con la dimensión capacitación se recomienda que los colegios deben tomar mucha importancia a esta dimensión el cual les permita actualizarse sobre los nuevos modelos y herramientas a utilizar permitiendo brindar una calidad de enseñanza adecuado.
4. El cuestionario fue validado por profesores expertos de la Universidad Cesar Vallejo con un Alfa de Cronbach de 0,8.28, lo cual indica que el instrumento es aplicable y se recomienda la utilización del mismo para las futuras investigaciones.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS:

Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf

Abramovay, M. (2005). Víctimización en las escuelas. Ambiente escolar, robos y agresiones físicas. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 10(26), 833864.

Amaru, A. (2009). Fundamentos de administración: Teoría general y fundamento administrativo. México: Pearson Aducaation

Álvarez, C. (2010). Organización del trabajo, Modelos. Madrid, España: Bubock publishing.

Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=piMmkvzRJ8cC&pg=PA39&dq=concepto+del+desarrollo+personal+del+docente&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=brito&f=false

Bolant, et al. (2007). Funciones de la administración. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=2NMedAshxncC&pg=PA138&dq=evaluaci%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o+seg%C3%BAn+chiavenato&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20seg%C3%BAn%20chiavenato&f=false

Buelga, M. (10 de Agosto de 2011). Gestipolis. Satisfacción – Insatisfacción = Clima Laboral. Recuperado de: <http://www.gestipolis.com/satisfaccion-insatisfaccion-clima-laboral/>

Caballero, K. (2002). Curriculum y formación del profesorado. El concepto de “satisfacción de trabajo” y su proyección en la enseñanza. Recuperado de:
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Chiang, M., Martin, J., y Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=Satisfacción+laboral+definicion&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Chiavenato, I. (2007) administración de recursos humanos, 8va edición, editora McGraw-Hill, México.

Chiroque, s. (2006). Evaluación del desempeño de los docentes. Informe 45.IPP. Lima: Perú.

Castillo, J. y Prieto, C. (1990). Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo, Madrid: CIS.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos Humanos: El capital Humano en las Organizaciones. México: Mc Graw Hill.

Díaz, H. (04 de Marzo del 2014). Los tres problemas que existen en el programa de educación del Perú. El Comercio. Recuperado de:
<http://elcomercio.pe/economia/peru/tres-problemas-que-existen-sector-educacion-peru-noticia-1714189>

Elton, M. (2004). Critical Evaluations and management. London and New York: Routledge.

Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la

ciudad de Quetzaltenango. (Tesis de Licenciatura en administración).
Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

García, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. Recuperado de:
<http://www.eumed.net/rev/cccsc/09/dgv.htm>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). Metodología de la
Investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2006). Administración - Teoría general
administrativa; origen, evolución y vanguardia. (4ª ed.). México: Mc
Graw Hill.

Hill, B. (2011). ¿Cuáles son los factores que afectan la satisfacción laboral?
Recuperado de: <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-factores-que-afectan-la-satisfaccin-laboral-5679.html>

Humanchumo, H. & Rodríguez, J. (2015). Metodología de la investigación en las
organizaciones. (1era ed.) . Perú: Editorial Summit.

Ibañez, B. (2015). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. España.
Ediciones Paraninfo S.A.

Lucas, A. (1992). Sociología de la empresa. 5ta edición. Madrid: Iberico Europea de
ediciones, S.A.

Longas, F. (2005). La libertad en el laberinto de minotauro. Chile: Editorial cuarto
propio.

Maristany, J. (2000). Administración de los recursos humanos. Argentina: Buenos
Aires. Prentice Hall.

Marcelo, c. y Vaillant, D., (2009). Desarrollo personal docente. Madrid, España: Narcea, S.A

Mejia, Y. (2012). "Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales". (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala.

Méndez & Sánchez. (Setiembre, 2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de Retail. Rev. De Investigación, 19(2), 21-36
Recuperado de:
http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang_et_al-theoria_19-2.pdf

Palomino, M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (6ta ed.). Madrid: Esic Editorial.

Pelayo, J. (2010). La motivación laboral. Obtenido de la motivación laboral.
Recuperado de:
http://.javierpelayo.com/attachments/article/264/La%20motivacion%20laboral%20presentacion.pdfplods/tx_megazine/comunnicaci.pdf.

Robbins, S. y Coultler, M. (2005). Administración. Mexico: Editorial Prentice Hall.

Reig, E. Fernández, J., y Jauli, I., (2003). Los recursos Humanos. Madrid: España. Thomson Editores Spain.

Ricardo, C. et al. (2015). Condiciones de trabajo y salud docente. Recuperado de:
http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/unesco_condiciones_trabajo_salud_docente.pdf

Rivas, M. (2009). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión

paracentral de el salvador (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos - Facultad de Ciencias Administrativas, México.

Robbins, S. y Judje, J. (2013). Comportamiento organizacional. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. (5ta ed.) España: Gerente Editorial.

Rivero, A.; Barona, A. y Leon, K. (2014). La calidad de la interacción en el aula entre los docentes y alumnos universitarios. Mexico: ANFECA.

Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. Punta santa fe, México: McGraw-Hill

Salluca, L. (2010). Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado callao. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Santos, D. (1998). Guías de la gestión de la pequeña empresa. Ediciones Díaz de santos, S.A Gestión eficaz del trabajo en equipo. Madrid: España.

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar). Quetzaltenango, Guatemala.

Sunedo (s/f). El desarrollo personal social. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/digesutp/desp/modernizacion/Unidad09.pdf>

Urquillo, J. Y Bonilla, J. (2008). La remuneración del trabajo: Manual para la gestión de sueldos y salarios. Caracas: Editorial Texto C.A.

Keith, D. y Newstrom, J. (2003) Comportamiento humano en el trabajo, undécima edición, México: McGraw-Hill.

WorkMeter (24 de febrero 2015). ¿Cómo influye la tecnología en nuestros hábitos de trabajo? Recuperado de:

<http://es.workmeter.com/blog/bid/360846/C-mo-influye-la-tecnolog-a-en-nuestros-h-bitos-de-trabajo>

Zapata & Juarez. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimu agropecuaria s.a. (Tesis de Licenciatura en administración). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Zuizo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. (Tesis de Doctorado). Universidad de Valencia, España.

ANEXOS

Anexo 1:

CUESTIONARIO

Instrucciones:

Por favor responda a todas las preguntas y marca con una (x) en los espacios blancos la opción que usted considera adecuado, según lo que demuestra en el cuadro.

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

N°	Preguntas	Respuestas				
		1	2	3	4	5
1.	Me considero hábil para entablar una conversación con otros colegas.					
2.	Tengo habilidad para detectar los problemas de mi entorno profesional					
3.	Tengo la posibilidad de recibir capacitación permanentemente					
4.	Me ofrecen programas de capacitación para desarrollar bien mis actividades pedagógicas.					
5.	Me considero una persona creativa					
6.	Estoy satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.					
7.	Realizo mis clases de manera dinámica donde existe interacción y participación en el aula.					
8.	Me adapto fácilmente a los cambios tecnológicos					
9.	Me adapto fácilmente a los cambios de las actualizaciones pedagógicas					
10.	La remuneración que recibo está de acuerdo con mis expectativas salariales.					
11.	El sueldo que recibo me alcanza para mi sustento familiar.					
12.	Me siento satisfecho con la utilidad que percibo					
13.	La metodología de enseñanza que empleo es adecuado para los estudiantes					
14.	El área administrativa valora mis resultados obtenidos en cada bimestre.					

15.	Los alumnos obtienen buenos resultados con la metodología que empleo para enseñar.					
16.	Me enfrento a mis funciones asignadas con curiosidad y sin miedo al fracaso					
17.	Cumplo con mis obligaciones de forma eficiente.					
18.	Demuestro orden y limpieza en mi clase.					
19.	Me considero responsable y puntual en el colegio					
20.	Evaluó de manera justa y adecuada					
21.	Recibo elogios frecuentemente de parte de los directivos					
22.	Considero que las recompensas son importantes para mis desempeño					
23.	Estoy satisfecho con la oportunidad de ascenso que se me brinda en el trabajo.					
24.	Estoy satisfecho con el reconocimiento de los logros obtenidos en mi trabajo					
¡Gracias por su participación!						

ANEXO 2. MATRIZ DE OBTENCION DE DATOS

RESULTADOS_1.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: P1 3 Visible: 40 de 40 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	5	4	4
2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	5	5	4
3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	4	5
4	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2	5	5	4	5	5	5
5	5	5	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	2	5	4	4
6	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	5	5	5
7	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	5	4	4
8	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	5	5	4	5	5	4
9	4	4	2	3	4	4	4	2	3	2	2	4	5	5	4	5	4	4
10	3	3	2	3	4	4	4	5	2	2	2	4	5	5	4	4	3	4
11	4	4	2	3	5	4	4	4	3	2	2	2	5	5	4	4	4	4
12	4	4	3	4	5	4	4	4	3	2	2	3	5	5	4	4	5	4
13	3	4	2	1	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	5	3	5
14	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	5	4	5
15	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	5	5	5
16	4	4	3	1	4	4	5	5	3	3	3	2	4	4	3	5	5	5
17	4	4	4	2	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	3	5	5	4
18	4	5	2	2	4	4	5	5	4	3	3	2	3	4	4	5	5	3
19	4	5	2	2	4	4	5	2	3	4	3	2	3	4	4	5	5	3
20	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	3	2	3	5	4	5	5	3
21	4	4	2	2	4	3	5	2	4	4	4	2	5	5	3	5	5	5
22	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5
23	4	3	2	2	5	4	4	3	4	3	4	2	5	4	5	5	5	5
24	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5
25	5	4	3	2	5	4	4	4	4	2	4	2	5	4	5	4	5	5
26	5	4	3	2	5	5	4	4	4	2	4	2	5	5	4	5	5	5
27	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5
28	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
29	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5

Vista de datos Vista de variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	Me considero hábil para entablar una conversación con otros colegas.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	Tengo habilidad para detectar los problemas de mi entorno profesional	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	Tengo la posibilidad de recibir capacitación permanentemente	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	Me ofrecen programas de capacitación para desarrollar bien mis actividades pedagógicas.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	M e considero una persona creativa	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	Estoy satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	Realizo mis clases de manera dinámica donde existe interacción y participación en el aula.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	Me adapto fácilmente a los cambios tecnológicos	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	Me adapto fácilmente a los cambios de las actualizaciones pedagógicas	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	La remuneración que recibo está de acuerdo con mis expectativas salariales.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	El sueldo que recibo me alcanza para mi sustento familiar.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	Me siento satisfecho con la utilidad que percibo	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	La metodología de enseñanza que empleo es adecuado para los estudiantes	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	El área administrativa valora mis resultados obtenidos en cada bimestre.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	Los alumnos obtienen buenos resultados con la metodología que empleo para enseñar.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	Me enfrento a mis funciones asignadas con curiosidad y sin miedo al fracaso	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	Cumplo con mis obligaciones de forma eficiente.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	Demuestro orden y limpieza en mi clase.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	Me considero responsable y puntual en el colegio	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	Evaluó de manera justa y adecuada	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	Recibo elogios frecuentemente de parte de los directivos	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	Considero que las recompensas son importantes para mi desempeño	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	Estoy satisfecho con la oportunidad de ascenso que se me brinda en el trabajo.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	Estoy satisfecho con el reconocimiento de los logros obtenidos en mi trabajo	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
25	VI	Numérico	8	2	SATISFACION LABORAL	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
26	VD	Numérico	8	2	DESEMPEÑO	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
27	D1	Numérico	8	2	Capacitación	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
28	D2	Numérico	8	2	Interaccion con los colegas	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
29	D3	Numérico	8	2	Remuneración	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
30	D4	Numérico	8	2	Eficiencia	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
31	D5	Numérico	8	2	Responsabilidad	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

ANEXO 3: VALIDACION DE DATOS



UCV

 UNIVERSIDAD CAYMA VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACITACION								
1	Me considero hábil para entablar una conversación con otros colegas.	✓		✓		✓		
2	Tengo habilidad para detectar los problemas de mi entorno profesional.	✓		✓		✓		
3	Tengo la posibilidad de recibir capacitación permanentemente.	✓		✓		✓		
4	Me ofrecen programas de capacitación para desarrollar bien mis actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: SATISFACCION LABORAL								
5	Me considero una persona creativa.	✓		✓		✓		
6	Estoy satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Realizo mis clases de manera dinámica donde existe interacción y participación en el aula.	✓		✓		✓		
8	Me adapto fácilmente a los cambios tecnológicos	✓		✓		✓		
9	Me adapto fácilmente a los cambios de las actualizaciones pedagógicas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: REMUNERACIÓN								
10	La remuneración que recibo está de acuerdo con mis expectativas salariales.	✓		✓		✓		
11	El sueldo que recibo me alcanza para mi sustento familiar.	✓		✓		✓		
12	Me siento satisfecho con la utilidad que percibo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D. Mg. Herminchimo Venegas Henry DNI: 17968344

Especialidad del validador: Docencia Investigativa

.....de.....del 20.16


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: AFICIENCIA								
13	La metodología de enseñanza que empleo es adecuado para los estudiantes	✓		✓		✓		
14	El área administrativa valora mis resultados obtenidos en cada bimestre.	✓		✓		✓		
15	Los alumnos obtienen buenos resultados con la metodología que empleo para enseñar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: RESPONSABILIDAD								
16	Me enfrento a mis funciones asignadas con curiosidad y sin miedo al fracaso	✓		✓		✓		
17	Cumplo con mis obligaciones de forma eficiente.	✓		✓		✓		
18	Demuestro orden y limpieza en mi clase.	✓		✓		✓		
19	Me considero responsable y puntual en el colegio	✓		✓		✓		
20	Evaluó de manera justa y adecuada	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: ASCENSO								
21	Recibo elogios frecuentemente de parte de los directivos	✓		✓		✓		
22	Considero que las recompensas son importantes para mis desempeño	✓		✓		✓		
23	Estoy satisfecho con la oportunidad de ascenso que se me brinda en el trabajo.	✓		✓		✓		
24	Estoy satisfecho con el reconocimiento de los logros obtenidos en mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

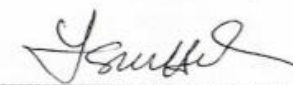
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY DNI: 17968344

Especialidad del validador: Ciencias Administrativas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...16...de...11...del 2016



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACITACION								
1	Me considero hábil para entablar una conversación con otros colegas.	✓		✓		✓		
2	Tengo habilidad para detectar los problemas de mi entorno profesional.	✓		✓		✓		
3	Tengo la posibilidad de recibir capacitación permanentemente.	✓		✓		✓		
4	Me ofrecen programas de capacitación para desarrollar bien mis actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: SATISFACCION LABORAL								
5	Me considero una persona creativa.	✓		✓		✓		
6	Estoy satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Realizo mis clases de manera dinámica donde existe interacción y participación en el aula.	✓		✓		✓		
8	Me adapto fácilmente a los cambios tecnológicos	✓		✓		✓		
9	Me adapto fácilmente a los cambios de las actualizaciones pedagógicas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: REMUNERACIÓN								
10	La remuneración que recibo está de acuerdo con mis expectativas salariales.	✓		✓		✓		
11	El sueldo que recibo me alcanza para mi sustento familiar.	✓		✓		✓		
12	Me siento satisfecho con la utilidad que percibo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DOCTOR RODRIGUEZ PEDERON DEGE DNI: 10729462

Especialidad del validador: ADH. CONCYTEC

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el

14 de NOV del 2016

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: AFICIENCIA								
13	La metodología de enseñanza que empleo es adecuado para los estudiantes	✓		✓		✓		
14	El área administrativa valora mis resultados obtenidos en cada bimestre.	✓		✓		✓		
15	Los alumnos obtienen buenos resultados con la metodología que empleo para enseñar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: RESPONSABILIDAD								
16	Me enfrento a mis funciones asignadas con curiosidad y sin miedo al fracaso	✓		✓		✓		
17	Cumplo con mis obligaciones de forma eficiente.	✓		✓		✓		
18	Demuestro orden y limpieza en mi clase.	✓		✓		✓		
19	Me considero responsable y puntual en el colegio	✓		✓		✓		
20	Evaluó de manera justa y adecuada	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: ASCENSO								
21	Recibo elogios frecuentemente de parte de los directivos	✓		✓		✓		
22	Considero que las recompensas son importantes para mis desempeño	✓		✓		✓		
23	Estoy satisfecho con la oportunidad de ascenso que se me brinda en el trabajo.	✓		✓		✓		
24	Estoy satisfecho con el reconocimiento de los logros obtenidos en mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DOCTOR RODRIGUEZ FI DNI: 10789462

Especialidad del validador: ADM.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 14 de nov del 20...
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: AFICIENCIA								
13	La metodología de enseñanza que empleo es adecuado para los estudiantes	✓		✓		✓		
14	El área administrativa valora mis resultados obtenidos en cada bimestre.	✓		✓		✓		
15	Los alumnos obtienen buenos resultados con la metodología que empleo para enseñar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: RESPONSABILIDAD								
16	Me enfrento a mis funciones asignadas con curiosidad y sin miedo al fracaso	✓		✓		✓		
17	Cumplo con mis obligaciones de forma eficiente.	✓		✓		✓		
18	Demuestro orden y limpieza en mi clase.	✓		✓		✓		
19	Me considero responsable y puntual en el colegio	✓		✓		✓		
20	Evaluó de manera justa y adecuada	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: ASCENSO								
21	Recibo elogios frecuentemente de parte de los directivos	✓		✓		✓		
22	Considero que las recompensas son importantes para mis desempeño	✓		✓		✓		
23	Estoy satisfecho con la oportunidad de ascenso que se me brinda en el trabajo.	✓		✓		✓		
24	Estoy satisfecho con el reconocimiento de los logros obtenidos en mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: NARCISO FERNANDEZ SAUCEDO DNI: 09044632

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de Jul del 2016



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACITACION								
1	Me considero hábil para entablar una conversación con otros colegas.	✓		✓		✓		
2	Tengo habilidad para detectar los problemas de mi entorno profesional.	✓		✓		✓		
3	Tengo la posibilidad de recibir capacitación permanentemente.	✓		✓		✓		
4	Me ofrecen programas de capacitación para desarrollar bien mis actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: SATISFACCION LABORAL								
5	Me considero una persona creativa.	✓		✓		✓		
6	Estoy satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Realizo mis clases de manera dinámica donde existe interacción y participación en el aula.	✓		✓		✓		
8	Me adapto fácilmente a los cambios tecnológicos	✓		✓		✓		
9	Me adapto fácilmente a los cambios de las actualizaciones pedagógicas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: REMUNERACIÓN								
10	La remuneración que recibo está de acuerdo con mis expectativas salariales.	✓		✓		✓		
11	El sueldo que recibo me alcanza para mi sustento familiar.	✓		✓		✓		
12	Me siento satisfecho con la utilidad que percibo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: NARCISO FERNANDEZ SAUCEDO..... DNI: 09044632.....

Especialidad del validador:..... ESTADÍSTICA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el

19 de 11 del 2016

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES / INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo influye la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel secundaria, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra Señora de Mercedes, Distrito de Puente Piedra, año 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo influye la remuneración en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel secundaria, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra Señora de Mercedes, Distrito de Puente Piedra, año 2017?</p> <p>¿Cómo influye la capacitación en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de nivel secundaria, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra Señora de Mercedes, Distrito de Puente Piedra, año 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si la satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar si la baja remuneración influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.</p> <p>Determinar si la falta de capacitación influye en el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La remuneración influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.</p> <p>La capacitación influye en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.</p>	<p>Variable Independiente: Satisfacción Laboral</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño</p>	<p>CAPACITACIÓN Habilidades Actualización</p> <p>INTERACCIÓN CON LOS COLEGAS Creativo Interacción Personal Adaptable</p> <p>REMUNERACIÓN Salario Incentivo Participación de utilidades</p> <p>EFICIENCIA Métodos Resultados</p> <p>RESPONSABILIDAD Obligaciones Responsabilidad en área de trabajo</p> <p>ASCENSO Recompensa Crecimiento personal</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental-Transversal</p> <p>Tipo de investigación: Descriptivo-Explicativo</p> <p>Nivel de investigación: Aplicada</p> <p>Población: 30 trabajadores</p> <p>Muestra censal.</p> <p>Técnica de instrumento de recolección de datos: Encuesta- Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos: SPSS V. 24</p>

ANEXO 5


 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Antonio DÍAZ SAUCEDO**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima -Norte, revisor de la tesis titulada "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, AÑO 2017" del la estudiante MAHILI DEISY Bazán Quiñones, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Ella analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima, 15 de octubre del 2018.


.....
Firma
Dr. Antonio DÍAZ SAUCEDO
DNI: 07162975

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV

TESIS FINAL

1/23

1 de 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO

DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS,

DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, AÑO 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

BAZAN QUIÑONES, MAHILI DEISY

ASESOR

DR. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2017



Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 7 % |
| 2 | Entregado a EP NBS S...
Trabajo del estudiante | 1 % |
| 3 | repositorio.autonoma.e...
Fuente de Internet | 1 % |
| 4 | www.buenastareas.com
Fuente de Internet | <1 % |
| 5 | daniel-educadoressiglo...
Fuente de Internet | <1 % |
| 6 | congreso.investiga.fca...
Fuente de Internet | <1 % |



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1

Yo, MAHILI DEISY BAZÀN QUIÑONES, identificado con DNI N° 72358345, egresada de la Escuela Profesional de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los Docentes en las Instituciones Educativas, Distrito de Puente Piedra, año 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



(Handwritten signature)

FIRMA

DNI: 7235 83 45

FECHA: 15 de Octubre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS,
DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, AÑO 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**



AUTORA:

BAZÁN QUIÑONES, MAHILI DEISY

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mahili Deisy Bazán Quiñones

INFORME TÍTULADO:

La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los Docentes en las Instituciones Educativas, distrito de Puente Piedra, año 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: **05/07/2017**

NOTA O MENCIÓN: **16**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN