

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Satisfacción Laboral y Desempeño de Docentes de la Institución  
Educativa Inicial N° 1538. Huarney, 2019**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en  
Docencia Universitaria y Gestión Educativa.**

**Autor**

Gonzales Blanco, Veronica Alvina

**Asesor**

Cueva Valverde, William

**Código Orcid – Asesor**

0000-0003-4339-3679

**Chimbote – Perú  
2019**

## ÍNDICE

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabra clave.....	iii
Constancia de Originalidad.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción .....	1
Metodología.....	22
Resultados.....	25
Análisis y Discusión.....	29
Conclusiones.....	32
Recomendaciones.....	33
Referencias bibliográficas.....	35
Anexos.....	40

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	19
Tabla 2. Población y muestra.....	23
Tabla 3. Frecuencias porcentuales sobre los niveles de satisfacción laboral.....	25
Tabla 4. Frecuencia porcentual del nivel de desempeño docente.....	26
Tabla 5. Tabla cruzada sobre satisfacción laboral y el desempeño docentes.....	27
Tabla 6. Correlación entre las variables satisfacción laboral y desempeño de docentes...	28

## **PALABRAS CLAVE**

<b>Tema</b>	Satisfacción laboral y desempeño docente
<b>Especialidad</b>	Educación inicial

## **KEYWORD**

<b>Theme</b>	Work satisfaction, teaching performance
<b>Specialty</b>	Initial education

## **Línea de investigación**

<b>Línea de investigación</b>	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Disciplina</b>
Teoría y métodos educativos	5. Ciencias Sociales	5.3 Ciencias de la Educación	Educación General (incluye Capacitación, Pedagogía).



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Satisfacción laboral y desempeño de docentes de la Institución Educativa Inicial N° 1538. Huarmey, 2019"** del (a) estudiante: **Verónica Alvina Gonzáles Blanco**, identificado(a) con **Código N° 1118200343**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 15%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de Investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 2 de Abril de 2023



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **TÍTULO**

**Satisfacción laboral y desempeño de docentes de la institución educativa inicial  
N°1538 Huarmey; 2019**

**Job satisfaction and the performance of teachers of the initial educational  
institution no. 1538 huarmey; 2019**

## **RESUMEN**

La presente indagación fue determinar la relación que hay entre satisfacción laboral y desempeño de docentes de la IE inicial 1538 de Huarmey. 2019. Para llevar a cabo este estudio se trabajó con una metodología de tipo correlacional básico, diseño no experimental, asimismo, para este estudio se contó con de 17 profesores, siendo la población y muestra de trabajo. Los instrumentos fueron dos cuestionarios, estructurado en dimensiones, ítems y escalas, la cual sirvió para medir y verificar a cada uno de las variables, dicho instrumento ayudó a recoger los datos para poder procesar y arrojar las tablas y gráficos mediante el programa SPSS versión 21. Los resultados fueron evidentes tal como se aprecia en tabal 4 sobre la correlación de Spearman ( $\rho=0,785$ ,  $P=0.027$ ) que hay relación entre ambos satisfacción laboral y desempeño docente por lo que se acepta la hipótesis de indagación y se rechaza la nula.

## **ABSTRACT**

The present investigation was to determine the relationship between job satisfaction and performance of teachers of the initial IE 1538 of Huarmey. 2019. To carry out this study, we worked with a basic correlational methodology, non-experimental design, likewise, for this study there were 17 teachers, being the population and work sample. The instruments were two questionnaires, structured in dimensions, items and scales, which served to measure and verify each of the variables, this instrument helped to collect the data to be able to process and produce the tables and graphs through the SPSS version 21 program. The results were evident, as can be seen in table 4 on Spearman's correlation ( $\rho=0.785$ ,  $P=0.027$ ) that there is a relationship between both job satisfaction and teaching performance, so the inquiry hypothesis is accepted and the null is rejected. .

## **Introducción**

En la presente investigación detallaremos a continuación los antecedentes que dan realce a este trabajo investigativo.

Según, Bazán (2017), en su estudio investigativo, se planteó como propósito, determinar una asociación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docente de IE Los Olivos, para lo cual utilizó un tipo de estudio descriptivo correlacional, con diseño no experimental y como instrumento un cuestionario, arribando a la siguiente conclusión que hay asociación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout  $p=0,007$ , por lo que el nivel de satisfacción de empleo en los profesores es alto que el de síndrome burnout bajo.

Por sus parte, Núñez, L (2017), en su trabajo de investigación se planteó el propósito determinar la correspondencia con satisfacción laboral y desempeño docente en la IE General Prado, para lo cual utilizó una metodología de investigación básica, diseño no experimental, con instrumento al cuestionario para medir a ambos fenómenos, tuvo como población y muestra a 30 profesores, arribando de esa manera a la siguiente conclusión que hay un nexo entre las dos variables de estudios, según la correlación Rho de Spearman es 0,811 a un nivel de significación 0,000.

En su hallazgos, Del Rosario (2018), al revisar su trabajo, se planteó como finalidad determinar la diferencia de satisfacción laboral entre los educadores de la IE Lima Sur, el cual usó un método de estudio descriptivo básico, con diseño de indagación no aplicable, trabajó utilizando una población y muestra a 56 maestros, siendo la ficha de aplicación el cuestionario; arribando al siguiente resultado, que hay una diferencia con satisfacción laboral y los docentes, teniendo a 0,684, mayor que 0,05, por lo que no se rechaza la hipótesis nula y no hay relación entre las variables de estudios.

Asimismo, Núñez, L (2017), en su trabajo de investigación se planteó establecer determinar si hay correspondencia satisfacción laboral con desempeño docente en la IE General Prado, para lo cual utilizó una metodología de investigación básica, con diseño no

aplicable, población de estudio 32 educadores, instrumento de aplicación cuestionario, arribando al siguiente resultado, que hay asociación entre los dos fenómenos de estudios satisfacción laboral y desempeño docente, según la correlación Rho de Spearman es 0,811 a un nivel de significación 0,000.

También, Zevallos, R (2017), en sus estudio investigativo, se planteó identificar la correlación, satisfacción laboral y desempeño docente de la IE DAC, para su trabajo empleó un método de estudio descriptivo correlacional, el cual tuvo como población y muestra a 40 maestros, llegando a la conclusión, que hay asociación significativa, satisfacción laboral con desempeño docente, el cual se aprecia la prueba paramétrica donde.  $r = 0,734$ ;  $p = 0,000$ ; se acepta la hipótesis de indagación y se rechaza la nula.

De esa manera, Rojas, (2017), en su estudio, se formuló, determinar la relación entre desempeño docente y satisfacción laboral en docentes de inicial, para su indagación uso el método correlacional descriptivo, el cual trabajó con una población sobre 28 profesores, arribando a la siguiente conclusión , según la prueba paramétrica de Spearman  $=0,498$ , indica relación directa y moderada, cuanto más alto se percibe en la prueba de desempeño docentes, la satisfacción laboral será alta, aspectos que los docentes se contraponen a los rechazos, siendo una alternativa de mejora.

Por su parte, Rivas, L (2017), en sus hallazgos, tuvo como propósito conseguir una asociación en la satisfacción laboral y desempeño docentes, para lo cual utilizó un método descriptivo de correlación, no aplicable, teniendo como población y muestra a 40 maestros, arribando de esa manera a la siguiente conclusión, que existe repercusión significativa donde  $P = 0,000$  respecto a 0,05, entonces se acepta la hipótesis investigativa.

Asimismo, Acevedo, S (2017), se planteó en su estudio, determinar si existe asociación satisfacción con desempeño laboral en los docentes de peso administrativo de la universidad Huancayo, para cual uso un método de estudio de tipo correlacionar descriptivo y una población y muestra a 28 educadores, ha arribado al siguiente resultado donde se aprecia el coeficiente 0,7126, según la prueba paramétrica, establece que hay un

relación, mayor satisfacción laboral en carga administrativa el desempeño laboral será alto o viceversa.

También, Apaza (2018), al desarrollar su indagación, se formuló, determinar la coherencia del clima organizacional con satisfacción laboral de servidores en una empresa municipal de Puno, el cual usó un método descriptivo básico, diseño no aplicable, población 35 profesores, arribando al siguiente resultado que hay una relación significativa alta ( $r = 0.903$ ,  $p < 0.05$ ) entre ambos fenómenos de estudios, a más aumento a la variable A e incrementa el nivel de satisfacción de empleo.

Consecuentemente, Huaita D. & Luza F. (2017), se formularon conseguir una conexión del clima laboral con satisfacción sobre los profesores de la IE pública. UCV, la cual para su estudio usó un método descriptivo y diseño no experimental de correlación causal, teniendo como población y muestra a 26 docentes y llegando a la conclusión sobre el clima laboral y satisfacción que hay una repercusión de forma significativa en el empleo del docente.

Finalmente, Deza, A (2017), se propuso determinar la satisfacción laboral con productividad piscicultores en la Comunidad de Pacocha, para su trabajo investigativo empleó un método descriptivo básico de correlación, diseño sin aplicación, teniendo como instrumento un cuestionario y arribando a la siguiente, que hay relación directa en estas 2 variables, según la correlación de Pearson  $r = 0,672$  mayor que  $= 0,05$ .

Por otro lado, es bueno mencionar la fundamentación científica, es decir las definiciones de los autores con respecto a esta primera variable.

Según, Robbins y Judge (2013), sostiene con respecto a esta primera variable que son actitudes, que se manifiestan en acciones positivas, con la finalidad de conseguir un puesto de trabajo, en base a sus habilidades y capacidades evaluadas, es decir, si un colaborador logra un alto nivel de satisfacción ha obtenido un mayor desempeño en un trabajo.

También, Navarro (2010), sostiene que la satisfacción laboral, es aquella que tiene como propósito conseguir impactos positivos en el desarrollo del empleo, con influencia de forma directa en la realización laboral, afirma que al experimentar por los trabajadores, son indicadores eficientes de una organización.

Por otra parte, Barraza y Ortega (2009), definen como el comportamiento que desarrolla un trabajador en su trabajo, basando en un conjunto de valores que se practica en un determinado ámbito de labor, influencia por actitudes y resultado.

Asimismo, Anaya (2007), dice que son estados emocionales que se manifiestan de manera afectiva en una labor de trabajo, es decir hace referencia como los trabajadores se sienten satisfechos con los aspectos que se practica en un empleo. (p.218)

Por su parte, Nieto y Suarez, (2007), ha estructurado 5 dimensiones sobre la satisfacción laboral en los maestros.

- La primera, está relacionado con la organización, participación de los maestros en sus empleos, con el propósito y actividades a realizar en un puesto de trabajo, teniendo autonomía en la práctica de las tareas y con una opinión propia.
- Una segunda, con las condiciones del trabajo, manifestaciones de los profesores que enfatizan en el tiempo libre que deben disponer, así como el horario flexible, amparo a una seguridad buena y una adecuada higiene en el empleo.
- La tercera, en la realización personal, en el desarrollo de lograr algo importante como sus necesidades, objetivos y reconocimientos de la calidad de profesionales que son, sustentados por los estudiantes y padres de familia.
- Cuarta, dimensión que se referencia al buen trato, capacidad y equidad que califican los docentes en los directivos, a las buenas relaciones que se deben manejar con ellos. Donde exista estímulos, premios y calificaciones
- En esta quinta, a las recompensas de salarios en el trabajo de los docentes, es decir,

obtención de una remuneración salarial y reconocimiento por el buen rendimiento laboral.

Según, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), definen como un comportamiento de las personas hacia sus trabajos, es decir esta agrupada a factores muy diferentes, de las actividades de labor, sueldo, ascenso, supervisión, compañerismo, condiciones y seguridad entre otros compromisos del empleo.

Asimismo, Chiavenato (2015), sustenta que la satisfacción en el empleo viene hacer una actitud de los ayudantes frente a las funciones laborales en la que tienen que desarrollar dentro de una organización. Es el efecto logrado en el proceso de motivación organizacional, relacionado directamente con la actividad, resultados, recompensas, calidad de vida y la realización de la persona.

También, Davis y Newstrom, (2003), sostienen que son conjunto de emociones y sentimientos que pueden presentarse de manera favorable o desfavorable de acuerdo al desarrollo observado en tu trabajo. Es decir, viene hacer una motivación positiva sobre un empleo propio, puesto que un individuo con trabajo muy satisfactorio presenta un sentimiento positivo y una actitud de valor desarrollado en su trabajo en la que se desempeña.

Por otro lado, Gibson Ivancevich y Donnelly (2001), definen a la satisfacción como un comportamiento que los individuos tienen en sus labores. Es un concepto que se desarrolla mediante una emoción y sentimiento propio del trabajador.

Mientras que, Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), dicen que es el desarrollo de sentimientos y actitudes que los empleadores ponen en práctica en sus labores, puesto que hoy en día las condiciones en el empleo son más positivos que hace algunos tiempos atrás. Sin embargo se aprecia en algunos empleadores la insatisfacción, debido a algunas indiferencias en cuanto a sus expectativas.

Para, Fuchs citado en Díaz, (1990), dice que la satisfacción laboral es una sensación que se desarrolla en equilibrio en un grupo o puede ser en una, de acuerdo al intereses que la persona pueda experimentar.

➤ Teorías sobre satisfacción laboral

Según, Maslow citada por Chiavenato (2015), sostiene que los individuos presentan una jerarquía de 5 facultades, según el orden de influencia de actitud.

- Fisiológicas. Son las que se desarrollan de acuerdo a las necesidades biológicas y básicas
- Seguridad. Es aquella que se relaciona con la convivencia y con protección de los entornos frente a las amenazas.
- Sociales. Es que aquella en que la vida se relaciona con la sociedad
- De estima. Es aquel que se desarrolla en relación de sentir apreciado, en practicar la autoestima y en tener un prestigio.
- Autorrealización. Son las que reflejan en el esfuerzo de cada persona, es decir deben esforzarse por conseguir sus objetivos dejando huellas a lo largo del camino.

Maslow citado por Ivancevich (2006), propone las siguientes necesidades elementales en las personas.

- Una necesidad satisfecha deja de motivar. Cuando un determinado individuo obtiene una ganancia suficiente por haber contribuido en una organización.
- Las necesidades insatisfechas ocasionan frustración, conflicto y estrés. Son las posibilidades que pueden surgir de una insatisfacción indeseable, producto de una necesidad insatisfecha.

Según, Maslow, plantea todas persona pueden esforzarse, para conseguir y ascender una satisfacción a nuestras necesidades (p.141).

Robbins & Judge, (2013), definen la teoría de Herzberg, en que los administradores deben realizar cambios, mejorar los servicios de higiene y motivación para mejorar el trabajo de los trabajadores. Herzberg consideró los siguientes aspectos:

- La satisfacción en el cargo, hace referencias a las actividades como algo desafiante y estimulador en los ayudantes
- La insatisfacción en el cargo; se da por diversas formas, salario, supervisión, campaneros y beneficios.

Según, Davis y Newstrom (2003), manifiestan que la satisfacción es considerada como un estado de emoción favorable o bien desfavorable.

Sin embargo, Herzberg, Mausner & Snyderman (1959), sostienen que en el empleo al desarrollarse la insatisfacción se evidencia una serie de resultado con respecto a la satisfacción. Puesto que la satisfacción en el trabajo en las remuneraciones, tareas realizadas y así como la condición del empleo.

#### ➤ Teorías de las expectativas de Vroom

Víctor Vroom desarrolló la teoría de las expectativas o modelo para la motivación.

Resultados de primero y segundo nivel. Se manifiesta a la asociación del empleo y como efecto de la actitud conseguida en la productividad y calidad.

- Instrumentalidad. Es aquella en que los resultados del nivel 1 guarda relación con el segundo. Pudiendo ser negativo o también positivo, de acuerdo a la percepción de los trabajadores.
- Valencia. Se manifiesta a las inclinaciones del resultado, siendo positivo cuando lo necesita y negativo a que no lo prefiere o puede evitarlo
- Expectativa. Los empleadores sienten una motivación con esfuerzos y desempeños, es decir hay un grado de eficiencia para lograr una actitud y probabilidad de conseguirlo.

Ivancevich (2006), en sus trabajos Vroom citado por Chiavenato (2000). La teoría de Vroom. Es aquella teoría que se manifiesta en la motivación, es decir las personas presenten una expectativa, para lograr un buen desempeño en sus evaluaciones y en se sentido obtener recompensas y reconocimientos. Esta teoría a continuación se centra en:

- Esfuerzo y empeño
- Trabajar y remuneración
- Incentivos y objetivos individuales, se manifiesta en el esfuerzo versus desempeños

Robbins y Judge (2013), sostiene que los individuos tienen sus propios objetivos y no pueden ser relacionados con la organización. Puesto que la motivación en los docentes se desarrollan de manera equitativa, con paz y justicia en que se practican los derechos.

Según, Korman citado por Chiang (2010), sostiene que cuando un individuo que va asumir funciones en el aspecto laboral, es importante porque contribuyen de manera positiva en una satisfacción. Puesto que al acomodarse estas aspiraciones servirán de obtención de buenas expectativas.

Para, Edwin Locke citado por Chiavenato (2015), sustenta que nuestras metas, se evidencian a la hora de asumir desempeños laborales y se argumente en las siguientes suposiciones.

- Los propósitos bien precisos nos llevan a conseguir los resultados mejores, siendo un estímulo manera interno
- Cuanto más dificultad tengamos mayor será nuestro esfuerzo
- Cuando una persona se autocapacita o recibe orientación de alguien, consigue mejor su desempeño
- Si la persona encamina por conseguir su objetivo definido su compromiso será mejor
- Cuanto tengas más eficacia tendrás mayor éxito en tu desempeño

- Locke mencionó como motivar a las personas con estos métodos
- Dinero relacionado con 3 métodos
- Los propósitos definir
- Formular los propósitos de manera participativa
- Las actividades de empleo se deben rediseñar

Para, Davis y Newstrom (2003) y Daft & Steers (1992), dicen que el ambiente del empleo no debe considerarse como un pesadumbre, sino también con la vida de los trabajadores, ya que influye en conseguir un buen desempeño de los empleadores, asimismo sustentan que las edades y la ocupación de los trabajadores que dedican logran conseguir una satisfacción en sus empleos, de acuerdo a sus tiempos y energía que invierten.

Según, Newell (2002), sustenta que un clima laboral se genera en base a una buena organización y compromiso que desarrollan los empleadores, esto sustentado en una actitud organizacional con fines de conseguir una alta productividad en la satisfacción de los empleadores.

Gibson (2001), propone 3 posibles relaciones entre desempeño y satisfacción

- Con una satisfacción se logra conseguir un buen rendimiento
- La satisfacción se consigue con el desempeño
- Encontramos una coherencia significativa entre satisfacción y desempeño

La incentivación en los empleadores genera un desempeño óptimo de acuerdo al desarrollo de sus capacidades y conocimientos. Mientras que el desempeño conlleva a conseguir recompensas intrínsecas e extrínsecas en los empleadores.

Entonces podemos decir que la satisfacción laboral es un proceso que se desarrolla mediante un conjunto de mecanismos, capacidades, actitudes y motivación en los trabajadores con fines de lograr las recompensas de satisfacción por haber cumplido adecuadamente una función laboral en un determinado empleo.

De esa manera, es bueno resaltar los sustentos teóricos sobre el desempeño docente, que se muestra a continuación.

Según, Marcelo y Vaillant (2009), manifiesta que el desempeño docente es un proceso en la formación de instruir y aprender a través de muchos factores que se busca conseguir en la instrucción de los estudiantes, enmarcándose en el profesionalismo que deben desarrollar los docentes para formar integralmente a los aprendices.

De esa manera, Cuba (2008), dice que el papel de los docentes es centrarse en la instrucción y responsabilidad en la formación de los aprendices, para lograr buenos resultados de sus enseñanzas y aprendizajes en los estudiantes, que hace muchas décadas no se lograron.

También, Vaillant y Cuba (2008), sostiene que el desempeño docente debe centrarse en la formación y en construir sus conocimientos para la instrucción de los aprendices. Asimismo, se requiere que los mismos formadores necesitan formarse para ejercer un buen desempeño en sus enseñanzas.

Asimismo, Olivero (2007), argumenta que el trabajo del docente se refiere a la forma de la realización del quehacer profesional de acuerdo con ciertas orientaciones que son valorados en el buen desempeño, mediante su calidad y carácter.

Puesto, que las acciones del maestro(a) es poner en juego los procesos cognoscitivos capacidades, habilidades y la responsabilidad para conseguir relaciones entre los actores sociales, que ellos son los que desarrollan la formación de los educandos. Ya que el desempeño docente se desarrolla mediante la influencia de una formación en inicio,

capacitaciones constantes en los profesores. La cual es que el docente reciba una formación muy pertinente y adecuada de acuerdo a sus necesidades.

Para, Marchesi (2007), sostiene que el desempeño de los profesionales es el arte, lleno de actividades que realizan los profesores y el cual invita a identificar a los educandos y a su contexto de cómo se desarrollan viviendo y aprendiendo.

Según, Day (2007), afirma que el desempeño docente es muy reflejado en los estudiantes, cuando ven la capacidad que desempeñan los maestros en la enseñanza de los aprendizajes que realizan los aprendices.

Respecto a una influencia positiva los profesores deben tener mucha fe

Los maestros tienen la posibilidad de hacer uso en determinadas actividades de enseñanza un conjunto de métodos sobre estos conceptos pedagógicos

El maestro tiene esa conciencia de hacer uso de diferentes estrategias para conseguir mejores estados afectivos en sus enseñanzas.

Según, Robalino (2005), sostiene que el trabajo de los profesores, se centra en proceso; que invita a los actores a realizar gestiones de carácter educativo, con fines de establecer pactos de evaluaciones políticas a nivel local y nacional para conseguir mejores aprendizajes en el desarrollo de capacidades en la vida de los estudiantes.

Para, Remedios (2005), afirma que las realizaciones pedagógicas se desarrollan de manera cognitiva orientado a la formación y personalidad de los educandos en determinadas funciones que se plantean como objetivos. Puesto que se evidencia en la familia y sociedad mediante una práctica de control, ejecuciones y planificaciones.

Por su parte, Montenegro (2003), sostiene que el desempeño docente es llevar a cabo una serie de determinadas actividades pedagógicas como programaciones, preparación de actividades, coordinación con los profesores, directivos y otras mandatos

que compiten a los educadores, la enseñanza, evaluaciones en base a los aprendizajes logrados por los estudiantes. Atención a padres y autoevaluaciones asociado a la práctica del trabajo

Asimismo, Montenegro (2003), define que el desempeño se desarrolla mediante una relación considerándose por factores de uno mismo como formador, estudiante y asociado a determinados contextos

- Factores asociados al docente. Esta orientados a la condición que compiten a un profesional como salud y compromisos.
- Factores de los estudiantes. También se percibe en el desarrollo de determinadas acciones como preparaciones, motivación y compromisos que deben ejercer los educandos, teniendo en cuenta el contexto de los familiares, cultura y ambiente de los mismos.
- Factores del entorno. Está orientado al ambiente y a los proyectos educativos institucionales del mismo contexto.

Según, Carr (2003), sostiene que la instrucción viene hacer un proceso que se desarrolla mediante un conjunto de habilidades, que demanda cooperar a los infantes y jóvenes, para conseguir la deseada sabiduría en sus formaciones.

Para, Valdés (2004), sostiene que las evaluaciones desde muchas décadas ha sido un campo que desarrollaron los maestros como un quehacer instructivo.

Asimismo, Muchinsky (2002), dice que el desempeño viene hacer acciones que nos permiten alcanzar determinados objetivos, pudiendo ser evaluados en base de lo uno hace.

Por otra parte, Lusthaus (2002), manifiesta que el desempeño está orientado en 4 niveles, organizaciones, trabajador individual y los programas

De esa manera, Bretel (2002), afirma que los desempeños docentes se observan sobre determinados conocimientos que ejercen ellos mismos en su campo o funciones de trabajo a fines de conseguir resultados en sus estudiantes. Puesto que las capacidades que desempeñan son de suma importancia para dictar determinadas actividades en sus labores académicas frente a sus estudiantes, generando un ambiente de aprendizaje con sus propias estrategias y apoyos instructivo.

Al respecto Cerda (2000), dice que el desempeño proviene de las empresas administrativas, generalmente de las gestiones del recurso humano y de los indicadores de selecciones de los personales. Finalmente, Chiavenato (2015), dice que el desempeño son maneras que los individuos deben cumplir en base a sus tareas y obligaciones, puesto que los desempeños buenos, permiten alcanzar una buena organización en el trabajo cooperativo e individual.

- Dimensiones del desempeño docente

- Capacidad pedagógica. Es aquella capacidad que ayuda pedagógicamente a operar los contenidos de manera divertida
- Emocionalidad pedagógica. Son capacidades que se manifiesta mediante un conjunto de emociones, expresiones y escuchas
- Responsabilidad. Son las que nos permite actuar con asertividad mediante nuestras acciones
- Relaciones interpersonales. Son relaciones cooperativas que se da mediante dos más individuos

Entonces las acciones que realizan los maestros y maestras son proceso que se manifiesta en el desarrollo de actividades pedagógicas, es decir es poner en juego una serie de mecanismo cognoscitivo, capacidades, habilidades y actitudes mediante la práctica de la planificación, preparación de clases, dictado, evaluaciones y construcción del conocimiento en los estudiantes o viceversa.

Sin embargo, el trabajo investigativo se justifica de manera teórica, práctica y metodológica, encontrando en ella un sentido importante a la indagación.

La investigación se centra en el estudio de grandes autores que dan sustento a este trabajo investigativo como Chiavenato (2015) y Robalino (2005), puesto que se busca encontrar una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de docente en la IE 1538 Huarmey. Siendo la satisfacción laboral un proceso que desarrollan los empleadores en determinados empleos, así como los desempeños, funciones que ejercen los profesionales, poniendo en juego un conjunto de sus procesos cognoscitivos para impartir conocimientos con los estudiantes.

En ese sentido, la investigación es encontrar la relación entre los dos fenómenos de estudios, puesto que mediante la viabilización en la satisfacción del empleo, es conseguir un buen incentivo de una organización laboral, asimismo el desempeño busca en los docentes encontrar las recompensas a través de las funciones que desempeñan mediante la instrucción de enseñanzas frente a los aprendices.

Por esa razón, la indagación es de suma importancia, porque invita a poner en práctica estas influencias de estos dos fenómenos, ya que muchos de los empleadores y formadores no están evidenciando buenos resultados debido a múltiples factores que se debe desarrollar en el campo del trabajo. Esto invita a que muchos de los trabajadores y maestros deben cumplir de manera responsable y solidaria sus funciones laborales.

Frente a este problema se ha creído conveniente plantear un conjunto de estrategias motivacionales, afectividad y actitudes que deben responder a esas necesidades e interés que se pueden acarear en un trabajo laboral que se ejerce, por esta razón la investigación esta argumentado en conseguir la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de docente en la IE 1538 Huarmey.

.Por otro lado, es bueno resaltar el problema, ya que fue la base de inicio de este estudio investigativo

Según un estudio propuesto por la Randstad, la satisfacción laboral a nivel internacional fue presentada de esta forma, teniendo a Europa con 23% muy satisfecho, 46% satisfecho, por otro lado un 69% se sienten estables con respecto a sus trabajos. Mientras que Dinamarca, Noruega con de 35% sobre sus empleos presentan niveles muy altos, puesto que hay una relación de compromiso de ellos mismo con respectivas empresas (Eylin & Agüero (2018)

Asimismo, Reino Unido, presenta un 20%, llegando a conseguir un nivel mejor con los países posicionados. La misma que en Europa sus cifras más bajas con respecto a satisfacción es el 10%, Hungría con 8% satisfecho y España, presenta preocupaciones con 70% por mantener sus trabajos, siendo una posibilidad de cambiar sus empleos por las evidencias de las satisfacciones menores. Eylin et al. (2018)

En el Perú en el (2016), se realizaron sondeos sobre la satisfacción laboral mediante opiniones, consiguiendo que un 76% de los peruanos no es satisfecho con sus trabajos, de los 2050 que realizaron la encuesta el mes de mayo, indican que el 22% no se encuentran en trabajo desafiante, un 20% no perciben un buen clima laboral, 19% sus jefes no son buenos líderes, 12% no están satisfecho con sus remuneraciones, 10% las empresas no les asigna buenos logros, 10%, es que no pueden contribuir con sus ideas, 47% no hay posibilidad para ascender y finalmente el 24% se sienten complacidos con sus trabajos.

Según, la OREAL y el Caribe (2016), afirmó las funciones de los maestros, como una herramienta estratégica, en donde tienen que asumir roles fundamentales para responder a las necesidades e interés de aprendizaje de los estudiantes. Generando en ellos la construcción del conocimiento, pedagógicos y sociales, para que de esa manera, los docentes tengan que cumplir sus funciones en la escuela y aula

Para la OCDE, el Perú es muy poco que invierte en la educación, es por ello que está muy por debajo en los niveles, así como lo sustenta PISA mediante los resultados de las

pruebas. Puesto que desde que se inició cambios en la reforma educativa, los maestros presentan desconfianza frente a los desempeños de evaluación. Desde que se inició la reforma educativa, el porcentaje de colegios privados ha aumentado.

Frente a esta situación en la región Ancash los docentes se ven obligados a sumarse a una preparación, capacitaciones, autoevaluación frente a los desafiantes y retos que tienen que asumir en sus desempeños laborales, para enfrentarse en las formaciones de los aprendices, mediante sus enseñanzas y funciones.

De esa manera en la IE 1538 de Huarmey se han observado características en los desempeños de los docentes

- Insatisfacción por enseñar a los estudiantes
- Se sienten cansados y aburrimiento en el trabajo pedagógico
- Se observan actitudes desagradables por las bajas remuneraciones
- Los monitoreos constantes, se presenta como un estrés en el trabajo pedagógico de los docentes.
- Poco interés para trabajar en grupo, debido a los profesores que no se integran a las actividades.

Frente a esta situación se ha creído conveniente plantearse el siguiente enunciado del problema

*¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño de docentes en la Institución Educativa Inicial N°1538 Huarmey; 2019?*

De esa manera, presentamos la conceptualización y operacionalización de las variables mediante definiciones.

Según, Robbins y Judge (2013), manifiestan sobre la satisfacción laboral, que son actitudes que describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características, es decir, si un colaborador en cuanto logra el nivel de satisfacción alto, se dice que ha obtenido él un mayor desempeño en un trabajo y así haiga alcanzado sus metas organizacionales.

Por otro lado, el desempeño de docentes, Según, Vaillant y Cuba (2008), afirma que el desempeño docente se centra en la formación y construcción del conocimiento para la instrucción de los aprendices. Asimismo, en la formación de los formadores que necesitan formarse para ejercer un buen desempeño en sus enseñanzas.

Asimismo, se detalla la definición operacional, haciendo énfasis a las dimensiones e indicadores de los instrumentos.

Satisfacción laboral, hace referencia a un proceso de medir las dimensiones como la organización, condición, realización, beneficio y compensación, mediante el desarrollo de capacidades, actitudes y motivación en los trabajadores con fines de lograr las recompensas de satisfacción por haber cumplido adecuadamente una función laboral en un determinado empleo.

Mientras que el desempeño de docentes, es aquella que permite medir el desarrollo de un conjunto de actividades pedagógicas, es decir en poner en juego una serie de mecanismos cognoscitivos, capacidades, actitudes, responsabilidades mediante la práctica de la planificación y preparación de actividades.

## Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Satisfacción Laboral</b>	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presenta un diseño de trabajo</li> <li>▪ Pretende estar actualizado</li> <li>▪ Brinda asesoramiento</li> </ul>	<p>Participa activamente en la organización de su IE</p> <p>En sus áreas presenta un plan de trabajo claro</p> <p>Participa en capacitaciones y perfeccionamiento de los programas</p> <p>Muestra una constante posibilidad de actualización</p> <p>Por el ente regional recibe asesoramiento</p>
	Condición del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Muestra condiciones de vida asociadas al empleo</li> <li>▪ Disposición de tiempo</li> <li>▪ Presenta seguridad</li> </ul>	<p>Muestra seguridad social buena</p> <p>Presenta seguridad y limpieza adecuada en su IE</p> <p>Cuenta con suficiente tiempo libre.</p> <p>Presenta suficiente tiempo para su familia.</p> <p>Tiene un flexible horario</p> <p>Posee facilidad para desplazarse entre el hogar y su centro de trabajo</p>
	Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sentimiento laboral</li> </ul>	<p>Algo valioso siente que está cumpliendo</p> <p>Observa que el trabajo le ayuda cumplir sus objetivos</p> <p>Siente agradecido de su desarrollo profesional</p> <p>Percibe que el empleo es correcto a sus talentos y habilidades</p>
	Beneficio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción</li> </ul>	<p>Con los padres de sus alumnos se lleva bien</p> <p>Muestra posibilidades de ascenso sobre la base del propio desempeño y habilidades.</p>
	Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Salario</li> <li>▪ Libertad de elegir</li> </ul>	<p>De acuerdo al mérito cómo se maneja en su institución se beneficia</p> <p>Reconoce su rendimiento laboral de manera económica</p> <p>Con el salario que recibe se siente conforme</p> <p>De manera libre elige la estrategia de trabajo</p>
<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Desempeño de docentes</b>	Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrolla el contenido y sus dominios</li> <li>▪ Muestra capacidad para hacer entretenido su tema</li> </ul>	<p>En su área determina que domina la temática</p> <p>Presenta en forma precisa sus ideas y reflexiones</p> <p>Busca que sus enseñanzas sean interesantes.</p> <p>Aprecia en sus estudiantes el aburrimiento en clase.</p> <p>Aplica diferentes maneras de trabajo para lograr el aprendizaje</p> <p>Realiza diferentes formas de exámenes, así</p>

---

como ensayos, participación y grupos

Emocionalidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Presenta una vocación pedagógica</li><li>▪ Actúa con motivación</li><li>▪ Promueve valores</li></ul>	<p>una</p> <p>con</p>	<p>Ejecuta con sus alumnos todo lo adquirido</p> <p>Muestra atención para resolver inquietudes de sus alumnos en horas de clase</p> <p>Origina en sus alumnos intereses para realizar sus aprendizajes</p> <p>La actividad a desarrollar le motiva a indagar en aquellas informaciones adicionales</p> <p>Fomenta la honestidad, respeto, colaboración y responsabilidad</p> <p>Orienta mediante responsabilidad a cuidar el medio ambiente</p>
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Practica puntualidad y planificación</li><li>▪ Promueve la participación en la institución</li><li>▪ Realiza proyectos y actividades</li></ul>	<p>la</p> <p>y</p> <p>la</p>	<p>Respeto el horario de clase establecido.</p> <p>Programa sus actividades secuencialmente</p> <p>Coopera con sus ideas al logro de los propósitos de su institución</p> <p>Asiste en los equipos de trabajos, comité, consejos y otros para el beneficio de la institución.</p> <p>Contribuye en determinadas actividades como seminarios, cursos, foros, congresos y otros</p> <p>Ejecuta proyectos de indagación educativa.</p>
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Contribuye a un clima de labor adecuado</li><li>▪ Muestra comprensión y preocupación por sus estudiantes</li><li>▪ Acepta la diversidad de ideas y sentimientos de sus estudiantes</li></ul>	<p>a un</p> <p>de labor</p> <p>y</p> <p>la</p>	<p>Genera un ordenado ambiente.</p> <p>Establece con los grupos de estudiantes buenas relaciones de humanidad</p> <p>Desarrolla sus clases en un ambiente de amabilidad</p> <p>Para que el estudiante pueda realizar sus investigaciones usa los determinados espacios de acuerdo a sus intereses</p> <p>Presenta tareas que permite desarrollar habilidades como analizar, pensar y clasificar</p> <p>Mantiene respeto por las opiniones de sus estudiantes.</p>

---

Por otra parte, es bueno mencionar la hipótesis general de la presente investigación.

- Existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de docentes de la IE inicial 1538. Huarmey, 2019.

De esa manera se ha creído conveniente plantearse el siguiente objetivo general, en base a al problema planteado.

- Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de docentes de la institución educativa inicial 1538. Huarmey, 2019.

Consecuentemente, se describen los objetivos específicos que se desprende de los dos fenómenos de estudio.

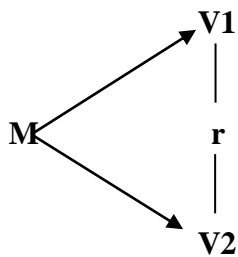
- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa inicial 1538. Huarmey, 2019.
- Determinar el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa inicial 1538. Huarmey, 2019.
- Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el desempeño de docentes de la institución educativa inicial 1538. Huarmey, 2019.

## Metodología

### Tipo y diseño de investigación

La indagación fue de tipo correlacional básico, puesto que permitió estudiar, describir y encontrar la asociación de dos fenómenos de estudios, satisfacción laboral y desempeño de docente de la IE 1538, Huarney (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2014)

Para este estudio se ha utilizado un diseño no experimental, puesto que se buscó encontrar el nexo que existe de una muestra de variable y la medición que hay entre los dos fenómenos de indagación. Cuyo diagrama es el siguiente.



Donde:

M = La población a investigar

V<sub>1</sub> = (Satisfacción laboral)

V<sub>2</sub> = (Desempeño de docentes)

r = Relación de las variables

## **Población y muestra**

La población fue constituida por 17 profesores de la IE de Educación Básica Regular (EBR) del nivel inicial 1538 Huarmey.

<b>Docentes</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Varones y mujeres	0	17	17
<b>Total</b>	0	17	17

Fuente: CAP 2019

La muestra estuvo conformada por los mismos 17 educadores de la IE 1538 de la provincia de Huarmey.

<b>Docentes</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Varones y mujeres	0	17	17
<b>Total</b>	0	17	17

Fuente: Cuadro de asignación personal 2019

## **Técnicas e instrumentos de investigación**

Fue de observación al momento de ser ejecutado los instrumentos para ambos fenómenos de satisfacción laboral y desempeños docente en la IE 1538 Huarmey, puesto que se detalla en los anexos.

Los instrumentos para su aplicación y recojo de datos en esta indagación fueron 2 cuestionarios, que ayudaron a verificar en el nivel de satisfacción laboral y desempeño de los profesores de dicha IE de la provincia de Huarmey.

El primer instrumento, como material aplicable, sirvió para medir la variable de estudio, en cuanto a los objetivos planteados, estuvo constituido por 21 ítems, dimensiones, escalas y estructurada para su ejecución. Adaptada por Salluca (2010).

Asimismo, el segundo fue importante, puesto que ayudó a evaluar el nivel de desempeño docente, dicho instrumento estuvo constituido por 24 ítems y dimensiones, basado en el sustento de Héctor Valdez.

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

Para la aplicación de los instrumentos en estos estudios satisfacción laboral y las acciones del profesor, se obtuvo un puntaje de 92%, encontrando una validez y confiabilidad del instrumento tal como se muestra con un alfa Cronbach de 0,887.

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	22

Es significativo el valor obtenido por lo tanto se puede nombrar que hay estabilidad y consistencia interna en los ítems que miden a las variables de estudio

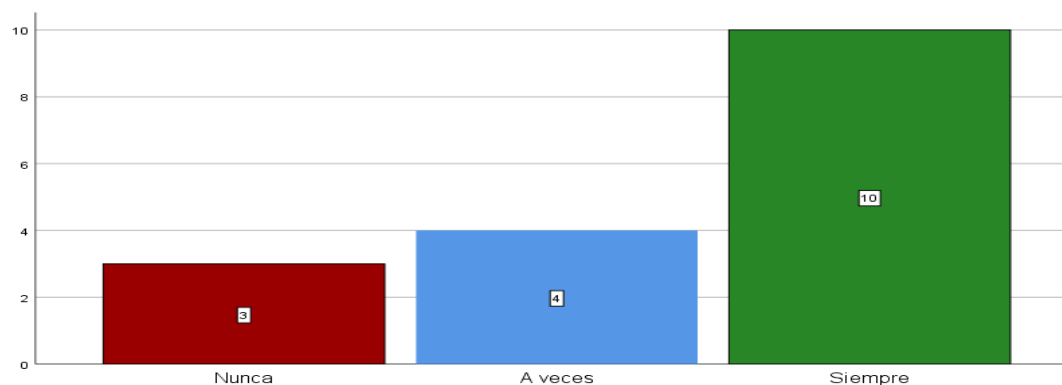
## Resultados

Tabla 1. Frecuencias porcentuales sobre los niveles de satisfacción laboral

Dimensiones	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Organización	5	29%	7	41%	5	29%	17	100%
Condiciones de trabajo	3	18%	11	65%	3	18%	17	100%
Realización Personal	6	35%	6	35%	5	30%	17	100%
Beneficios	4	23%	8	47%	5	30%	17	100%
Satisfacción	10	59%	4	24%	3	18%	17	100%

Fuente. Base de datos

Figura 1. De satisfacción laboral



Fuente: Tabla 1

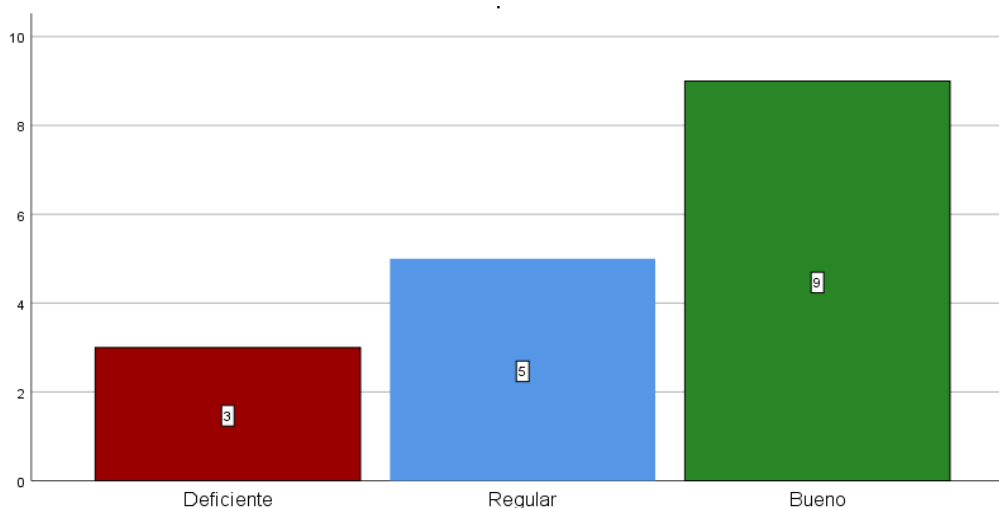
Observando la primera tabla, se percibe en cuanto a la dimensión de organización el 29% manifiesta que siempre hay organización, mientras que 41% a veces existe organización y el 29% se menciona que nunca hay organización; con respecto a condiciones de trabajo el 18% manifiesta que siempre, mientras que el 65% a veces y el 18% nunca; pero en la tercera dimensión sobre realización personal el 35% manifiesta que siempre, mientras que el 35% a veces y el 30% nunca hay realización personal; por otro lado en la dimensión de beneficios el 23% de docentes manifiesta que siempre, el 47% que a veces y el 30% que nunca existe beneficios. Estos aspectos anteriores traen como efecto un nivel de satisfacción laboral de siempre en un 59%, a veces de 24% y otro 18% de nunca.

Tabla 2. Frecuencia porcentual del nivel de desempeño de docentes

Variable	Bueno		Regular		Deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<i>Desempeño</i>	9	53%	5	29%	3	21%	17	100%

**Fuente:** Base de datos

Figura 2. Sobre desempeño docente



**Fuente:** Tabla 2

Observando la tabla 2, sobre la autoevaluación que realizaron los docentes por los diferentes aspectos de su desempeño; se puede deducir que el 53% de los profesores manifiestan que si existe un buen desempeño laboral, el 29% regular y 21% deficiente. Esto quiere decir que la mayor cantidad de docentes tienen un mayor desempeño bueno con respecto a esta variable.

*Tabla 3. Tabla cruzada sobre satisfacción laboral y desempeño de docentes*

			Desempeño			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Satisfacción	Nunca	Recuento del total	1 5,9%	1 5,9%	1 5,9%	3 17,6%
	A veces	Total de recuento	1 5,9%	2 11,8%	1 5,9%	4 23,5%
	Siempre	Recuento del total	1 5,9%	2 11,8%	7 41,2%	10 58,8%
	Total	Total de recuento	3 17,6%	5 29,4%	9 52,9%	17 100,0%

**Fuente:** Encuestas de los docentes de la IE 1538

Apreciando la tabla 3, se puede mencionar que un 17.6% de docentes tienen deficiencia en el desempeño laboral, así como el 17,6% nunca manifiesta satisfacción laboral, mientras que 29,4% de docentes tienen un desempeño regular, asimismo el 23,5% de encuestados presentan una satisfacción de empleo a veces, el 52,9% de docente tienen un desempeño bueno y finalmente el 58,8% presenta desempeños laborales siempre. Con respecto a estas dos variables de estudio.

Tabla 4. *Ccorrelación entre las variables satisfacción laboral y desempeño de docentes*

		Satisfacción	Desempeño
Rho de Spearman	Satisfacción	Correlación de coeficiente	1,000
		Significación. Bilateral	,785*
		N	.
	Desempeño	Correlación de coeficiente	17
		Sig. Bilateral	,785*
		N	,027
		17	17

\*. Correlación significativa 0,05. Bilateral

Fuente. Base de datos

Observando la tabla 4, se percibe la relación entre los dos fenómenos de estudios sobre satisfacción laboral y desempeño en los docentes de la IE 1538, demostrando que si hay una asociación positiva ( $\rho=0,785$ ,  $P=0.027$ ) entre ambos fenómenos de estudios, a lo que se sometió a una investigación descriptiva; por lo que se acepta la hipótesis de indagación y se rechaza la nula.

## **Análisis y Discusión**

Luego de realizar un análisis e interpretación de los resultados obtenidos con respecto al estudio de investigación, la presente indagación fue conseguir una asociación entre dos fenómenos de estudios satisfacción laboral y desempeño de docente en la IE inicial 1538, tal como veremos a continuación en las discusiones con los hallazgos de determinados autores y la investigadora.

Es bueno comparar con los resultados finales arrojados por la autora quien detalla de esta manera que en la tabla 4, la relación entre los dos fenómenos de estudios sobre satisfacción laboral y desempeño en los docentes en la IE 1538, demuestra que si hay una relación ( $\rho=0,785$ ,  $P=0.027$ ), por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la alterna. Ahora comprando con la investigación realizada por Rivas, L (2017), quien en su propósito fue conseguir una asociación en la satisfacción laboral y desempeño docentes, para lo cual usó un método descriptivo, diseño no experimental, arribó a la siguiente conclusión, que existe repercusión significativa siendo  $P =0,000$  aceptando la hipótesis alterna y rechazando la otra.

Comparando con los resultados obtenidos por Núñez, L (2017), al plantearse como objetivo, determinar la correlación entre satisfacción laboral y desempeño docente ha utilizado una metodología investigativa básica con diseño no experimental, arribando a la siguiente conclusión que hay relación entre los dos fenómenos, según la correlación Rho de Spearman es 0,811 a un nivel de significación 0,000. Mencionando ahora los hallazgos sobre la autora en sus logros obtenido, se observa en la tabla 1 sobre dimensión organización, el 29% manifiesta que siempre, mientras que 41% a veces existe y el 29% se menciona que nunca hay organización; con respecto a condiciones de trabajo el 18% manifiesta siempre, mientras el 65% a veces y el 18% nunca; en la tercera dimensión el 35% siempre, mientras que el 35% a veces y el 30% nunca hay realización; por otro lado en la dimensión de beneficios el 23% de docentes manifiesta que siempre, el 47% que a veces y 30% nunca existe beneficios. Estos aspectos anteriores traen como efecto una satisfacción laboral de siempre en un 59%, con veces en 24% y otro 18% de nunca.

También, es bueno contrastar con los estudios de Del Rosario (2018), quien en su estudio tuvo propósito, determinar la diferencia de satisfacción laboral entre los educadores de la IE Lima Sur, el cual uso un método de trabajo descriptivo básico, con diseño de indagación no experimental, llegando al siguiente resultado que hay diferencia entre satisfacción laboral entre los docentes, en donde el rango de significancia 0,684, es mayor que 0,05, rechazando la hipótesis nula. Mencionando los resultados encontrados por la autora, se percibe en la tabla 2, sobre la autoevaluación que realizaron los docentes por los diferentes aspectos en su desempeño laboral; el 53% manifiestan que, si existe un buen desempeño laboral, el 29% regular y 21% deficiente.

Asimismo, con el trabajo de Rojas, R (2017), quien aseveró determinar la relación entre desempeño docente y satisfacción laboral en docentes de inicial, usando un método correlacional descriptivo, ha arribado al siguiente resultado, según esta prueba Spearman  $=0,498$ , hay relación directa y moderada, es decir, cuanto más alto se percibe en la prueba de desempeño, la satisfacción será alta, aspectos que los docentes se contraponen a los rechazos, siendo una alternativa de mejora. Ahora es bueno confrontar con los hallazgos obtenidos por la presente investigadora, que al percibir la tabla 3, se menciona que el 17,6% de docentes tienen deficiencia en el desempeño laboral, así 17,6% nunca manifiesta satisfacción laboral, mientras 29,4% tienen un desempeño regular, asimismo el 23,5% encuestados presentan satisfacción de empleo a veces, el 52,9% tienen un desempeño bueno y finalmente el 58,8% desempeños laborales siempre. Con respecto a estas dos variables de estudio.

Finalmente, con el estudio realizado por Deza, A (2017), al proponerse determinar una relación, satisfacción laboral con productividad piscicultores en la comunidad de Pacocha, quien para su estudio empleó un método correlacional, con diseño no experimental, ha llegado al siguiente resultado que la correlación de Pearson  $r = 0,672$  es mayor que  $\alpha = 0,05$ . . Asimismo, percibiendo los resultados por la autora se puede comparar que hay una asociación ( $\rho=0,785$ ,  $P=0.027$ ) entre ambos fenómenos de estudios, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

También, es bueno describir los fundamentos y aportes de autores científicos que han dado sustento a este trabajo investigativo a través de sus aportes y construcciones del conocimiento en la satisfacción laboral y desempeño docente, tal como Robbins y Judge (2013), quienes afirman que es una muestra de actitudes que se manifiesta en acciones positivas, con el propósito de conseguir un empleo de trabajo; producto de sus cualidades evaluadas. Asimismo, Vaillant y Cuba (2008), manifiestan que el desempeño docente debe ser centrarse en la formación y en construir sus conocimientos para la instrucción de los aprendices. Se requiere que los mismos formadores necesitan formarse para ejercer un buen desempeño en sus enseñanzas.

## **Conclusiones**

*Se determinó el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa inicial 1538. Huarmey, 2019, que al apreciar la tabla 3, el 17,6% nunca manifiesta una satisfacción laboral, mientras que 23,5% de los docentes presentan una satisfacción de empleo a veces y finalmente un 58,8% están con desempeños laborales siempre con respecto a esta variable de estudio santificación laboral.*

*Se determinó el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa inicial 1538. Huarmey, 2019, que al observar la tabla 3, se aprecia que el 17.6% de decentes tienen deficiencia en el desempeño laboral, mientras que 29,4% de profesores manifiestan que presenta un desempeño regular y finalmente el 52,9% de educadores tienen un desempeño bueno con respecto a esta variable de investigación.*

*Se determinó que si hay una relación entre satisfacción laboral y el desempeño de docente en la IE inicial 1538.Huarmey. 2019, tal como se percibe en la tabla 4, entre los dos fenómenos de estudios sobre la correlación de Pearson, donde ( $\rho=0,785$ ,  $P=0.027$ ), demostrando que hay relación entre satisfacción laboral y desempeño de docentes; por lo que aceptamos la hipótesis de indagación y rechazamos la nula.*

## **Recomendaciones**

- Los profesores de las diferentes universidades e institutos deben proponer como materia de enseñanza programas basados en la satisfacción laboral y el desempeño docente a los directores de las facultades de educación con la finalidad que los estudiantes conozcan la importancia que tiene esta investigación.
- Los docentes de la institución educativa 1538 de Huarney, en coordinación y cooperación con todos los agentes educativos incluidos en la enseñanza de los estudiantes, deben orientar y realizar capacitaciones permanentes con la finalidad de sentirse motivados, actualizados y elevar los niveles de enseñanza en sus desempeños laborales en ellos mismos que ejercen y en la formación de los estudiantes sobre determinadas actividades que brindan
- La Dirección Regional de Áncash en coordinación con la Unidad Educativa de Huarney debe implementar programas referentes a satisfacción laboral y desempeño docente para que los docentes pedagógicos del campo de la enseñanza y aprendizaje pueden realizar determinadas investigaciones y formar a los educandos de manera creativa en el estudio de las indagaciones

## **Agradecimientos**

Doy Gracias a Dios, sin él no hubiera podido culminar este proyecto de investigación, puesto, que él fue quien guío mi camino para poder seguir avanzando de las circunstancias que se presentaron en el proceso del desarrollo de este trabajo investigativo.

A mis padres que están en el cielo, porque desde muy joven me enseñaron a ser responsables y respetuosa. Gracias a sus orientaciones hoy soy un profesional en la formación que más me agrada la educación y a mi hija Ximena por acompañarme en los momentos más difíciles.

Un agradecimiento especial a Sergio Córdova por su paciencia y apoyo que me ha brindado con mucha dedicación y empeño en este estudio de investigación, puesto que su responsabilidad fue valioso en el momento indicado.

## Referencias bibliográficas

- Acevedo, S (2017). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. Universidad Continental. Huancayo, Perú. Pg. 16
- Apaza, M. (2018). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico de Puno*. Tesis para obtener el grado de maestro en educación. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Pg. 32
- Barraza, M. A. y Ortega, M. F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes*. Un primer acercamiento. *Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294739>.
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente*. En el marco de una redefinición de la Carrera Magisterial. Lima, Perú: MINEDU.
- Carr, D. (2003). *Making sense of education*. Londres: Routledge Falmer.
- Cerda, H. (2000). *La evaluación como experiencia total*. Logros-objetivos-procesos-competencias y desempeño. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Cooperativa Magisterio.
- Chiang, M., Rodrigo, M. y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad de Comillas.
- Chiavenato, I (2000). *Administración de recursos humanos (5ta ed.)*. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.

- Chiavenato, I (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (3ra. Edición)*. Mexico D. F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Constantino, A. B. (2017). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa privada*. Tesis para obtener el grado de psicología. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Pg. 25
- Cuba, S. (2008). *Docentes competentes: Por una educación de calidad*. Madrid, España: NARCEA, S.A. de Ediciones.
- Daft, R. L. & Steers, R (1999). *Organizaciones: el comportamiento del individuo y de los grupos humanos (2ª ed.)*. México: Limusa.
- Davis, K. Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo (11 ed.)*. México: McGraw- Hill.
- Del Rosario (2018). *Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Lima sur*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación con Especialidad en Letras y Humanidades
- Deza, A (2017). *Productividad de los piscicultores y su relación con la satisfacción laboral de la comunidad de Pacococha, Huancavelica*. Tesis para Optar el Grado Académico de Maestro en: Ciencias de Ingeniería. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Peru. Pg 7
- Eylin, A. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los trabajadores de un centro diagnóstico por imagen*. Valencia, Carabobo.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2003). *Las organizaciones. Comportamiento, Estructura, Procesos*. México: McGraw Hill Interamericana.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014) *Metodología de la Investigación. En Metodología de la Investigación (pág. 634) México. Mc Graw Hill Education.* Hertzog, L. (1980). *Conceptos de autoestima.* Madrid. Editorial Grecia.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2a ed.). Nueva York: John Wiley & Son
- Huaita D. & Luza F. (2018). *Satisfacción laboral y clima laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas.* INNOVA RESEARCH JOURNAL, 300-312. Obtenido de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>
- Ivancevich, J. y Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional.* México, D.F., México: Mac Graw- Hill Interamericana.
- Locke, E. (1968). *Presentado en la American, Documento de Trabajo, Psychological Association Convention, San Francisco, California.*
- Recuperado de [http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?\\_nfpb=true&\\_ERICExtSearch\\_SearchValue\\_0=ED023138&ERICExtSearch\\_SearchType\\_0=no&accno=ED023138](http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138)
- Locke, E.A. (1976). *The nature and consequences of job satisfaction in M.D. Dunnette* (ed.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology, pp. 1.297-1.349. Chicago: Rand McNally College Publishing Co. 215
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente.* Madrid, España: NARCEA
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad (3ra ed.).* Madrid, España: Díaz de Santos.

- Montenegro, I.(2003). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Magisterio.
- Muchinsky, P.M. (2002).*Psicología aplicada al trabajo*. Estados Unidos: Thomson Learning
- Navarro, C. (2010). *Satisfacción laboral en los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA*. Tesis doctoral, Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado, Venezuela. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/316646415/07-Satisfaccion-Laboral-de-Los-Docentes-Del-Decanato-2010-u-c-l-a>
- Newell, S. (2002). *Creando organizaciones. Madrid, España. Oficina Regional de Educación de la UNESCO (2005)*. Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay.
- Núñez, L. (2017). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao*. Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación. Lima, Perú. Pg. 96
- Remedios, J. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. La Habana, Cuba: Pedagogía.
- Rivas, L (2017). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina*. Tesis para Obtener el Grado Académico de Doctor. UNMSM. Lima, Perú. Pg. 111
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Revista Prelac.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional (15th ed.)*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.

- Rojas, R (2017). *Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la Ugel 01, San Juan de Miraflores, 2018*. Tesis para optar el grado académico de maestra en educación con mención en políticas y gestión de la educación
- Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño en instituciones educativas del cercado del Callao*. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 12 de junio de 2016
- Trabajando. Perú. (2016). *Satisfacción Laboral Perú*. Lima: Copyright 1999-2019. Obtenido de <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboralen-Peru-.html>
- Vaillant, D. y Cuba, S. (2008). *Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Seminario Internacional. Lima: Tarea, Foro Educativo y GTD – PREAL – ORT
- Zevallos, R (2017). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Cuacone, 2018*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gestión y Administración Educativa. Universidad nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Pg. 20



## Anexos y apéndices

### Anexo 1

#### CUESTIONARIO N° 1

Estimado profesor(a)

Estamos realizando un estudio sobre LA SATISFACCIÓN LABORAL de los profesores. Es de gran interés conocer sus opiniones sobre el tema.

Para este trabajo le pedimos su valioso apoyo y participación en este cuestionario anónimo. Por favor, sea sincero en sus respuestas. A cada una de las afirmaciones que le presentamos. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Le agradecemos profundamente su colaboración.

#### Satisfacción Laboral Del Docente

1= Nunca	2 = Casi nunca	3 = De vez en cuando	4 = Casi siempre	5 = Siempre
----------	----------------	----------------------	------------------	-------------

<b>Organización</b>					
1.Participa en el diseño de organización en su institución	1	2	3	4	5
2.Presentas un plan de trabajo claro en tu asignatura	1	2	3	4	5
3.Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3	4	5
4.Muestras posibilidad de actualización permanente	1	2	3	4	5
5.Tiene la orientación y apoyo de expertos por la regional	1	2	3	4	5
<b>Condiciones de Trabajo</b>					
6. Dispone de suficiente tiempo libre	1	2	3	4	5
7.Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3	4	5
8. Dispone de suficiente tiempo para la familia	1	2	3	4	5
9. Tiene un horario flexible	1	2	3	4	5
10. Dispone de una buena seguridad social (trabajo, familiar y salud)	1	2	3	4	5
11. Cuenta con adecuada seguridad y limpieza en su institución educativa	1	2	3	4	5

<b>Realización personal</b>					
12. Siente que está realizando algo valioso	1	2	3	4	5
13. Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus metas	1	2	3	4	5
14 Sientes reconocimiento de la calidad profesional por parte de los estudiantes o padres	1	2	3	4	5
15. Siente que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	1	2	3	4	5
16. Se lleva bien con los padres de sus estudiantes	1	2	3	4	5
<b>Beneficios</b>					
17. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3	4	5
18. Reconocen económicamente su rendimiento laboral	1	2	3	4	5
19. Tiene libertad de elegir el método de trabajo	1	2	3	4	5
20. Está conforme con el salario que recibe	1	2	3	4	5
21. Se beneficia de la forma como se manejan el cuadro de mérito de su institución	1	2	3	4	5

**Anexo 2.****CUESTIONARIO N° 2**

Estimado colega la información que usted brinde es muy importante y será utilizada en forma confidencial y anónima.

1 = Nunca	2 =Casi nunca	3 = De vez en cuando	4 =Casi siempre	5= Siempre
-----------	---------------	----------------------	-----------------	------------

CAPACIDADES PEDAGOGICAS					
1 Usted demuestra que domina la temática en su curso	1	2	3	4	5
2 Usted trata que sus clases sean interesantes	1	2	3	4	5
3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	1	2	3	4	5
4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	1	2	3	4	5
5. Utiliza diferentes formas de evaluación (participaciones, ensayos, equipos, reportes y otros)	1	2	3	4	5
6. Percibe que sus estudiantes se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención	1	2	3	4	5

EMOCIONALIDAD					
7. Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes	1	2	3	4	5
8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	1	2	3	4	5
9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.	1	2	3	4	5
10. Promueve mandatos de honestidad, responsabilidad, respeto y colaboración.	1	2	3	4	5
11. Estás dispuesto para resolver consultas de sus estudiantes en horas y fuera de clase	1	2	3	4	5
12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.	1	2	3	4	5

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
13. Realiza proyectos de investigación e d u c a t i v o	1	2	3	4	5
14. Cumple con el horario de clase establecido	1	2	3	4	5
15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	1	2	3	4	5
16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	1	2	3	4	5
17. Participa en actividades (foros, capacitaciones, seminarios y otros)	1	2	3	4	5
18. Planifica sus sesiones de clase secuencial mente	1	2	3	4	5

RELACIONES INTERPERSONALES					
19. Demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes	1	2	3	4	5
20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses	1	2	3	4	5
21. Propicia un ambiente adecuado	1	2	3	4	5
22.-Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	1	2	3	4	5
23.-Propone actividades para desarrollar habilidades: clasificar, analizar, comparar y pensar de manera crítica	1	2	3	4	5
24. Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	1	2	3	4	5

## LISTA DE COTEJO SOBRESATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colegas, estoy realizando un trabajo de investigación con la finalidad de cumplir con uno de mis requisitos, para lo cual espero que me ayude con el desarrollo de la siguiente ficha de manera responsable. Lea atentamente y escriba Si o No. Muchas gracias por su colaboración.

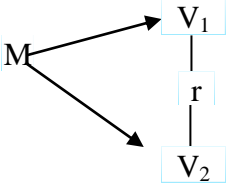
Nº	Indicadores	SI	NO
01	La distribución física del ambiente del trabajo, facilita la realización de mis labores.		
02	Es muy bajo mi sueldo para la labor que realizo.		
03	El trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		
04	La actividad que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		
05	Con lo que gano me siento incomodo		
06	De parte de la empresa, siento que recibo mal trato		
07	Con el trabajo que realizo me siento útil		
08	Donde trabajo el ambiente es confortable.		
09	Es bastante aceptable el sueldo que gano		
10	Siento la sensación de mi trabajo, que me están explotando.		
11	Con las personas con quienes trabajo, prefiero tomar distancia.		
12	Mi horario me disgusta		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.		
14	Beneficia la calidad del trabajo al llevarse bien con el jefe		
15	El ambiente del trabajo es inigualable.		
16	Me permite cubrir mis expectativas económicas mi trabajo.		
17	Me resulta incómodo el horario de trabajo.		
18	Los resultados de mi trabajo me complacen.		
19	Me resulta aburrido compartir el trabajo con otros compañeros.		
20	Siento comodidad en el ambiente que laboro.		
21	Me hace sentir realizado como persona mi trabajo.		
22	El trabajo que realizo me gusta.		
23	Para un buen desempeño de las labores diarias, existen las comodidades		
25	Connigo mismo me siento haciendo mi trabajo.		
26	La actividad que realizo me encanta.		
27	Valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo mi jefe.		

Ficha elaborada por la autora

### Anexo 3. Matriz de consistencia lógica

Título. *Satisfacción laboral y desempeño de docentes de la institución educativa inicial N°1538. Huarmey, 2019*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL.  <i>¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño de docentes en la institución educativa inicial N°1538. Huarmey, 2019?</i></p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO  <i>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa inicial N°1538. Huarmey, 2019?</i>  <i>¿Cuáles es nivel de desempeño de docentes en la institución educativa inicial N°1538. Huarmey 2019?</i>  <i>¿Cuál es la relación que existe entre las satisfaccion laboral y el desempeño de docentes en la institución educativa inicial N°1538. Huarmey, 2019?</i></p>	<p>OBJETIVO GENERAL  <i>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de docentes de la institución educativa inicial 1538. Huarmey. 2019.</i></p> <hr/> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS  <i>Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa inicial 1538. Huarmey, 2019.</i>   <i>Determinar el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa inicial 1538. Huarmey, 2019.</i>   <i>Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el desempeño de docentes de la IE inicial 1538. Huarmey, 2019.</i></p>	<p>Hipótesis general.  <i>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y el desempeño de docentes en la IE inicial 1538. Huarmey, 2019.</i></p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> <i>No existe relación entre satisfacción laboral y el desempeño docente en la IE inicial 1538. Huarmey, 2019.</i></p> <p><b>H<sub>a</sub>:</b> <i>Existe relación directa entre satisfacción laboral y el desempeño de docentes en la IE inicial 1538. Huarmey, 2019.</i></p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTOS	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS
<p><i>La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, puesto que permitió estudiar el problema investigativo describiendo y encontrar una relación entre satisfacción laboral y el desempeño de docentes en los maestros de la IE 1538 Huarmey (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2014).</i></p> <p><i>Diseño de investigación.</i></p> <p><i>Para el estudio de investigación se ha determinado un diseño no experimental, porque se permitió medir las variables de los dos fenómenos para encontrar una relación entre sí Cuyo diagrama es el siguiente:</i></p>  <pre> graph TD   M[M] --&gt; V1[V1]   M --&gt; V2[V2]   V1 --- r[r]   r --- V2   </pre> <p><i>M = Estudio de investigación</i></p> <p><i>V<sub>1</sub> = Satisfacción laboral</i></p> <p><i>V<sub>2</sub> = Desempeño de docentes</i></p> <p><i>r = Relación entre ambas variables</i></p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p><i>La población y muestra estuvo conformada por los 17 docentes de la institución educativa de Educación Básica Regular (EBR) del nivel inicial 1538 Huarmey.</i></p>	<p><b>TÉCNICA.</b></p> <p><i>Fue observación al momento de ser ejecutado los instrumentos para ambos fenómenos de satisfacción laboral y desempeños docente en la IE 1538. Huarmey, puesto que se detalla en los anexos.</i></p> <p><b>INSTRUMENTO.</b></p> <p><i>Fue un cuestionario que sirvió para medir la variable, de acuerdo a los 21 ítems y dimensiones para su ejecución. Adaptado por Salluca (2010).</i></p> <p><i>El segundo instrumento también fue un cuestionario que ayudó a evaluar el nivel de desempeño docente, constituido por 24 ítems, organizado mediante dimensiones basado en el enfoque de Héctor Valdez.</i></p>	<p><i>Para comprobar la correlación entre los dos fenómenos de estudios sobre satisfacción laboral y desempeño en los docentes, se percibe que si hay una relación significativa y positiva (rho=0,785, P=0.027) entre ambos estudios. De esa manera rechazando la hipótesis nula aceptando la alterna.</i></p>

Anexo 4: Base de datos

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	2	1	0	2	0	1	0	0	1	1	1
2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	2	1	1	1	0	1	0	0	1	0
3	1	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
4	2	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	0	2
5	0	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	1	1	0	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0
7	0	0	1	0	2	1	1	0	1	2	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	1
8	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1
9	1	1	0	1	0	0	2	2	1	1	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0
10	2	2	0	2	1	1	1	1	2	1	0	2	2	0	0	2	1	2	1	1	2
11	1	0	1	2	3	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	0	2	2	2	3
12	2	1	2	1	0	0	0	2	0	0	2	1	0	0	1	0	1	1	0	3	1
13	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	1
14	3	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
15	0	1	2	1	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	0	2
16	0	0	0	0	10	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	2	3	1	3
17	1	2	3	1		2	0	0	2	0	3	1	1	2	3	0	1	0	0	0	0

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2
2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3,	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1
4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2
5	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
6	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
7	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3
8	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1
9	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2
10	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	1	2
11	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3
12	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
13	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2
14	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3
15	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	1	3
16	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	1
17	3	2	2	3	3	2	3,	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

<b>1. Información del Autor</b>			
<b>Gonzales Blanco, Veronica Alvina</b>	<b>32125763</b>	<a href="mailto:Veronicagonz512@gmail.com">Veronicagonz512@gmail.com</a>	
<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>DNI</b>	<b>Correo Electrónico</b>	
<b>2. Tipo de Documento de Investigación</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
<b>3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup></b>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
<b>4. Título del Documento de Investigación</b>			
<b>Satisfacción Laboral y Desempeño de Docentes de la Institución Educativa Inicial N° 1538. Huarney, 2019</b>			
<b>5. Programa Académico</b>			
<b>MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.</b>			
<b>6. Tipo de Acceso al Documento</b>			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>3</sup> (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/>	Acceso restringido <sup>4</sup> (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentará motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Huella Digital



*Veronica Gonzales B*  
Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	<u>23</u>	<u>09</u>	<u>2023</u>

**Importante**

- <sup>1</sup> Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- <sup>2</sup> Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- <sup>3</sup> Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- <sup>4</sup> En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DECC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- <sup>5</sup> Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- <sup>6</sup> Según el inciso 1.2.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, ním. 32.3).

---

# Satisfacción Laboral y Desempeño de Docentes de la Institución Educativa Inicial N°1538 Huarmey, 2019

*por Verónica Gonzáles Blanco*

---

**Fecha de entrega:** 01-mar-2023 07:35p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2026571129

**Nombre del archivo:** INFORME\_-TESIS\_VERONICA..docx (263.72K)

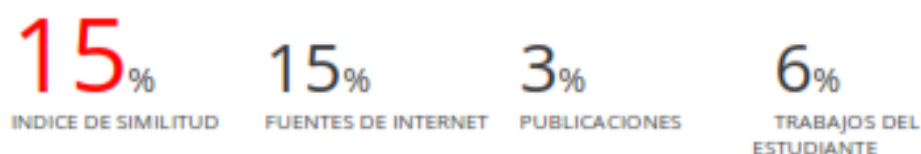
**Total de palabras:** 11424

**Total de caracteres:** 58693




## Satisfacción Laboral y Desempeño de Docentes de la Institución Educativa Inicial N°1538 Huarmey, 2019

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.ujcm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	



		<1 %
10	estresorganizacional.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
11	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
15	ri.unsam.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
18	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
20	issuu.com Fuente de Internet	



		<1 %
21	<a href="https://noticias.uniminuto.edu">noticias.uniminuto.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="https://ri.conicet.gov.ar">ri.conicet.gov.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="https://www.semanticscholar.org">www.semanticscholar.org</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="https://dergipark.org.tr">dergipark.org.tr</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="https://repositorio.utesup.edu.pe">repositorio.utesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="https://www.repositorio.upla.edu.pe">www.repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
28	Sandra Romero-Martín, Carmen Elboj-Saso, Tatiana Íñiguez-Berrozpe. "Burnout and mindfulness among social workers in Spain: A structural equation model of mindfulness and areas of worklife as burnout predictors", <i>International Social Work</i> , 2022 Publicación	<1 %
29	<a href="https://docslide.us">docslide.us</a> Fuente de Internet	<1 %



---



---

30	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://www.hlatino.com">www.hlatino.com</a> Fuente de Internet	<1 %

---



Excluir citas       Apagado       Excluir coincidencias < 6 words  
 Excluir bibliografía       Activo