

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



**Satisfacción Laboral y Desempeño de Docentes del Instituto Superior
Tecnológico Público de Huarney, 2018**

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

Autor

Morante Flores, John Alfredo

Asesor

Cueva Valverde, William

Código Orcid - Asesor

0000-0001-6095-4365

Chimbote – Perú

2019

ÍNDICES

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabra clave.....	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Metodología.....	20
Resultados.....	23
Análisis y Discusión.....	27
Conclusiones.....	30
Recomendaciones.....	31
Referencias bibliográficas.....	33
Anexos.....	38

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	17
Tabla 2. Población y muestra.....	21
Tabla 3. Frecuencias porcentuales sobre los niveles de satisfacción laboral.....	23
Tabla 4. Frecuencia porcentual del nivel de desempeño docente.....	24
Tabla 5. Tabla cruzada sobre satisfacción laboral y el desempeño docentes.....	25
Tabla 6. Correlación entre las variables satisfacción laboral y desempeño de docentes...	26

PALABRAS CLAVES:

Tema	Satisfacción laboral y desempeño docente
Especialidad	Educación superior

KEYWORD

Theme	Work satisfaction, teaching performance
Specialty	Higher education

Línea de investigación

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

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 del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarney, 2018”** del (a) estudiante: **John Alfredo Morante Flores**, identificado(a) con **Código N° 1118200342**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, 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

 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CHIMBOTE

Dr. LUIS VENEGAS GORDILLO
RECTOR (e)



TÍTULO

**Satisfacción laboral y desempeño de docentes del Instituto Superior Tecnológico
Público de Huarmey; 2018.**

**Job satisfaction and performance of teachers at the public higher technological
institute of huarmey; 2018.**

RESUMEN

El presente estudio de indagación fue determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño de docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey. La cual, para su desarrollo se trabajó con una metodología de tipo básica no experimental, con diseño descriptivo correlacional, puesto que se buscó asociar las dos variables de estudios, asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 23 educadores, a quienes se le aplicó los cuestionario para medir los niveles de satisfacción y desempeño de los educadores, en ese sentido dicho instrumento fue validado y adaptado para su confiabilidad por expertos. Para la obtener los resultados se utilizó el programa SSPS versión 25, ya que sirvió, para procesar los datos de acuerdo a la investigación, así como obtener las tablas de frecuencia porcentuales, gráficas barras y permitir un análisis e interpretación sobre cada una de ellas, de esa manera encontrando una relación significativa entre ambos estudios, satisfacción laboral y desempeño docente en donde ($\rho=0,733$, $P=0.033$) por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

ABSTRACT

The present research study was to determine the relationship between job satisfaction and performance of teachers of the Huarmey Public Higher Technological Institute. Which, for its development, we worked with a basic non-experimental methodology, with a descriptive correlational design, since we sought to associate the two study variables, likewise, the population and sample consisted of 23 educators, to whom it was applied The questionnaire to measure the levels of satisfaction and performance of the educators, in this sense said instrument was validated and adapted for its reliability by experts. To obtain the results, the SPSS version 25 program was used, since it served to process the data according to the investigation, as well as obtain the percentage frequency tables, bar graphs and allow an analysis and interpretation of each of them. thus finding a significant relationship between both studies, job satisfaction and teaching performance where ($\rho=0.733$, $P=0.033$) so the research hypothesis is accepted and the null is rejected.

Introducción

En la presente investigación se presenta los antecedentes y la fundamentación científica sobre las variables de estudios desempeño docente y satisfacción laboral.

Según, Antuna (2017). En su trabajo de investigación, se planteó como objetivo conseguir una relación entre el desempeño del maestro y la satisfacción laboral del personal en la UE 19 de Venezuela. Para lo cual ha utilizado una metodología de tipo descriptivo con un diseño correlacional, arribando a la siguiente conclusión que el 95% examina que existe una coherencia con el desempeño docente y la satisfacción laboral, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula encontrando de esa manera una asociación entre los dos fenómenos de estudios antes mencionadas.

De esa manera, Rivas, L (2017). En su indagación, se formuló como propósito encontrar la relación de satisfacción laboral y desempeño docente, el cual utilizó un método descriptivo correlacional con diseño no experimental, teniendo como población y muestra a 30 profesores, el instrumento fue un cuestionario, arribando a la siguiente conclusión, que existe repercusión significativa entre los dos fenómenos de estudio, siendo $P = 0,000$ con respecto a $0,05$, entonces rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, sustentando que un buen clima organizacional optimiza las funciones en los docentes, con fines a mejorar sus habilidades y destrezas en mejora de su empleo profesional.

Por otro lado, Guarniz (2016). En su estudio de trabajo, tuvo como propósito definir la asociación entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño del educador en la facultad de medicina de la UPAO, 2017. Para lo cual como metodología de estudio utilizó una investigación descriptiva simple con diseño correlacional, con una población de 46 educadores, teniendo al material de aplicación a un cuestionario, arribando a la conclusión $0,000 < 0,05$; señalando que hay una coherencia significativa entre los dos fenómenos de estudios, de esa manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, encontrando un compromiso mejor en el desempeño del maestro.

Asimismo, Espaderos (2017). En su estudio de investigación, se planteó como propósito, determinar la asociación del desempeño y satisfacción laboral en la municipalidad de Guatemala. El cual para su estudio ha utilizado una metodología descriptivo simple con diseño correlacional, para su trabajo contó con una población de 32 individuos y como herramienta para medir a los fenómenos un cuestionario, llegando a la siguiente conclusión que no hay correlación con desempeño laboral y satisfacción, puesto que la incidencia de $r = 0,125$, conllevando de esa manera que los trabajadores cumplen los requisitos de empleo, manifestando eficiencia, eficacia y pro actividad.

También, Rojas, R (2017). Se planteó como objetivo en su estudio determinar la relación entre desempeño docente y satisfacción laboral en docentes de inicial, para su indagación usó el método correlacional descriptivo, con población y muestra de 25 profesores en cuanto a la obtención de los datos utilizó el cuestionario, llegando a la conclusión, según la prueba paramétrica de Spearman $=0,498$, indica que hay relación directa y moderada, es decir, 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.

De esa manera, Polanco (2017). En su trabajo de indagación, se planteó como finalidad encontrar relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en los docentes del INTA. Para su estudio de investigación empleó un diseño descriptivo correlacional no experimental, teniendo como población a 28 educadores y como herramienta de ejecución un cuestionario de 25 ítems, arribando de esa manera a la siguiente conclusión, que según la prueba estadística de Pearson $\alpha < p$ donde $0,000 < 0,05$; la cual hay una relación significativa entre los 2 fenómenos de estudios rechazando de esa forma la hipótesis nula aceptando la de indagación.

Por su parte, Díaz (2016). En su indagación de trabajo, se planteó como finalidad encontrar una relación entre el área de inglés y satisfacción laboral de Lima. Para su trabajo de investigación se planteó una metodología descriptivo con diseño correlación simple, contando con una población de 30 maestros y como instrumento utilizó una ficha

mediante escala de Likert, llegando a la siguiente conclusión, que según la estadística de Pearson $0,000 < 0,05$, encontrando una coherencia significativa entre los dos estudios de indagación; aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula

Asimismo, Alva y Juárez (2017). En su estudio de investigación, se planteó como intención conseguir una asociación entre productividad del colaborador y la satisfacción laboral de Trujillo. Para su trabajo investigativo usó un diseño descriptivo de correlación, arribando a la conclusión, que según la estadística de Pearson $\alpha < p 0,000 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la investigación.

Igualmente, Beltrán y palomino (2016). En su estudio de trabajo, se planteó como propósito, formular estrategias en la mejora de gestión del clima laboral en la IE SVP. En su trabajo utilizó un diseño no experimental, teniendo como población y muestra a 20 educadores, llegando a la siguiente conclusión, que 3 de 5 factores están con puntaje por debajo, ubicándose en la escala media, siendo los factores desfavorables, condiciones laborales supervisadas e involucramiento en el empleo, generando una colisión negativo en este estudio.

Finalmente, Apaza (2018), en su estudio investigativo, se trazó como propósito encontrar una asociación entre satisfacción laboral y el clima organizacional en la municipalidad de Puno, para lo cual usó un método descriptivo simple con diseño no experimental, teniendo como instrumento a una ficha mediante escala de Likert, arribando a la siguiente conclusión, según la prueba Spearman, hay una influencia de nivel medio con respecto a clima organizacional y satisfacción laboral con 51%, consiguiendo 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

A continuación, se detalla la fundamentación científica sobre los autores que dan sustento a estos dos fenómenos de estudios.

Según, Blum, A (1991), define a la satisfacción laboral como el resultado de varios comportamientos que tiene un empleador hacia su empleo, manifestado en factores de compañía, supervisión, compañeros de trabajo, ascensos, condiciones de trabajo, salarios y la vida en general.

Asimismo, Muñoz, A (1990), manifiesta como el agrado que experimentan los sujetos por haber realizado un trabajo que le es importante, expresado mediante un sentimiento positivo con la finalidad de sentirse a gusto en determinada empresa a base de recibir una serie de compensaciones acorde a las expectativas.

Por otro lado, Chiavenato (2004), manifiesta que la calidad de vida laboral se centra en factores como satisfacción con el empleo realizado, posibilidad de tener un futuro en organizaciones, reconocimientos por los resultados obtenidos, beneficios alcanzados, salarios percibidos, relación humana en el grupo, organización, ambiente psicológico y físico en el trabajo.

De esa manera, Anaya (2007), sostiene que es un estado de emociones afectivos, que se refleja en los individuos mediante respuestas positivas y afectivas hacia sus empleos, es decir como los trabajadores se sienten con sus trabajos en los diferentes aspectos que desempeñan sus funciones.

Para, Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005), manifiestan que son emociones en el que los trabajadores experimentan actitudes positivas en lo que van realizando en sus empleos, es decir siendo el factor los sentimientos positivos y negativos la insatisfacción, encontrando en ella un grado de intensidad en su trabajo.

También, Robbins (2004), afirma que son respuestas de manera afectiva sobre los diferentes aspectos del empleo que desempeñan los trabajadores al realizar determinadas

funciones, encontrando en ello la satisfacción e insatisfacción. Es decir son acciones que encuentran los individuos al cumplir sus deberes rutinarios, ya que involucran a los agentes colaborativos como deben seguir las normas y organizaciones políticas para lograr esos estándares en el trabajo.

Asimismo, Robbins (2004), afirma que la satisfacción laboral vienen hacer actividades que realizan los trabajadores, es decir el empeño que ponen como un valor fundamental en lo que hacen, pudiendo encontrar en ello la felicidad o la insatisfacción. Esto indica que al desarrollar un clima elevada los colaboradores en sus empleos llegarán a conseguir una buena calidad de vida en lo productividad y normatividad de sus propósitos.

También, Robbins (2004), dice que se percibe desde una forma individual, partiendo de una organización, encontrando en ella los niveles de satisfacción de parte de los trabajadores.

Finalmente, Davis y Newstrom (2003), manifiesta que son conjuntos de acciones que se desarrolla con el sentimiento y afecto positivo de los trabajadores, encontrando en sus labores un gusto o insatisfacción en las funciones que desarrollan. De esa manera se puede decir que la satisfacción del trabajo es relacionado con 3 características de los trabajadores.

- Dedicación al trabajo

Son grados que ponen de manifiesto cada uno de los colaboradores en las funciones que desarrollan. Es decir que buscan asumir responsabilidad, en el sentido de no caer en un despido de trabajo, cuidando su imagen y su empleo, consiguiendo entonces una ética en sus labores.

- Compromiso organizacional

Son compromiso en el que los individuos se reconocen con la empresa, el cual participa de manera activa, es decir busca cumplir con la misión y con los propósitos que propuso la

empresa a fin de continuar trabajando en ella. En ese sentido nuestro deber es importante, puesto que recae en los trabajadores antiguos, trabajar con personales comprometidos

- Estado de ánimo en el trabajo

Son los sentimientos de emociones que desarrollan los individuos al momento de poner en práctica sus acciones en el trabajo, pudiendo ser positivo o negativo, según las funciones y responsabilidades que asumen los colaboradores en un determinado empleo, así como demostrando entusiasmo y mucha energía en sus deberes.

Asimismo, para Donnelly, Ivancevich y Gibson (2001), manifiestan como las características que los colaboradores desarrollan en sus trabajos mediante sentimientos y emociones.

➤ *Teorías sobre satisfacción laboral*

Para Méndez (2009), sostiene que la motivación en el individuo es un factor determinante para conseguir determinados logros, es decir un valor que las personas aspiran obtener mediante recompensas y con intereses de posibles logros.

Según, Méndez (2009), manifiesta sobre la teoría de Vroom que ayuda a los individuos a conseguir diversas necesidades mediante motivaciones, encontrando en ella un acuerdo de objetivos en donde las personas tienen aspiraciones de diferentes formas.

Por su parte, Koontz y Weihrich (2004), definen que la satisfacción es una forma que los individuos consiguen luego de haber cumplió un objetivo, es decir son propósitos ya encontrados o experimentados.

También, Fernández (2002), sostiene que los primeros conceptos estuvieron muy ligados a la satisfacción de los empleadores, mientras que los paradigmas recientes buscan sustentar en el individuo la parte intelectual y actitudinal.

➤ *Teoría de Maslow*

Se define en cuanto menor logra conseguir la satisfacción el individuo en base a sus necesidades, anhela a encontrar los niveles más altos, tal como sustenta en su pirámide.

Según sus necesidades

- Necesidades fisiológicas. Está muy ligado a la parte de la necesidad del individuo, es decir al medio laboral, comida, hidrataciones, salud, sexo y otros.
- Necesidad de seguridad. Es aquella que busca encontrar una necesidad de orden, mediante protecciones relaciona al temor y desorden.
- Necesidad social. Se manifiesta en relacionarse con otros individuos, encontrando en ella los sentimientos de afecto y siendo aceptado en el grupo de una forma querida.
- Auto-superación. El individuo busca la necesidad de autor realizarse, con el propósito de desarrollar sus capacidades, de esa manera lograr su experiencia y dejar huellas.

Herzberg y su teoría

Está sustentado en una causa que determina el comportamiento de las personas, la motivación e higiene. El primero está definido a la labor del cargo, que deben ejercer los individuos de manera responsablemente y profesional. El segundo está orientado al ambiente en la que desarrolla el trabajo, teniendo en cuenta el beneficio social, remuneración, la clase de jefe, normas, el clima de organización y otros.

La expectativa de Vroom

Esta se manifiesta que las personas se interrelacionan de manera intelectual, con el propósito de llevar a cabo sus empeños en determinadas actividades que pretenden lograr y obtener recompensas.

- Dimensiones de la satisfacción laboral
- La organización. Es aquella que ayuda a direccionar el empeño de los colaboradores, teniendo en cuenta los comportamientos y sensaciones en el empleo.
 - Actúa en una forma de organización de su institución
 - Posee un claro plan en el empleo de su asignatura
 - Asiste en el perfeccionamiento de un programa
 - Posee asesoría y ayuda de profesionales por un ente regional
 - Tiene la posibilidad permanente en las actualizaciones
- Las condiciones de trabajo. Está sustentado de cómo están organizado los medios necesarios para desarrollar el trabajo, es decir la limpieza, el orden y otros.
 - Tiene el tiempo libre suficiente
 - Presenta la disponibilidad de desplazarse del hogar y lugar de trabajo
 - Cuenta para su familia con tiempo libre
 - Dispone de un flexible horario
 - Tiene una seguridad social buena (familiar, empleo, salud, etc.)
 - Dispone en la institución educativa de una seguridad buena y limpieza
- Realización personal. Es aquel que el individuo busca conseguir, realizando determinados objetivos planteados, sustentado en el crecimiento de manera personal y orientada en el desempeño laboral.
 - Percibe que está ejecutando algo valioso
 - Siente que el empleo le ayuda a lograr sus objetivos

- Percibes de tus desempeños profesionales el reconocimiento de calidad de los padres y estudiantes
- Piensas que el empleo es apropiado a tus capacidades
- Con los padres de tus alumnos te llevas bien
- Beneficios económicos. Se refiere a los incentivos que los trabajadores reciben producto de sus esfuerzos logrados, de esa manera consiguiendo también prestaciones y recompensas.
- Posee una facultad de promoción sobre el rendimiento y capacidad
- Identifica de manera económica su rendimiento laboral
- Posee una libertad para elegir una forma de empleo
- Te sientes satisfecho con el sueldo que recibes
- Te beneficias de la forma como se ejerce los cuadros de méritos en tu institución
- Compensaciones. Son los resultados cuantificables que reciben los colaboradores por haber realizado determinadas actividades, siendo estos los estímulos económicos.

Entonces la satisfacción laboral es un proceso medible que se desarrolla mediante una organización, puesto que invita a los colaboradores a conseguir determinados objetivos, encontrando en ello una satisfacción de felicidad o insatisfacción negativa. Por esta razón, se busca que los individuo sean productivos y proactivos para conseguir buenos desempeños laborales en una organización.

De esa manera, se menciona a los autores sobre el desempeño de docentes que dan sustento a este trabajo investigativo, como se detalla a continuación.

Para, Montenegro (2003), afirma que el desempeño docente se manifiesta en las funciones que deben cumplir los educadores, es decir a sus propios factores y directos que

ellos, desempeñan en diferentes niveles y campos a través de un contexto sociocultural, ambiente y acción reflexiva de los ellos mismos.

Robalino, (2005), manifiesta que es un proceso en que se desarrollan capacidades profesionales, es decir la responsabilidad, disposiciones personales con la finalidad de encontrar un lapso de amistad entre los compañeros en la formación de los estudiantes, así como cooperar en la gestión y mantener una cultura institucional.

Según, Mañú, y Goyarrola (2011), sostiene que el desempeño docente, permite a los maestros utilizar los recursos nuevos con fines a mejorar la calidad del trabajo, es decir en dejar de lado algunas actividades repetitivas.

También, Marcelo (2008), afirma que la formación de las personas mediante sus potencialidades de emprendimiento se relaciona con la sociedad actual, ya que en ello encontramos una fecha de caducidad, para lo cual demanda una actualización con respecto a las competencias, que invita a los profesionales estar en constante preparación.

Por su parte, Vaillant y Cuba (2008), sostiene que hay una preocupación en la calidad de la enseñanza y sobre el conocimiento que deben enseñar los maestros, frente a esto el ministerio proporciona documentos para la instrucción del educador que debe cumplir sus funciones para encontrar un buen desempeño.

Asimismo, Cuba (2008); sostiene que la instrucción de los educadores debe estar centrado en lo protagonista mediante sus responsabilidades y enseñanzas de los alumnos. Puesto que en nuestro país la educación se encuentra por bajos nivel en los procesos de formación y aprendizaje.

Para, Cuenca (2007), manifiesta que el desempeño docente está centrado en un proceso de cambio de enseñanza para informar el conocimiento más valioso, es decir es la forma dinámica que los estudiantes deben aprender.

De esa manera, Olivero (2007), dice que el desempeño del maestro depende de la calidad de su trabajo, de los modelos y criterios que debe desempeñar para cumplir los estándares. Es decir se refiere a sus potencialidades que debe ejercer de manera inherente frente a un cargo.

Marchesi (2007), manifiesta que el desempeño docente viene hacer un arte que los maestros realizan con la finalidad de conocer a sus alumnos, mediante sus instrucciones y estrategias en la que se desarrolla. Busca conseguir un vínculo de responsabilidad en desarrollo intelectual, afectivo y social.

Según, Day (2007), formuló dos características generales sobre el desempeño del educador:

- Los educadores necesitan la fe, referente a las influencia de manera positiva. Los docentes con la influencia positiva que pueden tener requieren fe en sí mismos.
- Se encuentran medios que pueden dar mayor enseñanza en la clase, sobre las definiciones y capacidades pedagógicas.

También, Day (2007), afirma que para incidir en el desarrollo intelectual de alumno, tenemos que identificar sus dificultades, su forma de aprender. Es decir su capacidad del maestro esta abrir la mente de los estudiantes.

Asimismo, Chiroque (2006), manifiesta que el desempeño del maestro está sustentado a su práctica que desarrolla a base a su profesión.

Por su parte, Robalino (2005), dice que los maestros en base a sus capacidades personales y a sus responsabilidad, es capaz de participar en la gestión de la institución y en las políticas educativas para fomentar el desarrollo de la competencia

El desempeño docente en constante evolución.

La Ley General de Educación, 28044, define al desempeño del educador, a actualizaciones y capacitación constante vinculada a su formación.

Según, Carr (2003), define a la educación vine hacer desarrollo de técnicas y habilidades para fomentar a cooperar en los estudiantes la sabiduría.

También, Bellei (2001), manifiesta que el desempeño del educador abarca una serie de causas que se inicia desde su preparatoria hasta alcanzar un incentivo económico o salarial. En ese sentido podemos afirmar que la evaluación del maestro vienen hacer herramientas que ayudan a cooperar el empleo.

La evaluación en el desempeño docente ayuda en las necesidades del auto perfeccionamiento, iniciado de las capacidades y habilidades, de esa manera ayuda a medir a la enseñanza

- 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. Cooperaciones que se manifiesta mediante de dos más individuos

Por otro lado, el presente trabajo investigativo se justifica resaltando la importancia de estos dos fenómenos de estudios de manera teórica, práctica, metodológica y social.

La presente investigación se sustenta en los aportes de los grandes teóricos como Robbins (2004) y Olivero (2007), puesto que se busca encontrar la asociación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en el Instituto Tecnológico Público de Huarmey. Siendo la satisfacción laboral un elemento fundamental que se mide mediante un conjunto de emociones positivas, sentimientos de felicidad y así como también pudiendo encontrar la insatisfacción negativa. Por otro lado el desempeño docente es un fenómeno interesante, busca en los educadores emplear nuevas estrategias didácticas para formar integralmente a los estudiantes en el desarrollo enseñanza y aprendizaje.

Frente a estas variables de estudios, de manera práctica es encontrar la relación que existe entre estos dos fenómenos de estudios, puesto que son temas muy relacionados al empleo; que se practica en diferentes formas, pudiendo encontrar una satisfacción de grado positivo o negativo en los colaboradores y segundo consiguiendo en el objetivo los logros académicos en los educandos.

Por esta razón, de manera metodológica es muy importante la investigación, ya que busca medir el desempeño docente y satisfacción laboral, es decir como cada una de ellas son interesantes para que los educadores y colaboradores pongan mayor empeño y dedicación en sus actividades que realizan, de esa manera puedan alcanzar sus anhelos y objetivos en cuanto a sus a sus empeños profesionales que lo dedican por alcanzar sus metas.

Por este motivo, se ha creído conveniente realizar la presente investigación, debido a lo que muchos colaboradores, educadores y formadores sociales a la educación no están cumpliendo adecuadamente sus funciones laborales, puesto que desconocen algunas reglas y estrategias que puedan ser útil para seguir mejorando sus actividades diarias, por eso la indagación es encontrar la relación entre los dos fenómenos de estudios, satisfacción laboral y el desempeño docente en el Instituto Tecnológico de Huarmey.

Por otro lado, se menciona el problema de estudio de este trabajo de investigación, puesto que fue el punto de inicio para llevar a cabo esta indagación.

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, 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)

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 encuestados en el mes de mayo, indican que el 22% no se encuentran con empleo desafiante, un 20% el buen clima laboral no se percibe, 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.

Por otra parte, con referente al desempeño docente, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2016), informó sobre la política educativa, en el que se evidencia que los docentes muestran actitudes desagradables en cuanto a sus funciones de labores académicas, por lo que manifiestan el estrés, las malas remuneraciones y sus tiempos de compensaciones que no son reconocidos debidamente.

Frente a esto, el Perú es el país con pocas inversiones económicas en el sector educativo, siendo esto un factor también para ubicarnos por debajo de otros países, tal como lo señala la OCDE, de ese forma los resultados del examen Pisa, sustenta en que los estudiante muestran dificultades en sus aprendizaje. Por ello que los maestros sienten el temor o disgustos para ser evaluados de acuerdo a sus desempeños laborales.

Ante 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

En el Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, se han observado las siguientes características en los docentes.

- La insatisfacción en el empleo por parte de los educadores
- Actitudes desagradables
- Docentes con enseñanzas mecanizadas o aburridas
- Los monitores constantes en sus labores académicas les dificultan para desempeñarse con facilidad
- Los educadores presentan disgustos debido a los materiales educativos que no se encuentran en buenas condiciones en la institución
- Pocos innovadores en sus trabajos, por la misma motivación que no existe en la institución

Frente a esto se ha creído conveniente formularnos el siguiente enunciado del problema.

¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey; 2018?

Asimismo, presentamos la conceptualización y operacionalización de las variables mediante definiciones.

Según, Robbins (2004), afirma que son respuestas de manera afectiva sobre los diferentes aspectos del empleo que desempeñan los trabajadores al realizar determinadas funciones, encontrando en ello la satisfacción e insatisfacción.

Para, Olivero (2007), manifiesta que el desempeño del maestro depende de la calidad de su trabajo, de los modelos y criterios que debe desempeñar para cumplir los estándares. Se refiere a sus potencialidades que debe ejercer de manera inherente frente a un cargo, así como desarrollar sus capacidades, habilidades y responsabilidad profesionales que ayudan en la formación de los educandos.

De esa manera, detallamos la definición operacional de cada uno de estos fenómenos de estudios, haciendo énfasis en las dimensiones, indicadores e ítems del instrumento.

La satisfacción laboral, es un proceso medible que se desarrolla mediante una organización, ya que invita a los colaboradores a conseguir determinados objetivos, a encontrar una satisfacción de felicidad o insatisfacción negativa. Puesto que para su aplicación se ha diseñado una escala de satisfacción adecuada por Salluca (2016) con la finalidad de medir la actitud de los trabajadores tal como nunca (1 punto), siempre (5 puntos), constituida por 21 ítems y distribuido en 4 dimensiones.

El desempeño docente, es un proceso que se desarrolla teniendo en cuenta un conjunto de capacidades y habilidades en la formación de los educandos, está centrado en la instrucción, uso de métodos y estrategias para llevar a cabo las enseñanzas en un determinado ambiente. Para su ejecución dicha escala fue de Héctor Valdez conformado por 24 ítems, sirvió medir el desempeño docente, las puntuaciones fueron nunca (1 punto) y siempre (5 puntos). Distribuido en 4 dimensiones, para su confiabilidad se sometió al programa estadístico SPSS versión 25.

Operacionalización de las variables:

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción Laboral	Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presenta un diseño de trabajo ▪ Pretende estar actualizado ▪ Brinda asesoramiento 	<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> <p>Muestra seguridad social buena</p>
	Condición del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muestra condiciones de vida asociadas al empleo ▪ Disposición de tiempo ▪ Presenta seguridad 	<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"> ▪ Sentimiento laboral 	<p>Algo valioso siente que está cumpliendo</p> <p>Observa que el trabajo le ayuda cumplir sus objetivos</p> <p>Siente agradecido de sus desarrollo profesional</p> <p>Percibe que el empleo es correcto a sus talentos y habilidades</p> <p>Con los padres de sus alumnos se lleva bien</p>
	Beneficio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción 	<p>Muestra posibilidades de asenso sobre la base del propio desempeño y habilidades.</p>
	Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salario ▪ Libertad de elegir 	<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>
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño de docentes	Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrolla el contenido y sus dominios ▪ Muestra capacidad para hacer entretenido su tema 	<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 como ensayos, participación y grupos</p>
Emocionalidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presenta una vocación pedagógica ▪ Actúa con motivación ▪ Promueve valores 	<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"> ▪ Practica puntualidad y planificación ▪ Promueve la participación en la institución ▪ Realiza proyectos y actividades 	<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 logros 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"> ▪ Contribuye a un clima de labor adecuado ▪ Muestra comprensión y preocupación por sus estudiantes ▪ Acepta la diversidad de ideas y sentimientos de sus estudiantes 	<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 otro lado, mencionamos la hipótesis de este estudio investigativo, tal como se describe a continuación.

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018. De esa manera, se ha planteado el siguiente objetivo general.

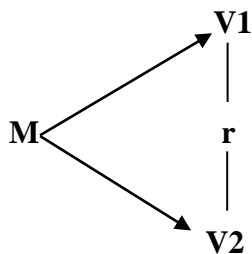
- Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018. Consecuentemente los objetivos específicos:
- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018
- Determinar el nivel de desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018
- Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018

Metodología

Tipo y Diseño de Investigación

El trabajo de indagación fue de tipo descriptivo correlacional, puesto que permitió el grado de asociación entre los dos fenómenos de estudios midiendo cada una de ellas, luego cuantificando, analizando y estableciendo la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Haurmey, 2018. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2014).

El diseño de indagación fue no experimental de tipo correlacional, puesto que se buscó medir y establecer relaciones entre las dos fenómenos de estudio; cuyo diagrama es el siguiente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 157)



Donde:

M = Población a investigar

V₁ = Estudio al primer fenómeno (Satisfacción laboral)

V₂ = Indagación al segundo fenómeno (Desempeño de docentes)

r = Relación entre ambas variables

Población y muestra

La población estuvo constituido por los 23 docentes del Instituto Superior Público de Huarmey, 2018

Docentes	Varones	Mujeres	Total
Varones y mujeres	16	7	23
Total	16	7	23

Fuente: Cuadro de asignación personal 2018

La muestra es la misma conformada por los 23 docentes del Instituto Superior Público de Huarmey.

Docentes	Varones	Mujeres	Total
Varones y mujeres	16	7	23
Total	16	7	23

Fuente: Cuadro de asignación personal 2018

Técnicas e instrumentos de investigación

Para la presente indagación se utilizó como técnica la observación, puesto a ayudó a verificar los niveles de satisfacción laboral y desempeños docente mediante su aplicación de los instrumentos a los educadores del Instituto Superior Tecnológico Publico de Huarmey, 2018

Los instrumentos para su aplicación fueron dos cuestionarios que ayudaron a medir, verificar los niveles de satisfacción laboral y el desempeño de docentes a fin de recoger datos objetivos y veraces.

El primero instrumento sobre satisfacción laboral (cuestionario) ayudó a medir los niveles de los objetivos planteados, el cual estuvo constituido por 21 ítems, dimensiones y estructurado para su ejecución. Adaptado por Salluca (2010).

Asimismo, el segundo instrumento fue importante, puesto ayudo a alcanzar los propósitos en los niveles de desempeño docente, dicho instrumento estuvo estructurado por 24 ítems, organizado mediante dimensiones basado en el enfoque de Héctor Valdez

Validación y confiabilidad del instrumento

Para la aplicación de los instrumentos en estos estudios satisfacción laboral y desempeño de docente, se obtuvo un puntaje de 92%, encontrando una validez y confiabilidad del instrumento tal como se muestra con un alfa Cronbach de 0,785.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	22

El valor de coeficiente obtenido es significativo por lo tanto se puede nombrar que hay estabilidad o consistencia interna en los ítems que miden a las variables de indagación.

Resultados

Tabla 1. Frecuencia porcentual de los niveles de satisfacción laboral

Dimensiones	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Organización	17	74%	1	4%	5	22%	23	100%
Condiciones de trabajo	14	61%	6	26%	3	13%	23	100%
Realización personal	11	48%	6	26%	6	26%	23	100%
Beneficios	12	52%	3	13%	8	35%	23	100%
Satisfacción	13	57%	5	13%	5	30%	23	100%

Fuente. Base de datos

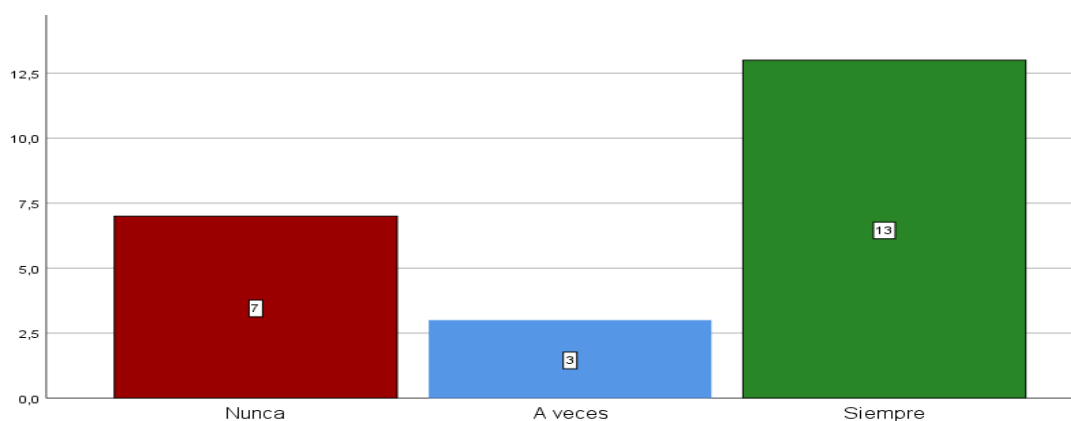


Figura 1. Sobre satisfacción laboral

Fuente. Tabla 1

Apreciando la Tabla 1, se percibe que el 74% de docentes siempre presentan una organización, mientras que 4% a veces y el 22% nunca muestran organización. Por otro lado, el 61% tienen condiciones de trabajo siempre, el 26% a veces y 13% de maestros nunca. De esa manera 48% de educadores siempre tienen una realización personal, mientras que 26% a veces y la misma que el 26% nunca. Asimismo, 52% de maestros siempre tienen beneficios, mientras que 13% a veces y 35% de docentes nunca.

Finalmente, 57% siempre muestran satisfacción, 13% a veces y el 30% de docentes

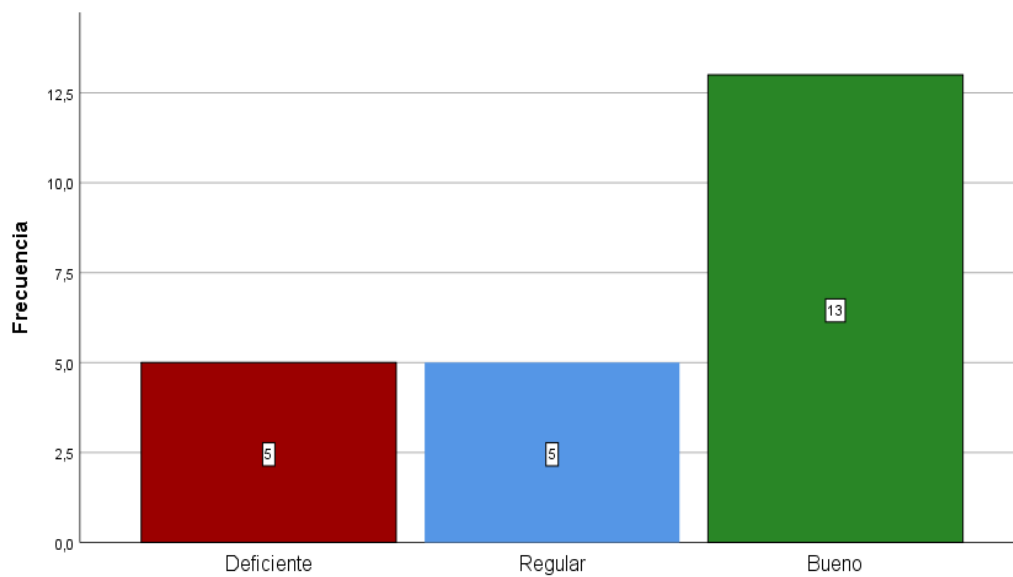
Variable	Bueno		Regular		Deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño	13	57%	5	22%	5	22%	23	100%

muestran que nunca.

Tabla 2. Frecuencia porcentual sobre niveles de desempeño docente

Fuente. Base de datos

Figura 2. Niveles sobre desempeño docente



Fuente. Tabla 2

Observando la tabla 2, se aprecia que 13 docentes representan al 57%, ubicándose en un nivel bueno en el desempeño docente, mientras que 5 educadores corresponden a 22% con un nivel regular y finalmente hay 5 docentes que también presentan un 22% de deficiencia con respecto a esta variable. Deduciendo de esto que la mayoría de educadores muestran un desempeño bueno.

Tabla 3. *Tabla cruzada sobre el consolidado de satisfacción laboral y desempeño docente*

Fuente. Base de datos	Satisfacción	Desempeño			Total
		Deficiente	Regular	Adecuado	
Apreciación de la tabla 3,	Nunca	1 4,3%	2 8,7%	4 17,4%	7 30,4%
	A veces	0 0,0%	2 8,7%	1 4,3%	3 13,0%
	Siempre	4 17,4%	1 4,3%	8 34,8%	13 56,5%
	Total	5 21,7%	5 21,7%	13 56,5%	23 100,0%

se percibe el 21,7% de docentes muestran deficiencia en el desempeño laboral, mientras que 30,4% nunca presentan satisfacción laboral. Por otro lado, 21,7% de educadores tienen un nivel regular en el desempeño, mientras que 13,0% a veces muestran satisfacción y finalmente, 56,5% de maestros muestran un nivel desempeño adecuado y 56,5% siempre tienen una satisfacción laboral. Deduciendo de esto que la mayoría se encuentran en niveles buenos con respecto a estas variables.

Tabla 4. *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño docentes*

		Desempeño	Satisfacción
Rho de Spearman	Desempeño	1,000	,733*
	(Agrupada)		
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,033
	N	23	23

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

Observando la tabla 4, se percibe la relación entre los dos fenómenos de estudios sobre satisfacción laboral y desempeño en los docentes del ISTP de Huarney demostrando que si hay una relación significativa ($\rho=0,733$, $P=0.033$) entre ambos estudios, satisfacción laboral y el desempeño docente; por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Análisis y Discusión

Después de haber realizado el análisis e interpretación de los resultados con respecto a estos temas de estudio, la presente investigación fue conseguir la asociación que existe entre la satisfacción laboral y desempeño de docente del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2019. A continuación detallaremos los estudios realizados por los investigadores con el autor

Observando los resultados finales obtenido por el investigador en sus trabajo, se detalla que en la tabla 4, se percibe que si existe asociación significativa entre los dos fenómenos de estudios, satisfacción laboral y desempeño docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, donde ($\rho=0,733$, $P=0.033$) según el estadística de Serman; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Ahora, comparando con los hallazgo de indagación realizada por Rivas, L (2017), tuvo como propósito encontrar la relación entre satisfaccion laboral y desempeño docentes, el cual utilizó un método descriptivo de correlación y un diseño no experimental, arribando a la siguiente conclusión, que existe repercusión significativa entre los dos fenómenos de estudio, siendo $P =0,000$ con respecto a $0,05$, entonces rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna , sustentando que un buen clima organizacional optimiza las funciones en los docentes, con fines a mejorar sus habilidades y destrezas en mejora de su empleo profesional.

Por otra parte, analizando la investigación ejecutada por Rojas, R (2017), quien se planteó como objetivo determinar la relación entre desempeño docente y satisfaccion laboral en docentes de inicial, para su indagación uso el método correlacional descriptivo,

arribando a la siguiente conclusión , según la prueba paramétrica de Spearman $=0,498$, indica que hay relación directa y moderada, cuanto más alto se percibe en la prueba de desempeño docentes, la satisfacción laboral será alta, siendo una alternativa de mejora. Es bueno comparar con los resultados obtenidos por la investigadora que sobre la Tabla 1, se aprecia que 74% de docentes siempre presentan una organización, mientras que 4% a veces y el 22% nunca muestran. Por otra parte, el 61% tienen condiciones de trabajo siempre, el 26% a veces y 13% de maestros nunca. De esa manera 48% de educadores siempre tienen una realización personal, mientras que 26% a veces y nunca. Asimismo, 52% siempre tienen beneficios, 13% a veces y 35% nunca. Finalmente, 57% siempre muestran satisfacción, 13% a veces y el 30% de docentes muestran que nunca.

También, es bueno comparar con los hallazgos de Espaderos (2017), quien se planteó como propósito, determinar la asociación del desempeño y satisfacción laboral en la municipalidad de Guatemala. El cual para su estudio utilizó una metodología descriptivo simple con diseño correlacional, llegando a la siguiente conclusión que no hay correlación entre los dos fenómenos de estudios, puesto que la incidencia de $r = 0,125$, de esa manera los trabajadores cumplen los requisitos de empleo, manifestando eficiencia, eficacia y pro actividad. Indicando los resultados obtenidos por la investigadora, se percibe en la tabla 2, el 57%, de docentes se ubican en nivel bueno, mientras que 22% corresponde a un nivel regular y finalmente, también un 22% manifiestan deficiencia con respecto a esta variable de estudio.

Asimismo, revisando los estudios de Beltrán y palomino (2016), al plantearse como propósito formular estrategias para la mejora de la gestión sobre el clima laboral en la IE Santísima Virgen de la Puerta. Han utilizado un diseño no experimental, arribando a la siguiente conclusión, que 3 de 5 factores están con puntaje por debajo ubicándose en la escala media, siendo los factores desfavorables y condiciones laborales supervisadas, generando una colisión negativo en la satisfacción laboral de los educadores. Mencionando ahora los resultados obtenidos por la autora, se aprecia en la tabla 3 que 21,7% de docentes muestran deficiencia en el desempeño docente, mientras que 30,4% nunca presentan

satisfacción laboral. Por otro lado, 21,7% tienen un nivel regular en el desempeño, 13,0% a veces muestran satisfacción y finalmente, 56,5% de maestros tienen un nivel desempeño adecuado y 56,5% siempre tienen una satisfacción laboral.

Finalmente, es bueno comparar con los resultados obtenidos por Alva y Juárez (2017), quienes se plantearon como objetivo conseguir una asociación sobre satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Trujillo. El cual para su trabajo usaron un diseño descriptivo correlacional, arribando a la siguiente conclusión, que según la estadística Paerson $\alpha < p$ donde $0,000 < 0,05$; obteniendo la relación entre las dos fenómenos, rechazando la hipótesis nula y se aceptando la investigación. Asimismo, observando los hallazgo encontrados por autora, hay una asociación significativa ($\rho=0,733$, $P=0.033$) entre ambos estudios, aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la nula.

De esa manera, es bueno mencionar los sustentos por los autores científicos quienes han dado énfasis a este trabajo de indagación, tal como Robbins (2004), al afirma que la satisfacción laboral son respuestas de manera afectiva sobre los diferentes aspectos del empleo que desempeñan los trabajadores al realizar determinadas funciones, encontrando en ello la satisfacción e insatisfacción. Asimismo, con los aporte de Olivero (2007), al definir el desempeño del maestro que depende de la calidad de su trabajo, los modelos y criterios que debe desempeñar para cumplir los estándares.

También, con Anaya (2007), que manifiesta que la satisfacción laboral es un estado de emociones afectivas, que se refleja en los individuos mediante respuestas positivas y afectivas hacia sus empleos, es decir como los trabajadores se sienten con sus trabajos en los diferentes aspectos que desempeñan sus funciones y finalmente con Cuenca (2007) al sustentar, el desempeño docente está orientado en un proceso de cambio e instrucción para informar el conocimiento más valioso; en forma dinámica que los estudiantes deben aprender.

Conclusiones

Se logró determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huaramey, 2018, que al observar tabla 3, el 30,4% nunca presentan satisfacción laboral, mientras que 13% a veces muestran una satisfacción y finalmente el 56,5% siempre tienen una satisfacción laboral. Deduciendo de esto que la mayoría de encuestados se encuentran en nivel bueno con respecto a esta variable de estudio.

Se logró determinar el nivel de desempeño de docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huaramey, 2018, observando la tabla 3, se percibe que 21,7% de docentes muestran deficiencia en el desempeño, mientras 21,7% de educadores tienen un nivel regular y finalmente el 56,5% de maestros presentan un nivel de desempeño adecuado. Deduciendo de esto que la mayoría de ellos se encuentran en niveles buenos con respecto a esta variable investigado.

Se logró determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el desempeño de docente del Instituto Superior Tecnológico Público de Huaramey, 2018, que al apreciar la tabla 4, se observa la relación entre los dos fenómenos de estudios sobre satisfacción laboral y desempeño docente, demostrando una significancia ($\rho=0,733$, $P=0.033$) entre ambos estudios, satisfacción laboral y el desempeño docente; por lo que se acepta la hipótesis investigativa y se rechaza la nula.

Recomendaciones

- Las universidades e institutos públicos y privados, deben implementar en sus planes de estudios programas de la satisfacción laboral y el desempeño docente, para que los alumnos de las diferentes carreras profesionales sigan indagando a profundidad y de esa manera puedan enriquecerse y construir sus nuevos conocimientos
- Los educadores del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarney deben utilizar la presente indagación, como un elemento importante para mejorar la satisfacción laboral y desempeño docente, puesto que ayuda a medir los niveles y grados de eficiencia y eficaz en los profesores.
- Los profesores de las diferentes especialidades de la educación, deben implementar capacitaciones constantes sobre satisfacción laboral y desempeño docente, con la finalidad de cooperar profesionalmente en el trabajo que desempeñan los educadores de nuestra región Ancash y del Perú.

Agradecimientos

En primer lugar dar gracias a Dios por darme la vida tan linda como ser humano y profesional, ya que gracias a él se pudo hacer realidad mis sueños. Asimismo a la Universidad San Pedro, en donde los maestros me enseñaron a formarme en valores y conocimiento.

A mi familia, por estar pendiente sobre los momentos más difíciles que se presentaron en mis formaciones profesionales, sobre todo a mi madre porque de una u otra forma sus orientaciones fueron valiosas para seguir avanzando y auto realizándome como educador.

También, a agradecimiento a mi asesor por apoyarme en el desarrollo de este trabajo porque su paciencia y tiempo hizo redundar este estudio tanto a nivel científico como profesional.

Referencias bibliográficas

Alva, J. & Juarez, J. (2017). *Relación entre satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores en empresa Chimú S.A del distrito de Trujillo*. Tesis de Grado. Universidad Privada Antenor Orrego.

Recuperado el 12 de junio de 2016 de

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/Alva_Jose_Satisfacci%C3%93N_Loboral_Agropecuria.pdf

Anaya, D. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Estudio de ámbito nacional. Revista de Educación, 344. Septiembre-Diciembre 2007.

Antuna, C. (2017). *El orientador como asesor en el desempeño docente y la satisfacción laboral*. Recuperado el 13 de mayo de 2017 de <http://mriuc.bc.uc.ve/bistream/handle/123456789/1238/cantuna.ppdf?sequence=1>

Beltrán, E. y Palomino, M. (2016). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa sobre gestión del clima laboral*. Tesis de maestría. Universidad del Pacífico. Perú. Recuperado el 13 de octubre de 2016 de <http://studylib.es/doc/6178631/-propuesta-en-mejorar-la-satisfacci%C3%B3n-laboral-en>

- Bellei, C. (2001). *El talón de Aquiles en la reforma. Análisis sociológico de la Política de los 90 hacia los educadores en Chile, Economía Política sobre Reformas Educativas y Política en América Latina*. Eds. S. Martinic y M. Pardo. CIDE-PREAL.
- Blum, M. (1991). *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México. Trillas. Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Barcelona. Universidad Complutense.
- Carr, D. (2003). *Making sense of education*. Londres. Routledge Falmer.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la didáctica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. Ciudad de México. México: Mc Graw Hill Educación
- Cuba, S. (2008). *Docentes competentes. Por una enseñanza de calidad*. Madrid, España: NARCEA. S.A. Ediciones.
- Cuenca, R. (2007). *Nuevos maestros para América Latina*. Madrid: Ediciones Morata, SL.
- Davis, K. Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11 ed.). México. McGraw- Hill.
- Day, C. (2007). *Pasión por instruir..La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid, España. 2ª edición, NARCEA, S. A. Ediciones.
- Díaz, E. (2016). *La satisfacción laboral de los docentes de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima, Perú*. Tesis de maestría. Universidad de Piura. Perú. Recuperado el 23 de abril de 2017 de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289/MAE_EDUC_146.pdf?sequence

- Espaderos, A. (2017). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de Dirección Financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. Tesis de Grado. Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 15 de abril de 2017 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro>.
- Fernandez, M. (2002). *Realidad Psicosocial del educador de Primaria*. Universidad de Lima, Perú. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento. Estructuras y procesos*. Santiago de Chile. Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Guarniz, A. (2016). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente en los profesores de la facultad de medicina, universidad primada Antenor Orrego, 2012*. Tesis de maestría. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado el 23 de abril de 2016 de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ_Angel_Satisfacci%C3%93N_Laboral_Institucional.
- Hernández, Fernández, y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. (6a.ed.) México D. F., México. Mc Graw-Hill Interamericana editores. Olivero, N. (2007). *Revista Iberoamericana de Educación (OEI)*. Agosto 2007.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work (2aed.)*. Nueva York: John Wiley.
- Decreto General de Educación N° 28044. (2003). *Normas legales del diario oficial El Peruano*. Publicado el 28 de julio con año 2003.
- Maslow, A. (1991). *Personalidad y motivación (3ra ed.)*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Polanco, C. (2017). *Clima y la satisfacción laboral en las (os) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas de la ciudad de San Pedro Sula Cortés.*

Recuperado el 25 de abril de 2017 de <file:///D:/DESCARGAS/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-los-as-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-em-presas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes>.

Robalino, M. (2005). *Actor o protagonista. Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente.* Córdoba. Universidad Católica de Córdoba.

Robalino, M. (2005). *Actor o protagonista.* Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. Revista Prelac.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento y Organizacional* (10ª ed.). México. Prentice

Sabino. (2004). *Metodología en investigación.* ARS Gráficas S.A. Buenos Aires.

Salluca, L. (2016). *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 de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1306/1/2010_Salluca_Relaci%C3%b3n%20entre%20niveles%20de%20satisfacci%C3%b3n%20laboral%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20del%20cerca-do%20Callao.

Schermerhorn, J; Hunt, J y Osborn, R. (2005). *Comportamiento y Organizacional.* México. Limusa.

Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Proceso de investigación científica.* (4º ed.) Editorial Limusa S.A. México.

- Terigi, F. (2006). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América latina*. Informe elaborado para el Grupo de Desarrollo Profesional Docente. Mimeo, Santiago de Chile:PREAL.
- UNESCO. (2008). *Examen del desempeño y carrera profesional docente, un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Santiago de Chile.
- Vaillant, D. y Cuba, S. (2008). *La profesión docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Seminario Internacional. Lima: Tarea, Foro Educativo y GTD – PREAL – ORT.
- Valdés, H. (2004). *Manual en buenas prácticas de evaluación en desempeño profesional en los educadores*. Versión preliminar.

Anexos y apéndices



Anexo 1

CUESTIONARIO 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
----------	----------------	----------------------	------------------	-------------

Organización					
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
Condiciones de Trabajo					
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

Realización personal					
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
Beneficios					
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

CUESTIONARIO 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 SOBRE SATISFACCIÓN 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 elaborado por el autor

Anexo 3. Matriz de consistencia lógica

Título. *Satisfacción Laboral y Desempeño de Docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL. <i>¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018?</i></p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO <i>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018?</i></p> <p><i>¿Cuáles es nivel de desempeño de docentes en el Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018?</i></p> <p><i>¿Cuál es la relación que existe entre las satisfacion laboral y el desempeño de docentes en el Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018?</i></p>	<p>OBJETIVO GENERAL <i>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018</i></p> <hr/> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p><i>Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huramey, 2018</i></p> <p><i>Determinar el nivel de desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huramey, 2018</i></p> <p><i>Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico de Huarmey, 2018</i></p>	<p>Hipótesis general. <i>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018</i></p> <p><i>H₀</i>: <i>No existe asociación entre satisfacción laboral y el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018</i></p> <p><i>H_a</i>: <i>Existe relación directa entre satisfacción laboral y el desempeño de docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018</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 medir el grado de asociación entre los dos fenómenos de estudios, luego cuantificar, analizar y establecer la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico de Huarmey, 2018 (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, (2014)</i></p> <p><i>Diseño de investigación.</i></p> <p><i>Fue no experimental de tipo correlacional, ya que permitió medir y establecer relaciones entre las dos variables de estudio. cuyo diagrama es el siguiente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 157)</i></p> <div data-bbox="257 774 488 965" data-label="Diagram"> <pre> graph TD M[M] --> V1[V1] M --> V2[V2] V1 --- r[r] r --- V2 </pre> </div> <p><i>M = Estudio de investigación</i></p> <p><i>V₁ = Satisfacción laboral</i></p> <p><i>V₂ = Desempeño de docentes</i></p> <p><i>r = Relación entre ambas variables</i></p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p><i>La población y muestra estuvo conformada por los 23 docentes del Instituto Superior Publico de Huarmey, 2018</i></p>	<p>TÉCNICA.</p> <p><i>Se utilizó como técnica la observación, puesto a ayudó a verificar los niveles de satisfacción laboral y desempeños docente mediante su aplicación de los instrumentos en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico de Huarmey, 2018</i></p> <p>INSTRUMENTO.</p> <p><i>Fue un cuestionario que ayudó a medir los niveles de los objetivos planteados, el cual estuvo estructurado por 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 existe una relación significativa y positiva (rho=0,733, P=0.033) entre ambos estudios. De esa manera rechazando la hipótesis nula aceptando la alterna.</i></p>

Anexo 4: Base de datos

N°	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	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	2	3	1	3
17	1	2	3	1	0	2	0	0	2	0	3	1	1	2	3	0	1	0	0	0	0
18	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	2	1	0	1	0	0	1	1	1	0
19	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
20	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1
21	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0
22	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0
23	0	1	0	2	0	1	1	0	1	2	2	2	0	1	1	2	0	0	1	0	1

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	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	
18	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	
19	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	
20	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	
21	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	
23	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	

has



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Morante Flores, John Alfredo		31665002	johnmorante83@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
			Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input checked="" type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
			Maestría	<input type="checkbox"/>
			Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación				
Satisfacción Laboral y Desempeño de Docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2018				
5. Programa Académico				
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>	
			Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar 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 ⁵

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. ⁶



Huella Digital

Maor
Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	03	11	2023

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 251-2019-SUMDIO-CD Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2 Ley N° 30023 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S 008-2019-PCP.
- Si el autor otorga el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, pero que se pueda hacer un registro 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 827.
- En caso de que el autor otorga la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-CONCYTEC-ODCC (numerales 1.2 y 4.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional en 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.
- Según el inciso 1.2.3 del artículo 1.2° del Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTA) "Las universidades, instituciones y centros de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metodológicos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente, resguardados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AICUA".

Nota: - En caso de fallar en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27944, art. 52, num. 32.3).

Satisfacción Laboral y Desempeño de Docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarmey; 2019

por John Morante Flores

Fecha de entrega: 22-feb-2023 08:08p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2020849055

Nombre del archivo: INFORME_-_TESIS_JHON_MORANTE.docx (247.92K)

Total de palabras: 11317

Total de caracteres: 57918




Satisfacción Laboral y Desempeño de Docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Huarney; 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	



		<1 %
10	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
19	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
20	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	



		<1 %
21	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
25	1library.co Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
29	editorial.inudi.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
31	ilae.edu.co Fuente de Internet	<1 %



32	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
34	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
42	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

