



# FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de Ingeniería Industrial

“INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS COLABORADORES DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, TRUJILLO 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Ingeniero Industrial

Autor:

Antonio Manfredi Fernandez Figueroa

Asesor:

Ing. Mg. Santiago Santos Javez Valladares

Trujillo - Perú

2020

## DEDICATORIA

A Dios por permitirme disfrutar de la vida cada día.  
A mis padres Flor y Antonio, quienes son la fuente de inspiración y fortaleza para lograr  
mis metas profesionales.  
A mis familiares, amigos y amigas quienes me demuestran amistad sincera a cada  
momento.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor el Ing. Mg. Santiago Santos Javez Valladares y a todos mis docentes de la universidad, quienes con sus conocimientos y enseñanzas pudieron guiarme en el desarrollo de esta tesis y en el logro de nuevas competencias profesionales.

## TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS .....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	20
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	28
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	41
REFERENCIAS .....	45
ANEXOS.....	47

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variables y su operacionalización .....	21
Tabla 2: Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos .....	24
Tabla 7: Nivel de correlación Satisfacción y desempeño laboral global .....	37
Tabla 8: Chi cuadrado Satisfacción y desempeño laboral global .....	37
Tabla 9: Resultados Medidas Simétricas entre Satisfacción y Desempeño laboral.....	38
Tabla 10: Resultado de correlaciones por dimensiones .....	38
Tabla 3: Base de datos del desempeño docente por cada colaborador .....	51
Tabla 4: Base de datos de la satisfacción laboral por cada colaborador .....	52
Tabla 5: Desempeño docente global por niveles .....	53
Tabla 6: Satisfacción laboral global por niveles .....	54
Tabla 11: Cronograma de capacitaciones para el Centro de Educación Básica Alternativa, año 2020 .....	55
Tabla 12: Diagrama de Gantt del cronograma de capacitaciones para el Centro de Educación Básica Alternativa, año 2020.....	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama de la institución.....	27
Figura 2: Desempeño docente global de los colaboradores.....	28
Figura 3: Desempeño laboral global de los colaboradores.....	29
Figura 4: Desempeño laboral dimensión 1.....	30
Figura 5: Desempeño laboral dimensión 2.....	31
Figura 6: Desempeño laboral dimensión 3.....	32
Figura 7: Desempeño laboral dimensión 4.....	33
Figura 8: Desempeño laboral dimensión 5.....	34
Figura 9: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores .....	35
Figura 10: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores .....	36

## RESUMEN

Esta investigación tiene como propósito determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo en el año 2019, la población estuvo conformada por 11 docentes del ciclo de inicial, intermedio y avanzado según el registro de docentes del CEBA. Es un estudio descriptivo de tipo correlacional, pues permite investigar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la institución y ver su relación con su desempeño. Para medir la satisfacción laboral, se les aplicó un cuestionario (ANEXO n.º 1) que consta con cuatro dimensiones: relaciones interpersonales entre trabajadores; incentivos; condiciones laborales y horarios. Para medir el desempeño laboral, se utilizó la Ficha de monitoreo y acompañamiento al desempeño docente – (MADD 2019) (ANEXO n.º 2), que consta de 5 dimensiones: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje; promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico; evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza; propicia un ambiente de respeto y proximidad y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. Para analizar la información obtenida se utilizó SPSS vers. 21, logrando obtener que hay una correlación moderada entre la satisfacción y el desempeño laborales (0.556) y esto es significativa ( $0.256 > 0.05$ ). Finalmente se determinó que la satisfacción laboral no influye directa y significativamente en el desempeño docente de los colaboradores en esta institución.

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

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

#### 1.1.1. Contextualización de la problemática

La educación es un derecho humano fundamental, de acuerdo con Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1984, un importante eje del desarrollo humano y uno de los caminos más eficaces para reducir la crisis de pobreza que vive el mundo actualmente. Los países en desarrollo han conseguido grandes avances en lograr que los niños y niñas asistan a la escuela, y la cantidad de niños y niñas escolarizados ha aumentado en todo el mundo.

Según el informe sobre el desarrollo mundial 2018, (i) el aprendizaje no está garantizado. Para alrededor de la mitad de los alumnos, escolarización no es lo mismo que aprendizaje. Cientos de millones de niños no saben leer ni escribir a pesar de haber ido a la escuela. (Grupo Banco Mundial [GBM], 2018)

Según el GBM (2018), por ejemplo, en África al sur del Sahara, (i) casi el 90 % de los alumnos no cuentan con las habilidades mínimas para la lectura y las matemáticas. Además, no todos los niños asisten a la escuela. Unos 260 millones de niños aún no van a la escuela primaria ni secundaria. Además, para que tenga lugar el aprendizaje en los estudiantes, los docentes deben poseer las competencias necesarias, sentirse motivados y centrarse en garantizar que todos los estudiantes aprendan; es por ello por lo que el GBM trabaja con los Gobiernos y los asociados para mejorar la manera de contratar, remunerar, recompensar, incentivar y capacitar a los docentes.

Es muy importante que los gobiernos puedan seguir implementando estrategias de recompensa, incentivos y capacitación a los docentes ya que eso permitiría que la satisfacción laboral en ellos incremente ya que el comportamiento de los trabajadores depende de la satisfacción en el trabajo, y esta satisfacción se conoce como una sensación positiva sobre el trabajo personal, que surge de la evaluación de sus características. “Una persona con alta satisfacción en el



trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (Robbins y Judge, 2009, p. 79)

En el Perú, la educación es considerada un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional e internacional (Ley General de Educación, Ley 28044, artículo N° 02)

El Perú se ubica en el puesto 64 de 77 países del programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes PISA 2018 (por sus siglas en inglés) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Según el informe, en la prueba de comprensión lectora el Perú obtuvo un promedio de 401, mejorando en relación con el alcanzado en 2015, que fue de 398. Cabe indicar que esta es una prueba que se realiza cada tres años. En la evaluación de Matemática obtuvimos un promedio de 400, mientras que en Ciencias se logró 404 unidades. Cabe indicar que en 2015 se alcanzaron promedios de 387 y 397, respectivamente. Si bien Perú consiguió una mejora en los promedios de la prueba PISA, en referencia a los países de la región aún nos encontramos por debajo de Chile, Brasil, Colombia y Argentina. Según El Sahili (2010) considera que “la satisfacción laboral docente está muy relacionada con el aprendizaje de los alumnos, el cual es uno de los ejes fundamentales de la motivación del maestro” (p. 101)

En los últimos años, en el Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU) implementa mejores salariales para los docentes del magisterio peruano, de acuerdo con la LEY N.º 29944. Ley de la Reforma Magisterial emitida el 25 de noviembre de 2012. Según el Decreto Supremo 328-2019-EF, publicado en el diario El Peruano, el aumento implementado de manera meritocrática establece la remuneración de los docentes nombrados con jornada de 30 horas y 40 horas.

Con esta medida, se da continuidad a las mejoras remunerativas para el magisterio, que en los últimos 6 años han elevado el sueldo del docente contratado y nombrado, en la actualidad la Remuneración íntegra mensual (RIM), que es un monto que se entrega de manera general a todos los docentes nombrados en función a su escala magisterial y la jornada de trabajo, según la Ley de la Reforma Magisterial, se evidencia de la siguiente manera: en la primera escala el RIM es de S/ 2 300.10, en la segunda de S/ 2 530.11, en la tercera de S/ 2 760.12, en la cuarta de S/ 2 990.13, en la quinta de 3 450.15, en la sexta de 4 025.18, en la séptima de 4 370.19 y en la octava escala que puede llegar a ganar un docente la suma de S/ 4 830.21 mensuales para una jornada laboral de 30 horas pedagógicas semanales. En este Centro de Educación Básica Alternativa hay tres docentes contratados y ocho nombrados, quienes se encuentran en la primera, segunda, tercera y cuarta escala. Es por ello, por lo que sus remuneraciones oscilan entre S/ 2 300.10 a S/ 2 990.13 mensuales.

Según la unidad estadística de la calidad educativa del Ministerio de Educación actualmente hay 23 Centros de Educación Básica Alternativa públicos en la provincia de Trujillo, región La Libertad que brindan servicio educativo a estudiantes que por diversos motivos no pudieron culminar sus estudios primarios o secundarios a tiempo.

Esta investigación tiene como propósito determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo en el año 2019; es así, que con los resultados podremos establecer y proponer medidas correctivas y de mejora para que el desempeño de los colaboradores de este Centro sean los óptimos en su práctica pedagógica.

### **1.1.1. Antecedentes**

Diversas investigaciones se han dedicado a estudiar sobre satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones públicas y privadas, despertando gran interés del resultado teórico, metodológico y práctico para los docentes por lo que se ha realizado una revisión de investigación nacionales e internacionales

similares que han sido tomados como referencia y orientados convenientemente para esta tesis.

En la investigación de Rivas (2009) denominada “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador” para obtener el grado académico de maestro en Administración en la Universidad de Montemorelos de El Salvador. En la cual buscó conocer el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño auto percibido por los docentes del sistema educativo adventista. Para lo cual empleó dos instrumentos, el primero formado por 24 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral y el segundo por 34 declaraciones para medir el nivel de desempeño, con valores de confiabilidad de .923 y .938 respectivamente. Logrando conocer que, para el grado de satisfacción, los docentes tuvieron una autopercepción entre satisfecho a muy satisfecho. Para el nivel de desempeño, los docentes se auto percibieron entre casi siempre y siempre.

En la investigación de Espaderos (2016) denominada “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa” para obtener el título de Psicólogo Industrial / Organizacional de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. En la cual buscó determinar si existe relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguap. Para lo cual se utilizaron dos cuestionarios los cuales fueron en representación a las dos variables, desempeño y satisfacción laboral. Los resultados obtenidos se concluyen que no existe relación entre desempeño y satisfacción laboral, ya que los sujetos evaluados muestran que poseen niveles altos de las variables y que sin importar una de la otra obtienen resultados positivos personales como para la organización.

En la investigación de Ramírez (2015) denominada “Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca- 2015” para obtener el grado académico de doctor en

Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Perú. En la cual buscó determinar de qué manera influye el desempeño docente en la Satisfacción/insatisfacción de los profesores del nivel primario. Para lo cual empleó técnicas de observación directa, encuesta a los alumnos, entrevista a los profesores y análisis documental. Logrando un 94% de relación significativa entre el desempeño docente con la satisfacción/insatisfacción de los profesores del nivel primario de la I. E. "Alfredo Bonifaz Fonseca.

En la investigación de Salluca (2010) denominada “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao” para obtener el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola en el Perú. Tuvo como propósito establecer la relación existente entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente de los maestros que laboran en las instituciones educativas públicas del Cercado Callao en el nivel secundario. Los instrumentos utilizados para los profesores fueron cuestionarios de orientación a Satisfacción laboral y desempeño docente y los instrumentos para los alumnos fueron encuestas orientados a la percepción de satisfacción laboral y desempeño docente. Los resultados indican que existe relación entre las variables estudiadas según los alumnos, mientras que los profesores según su auto percepción indican que son totalmente independientes, por lo que se concluye que en ambas variables son regulares.

En la investigación de Ascurras y Mesias (2015) denominada “Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial. San Borja, 2014” para obtener el grado académico Magister en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo del Perú. En la cual buscó determinar la relación existente entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Docente. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Logrando determinar que el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho=0.559$  lo cual significa que existe relación positiva entre las variables, y cuyo valor de

$p < 0.05$ , permite rechazar la hipótesis nula, por lo que, la satisfacción laboral tiene una relación moderada con el desempeño docente.

En la investigación de Huamán y Palomino (2015) denominada “Satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Nuevo Imperial de la Ugel 08 Cañete,” para obtener el grado Magister en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo del Perú. En la cual buscó determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Nuevo Imperial de la UGEL 08 Cañete. Aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables. En dicha investigación, se ha encontrado que existe una moderada correlación de  $r = 0,568$  y un  $p=0.000$  menor que  $0.05$  por lo cual se determinó que la satisfacción laboral se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente.

En la investigación de Juárez (2012) denominada “Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la región Callao” para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola en el Perú. En la cual buscó determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009. En la cual aplicó tres instrumentos: una ficha de autoevaluación 33 docente, un cuestionario para los estudiantes y finalmente una ficha de heteroevaluación docente para el subdirector de formación general, llegó a los siguientes resultados que el desempeño docente de acuerdo con la ficha de heteroevaluación por el subdirector de formación general muestra un nivel bueno con un 59,1%.

En la investigación de Espinoza, Vilca y Pariona (2014) titulada “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima – 2014”, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación Especialidad -

Matemática en la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle en el Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. Para medir la variable 1 (Desempeño docente), se utilizó un Cuestionario y llego a los siguientes resultados que el 48.6% considera que el desempeño docente en las capacidades pedagógicas es eficiente, el 43.2% lo considera regular y el 8.1% considera que es deficiente.

### 1.1.2. Bases teóricas

El desarrollo de esta investigación se fundamentó científicamente en las bases teóricas de:

Satisfacción laboral, la cual según Chiang, Martín y Núñez (2010) la definen como “aquel conjunto de respuesta afectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo”. Anaya y Suarez (2007) consideran que “la satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo”; mientras que Sánchez (2014) se la define como “un estado derivado de la evaluación favorable afectiva y/o cognitiva de la experiencia del trabajo”. Para Sánchez las dimensiones de esta evaluación favorable incluyen “las políticas de recursos humanos (salario y otros incentivos monetarios, e incentivos no monetarios), compañeros de trabajo, la forma de funcionamiento de la organización y las expectativas acerca de la seguridad del empleo”. Chiavenato (2009) afirma que “el grado de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso”. Por otro lado, en una cita que citó El Sihili (2010), considera que “la satisfacción laboral docente se vincula estrechamente con la motivación; que se puede definir como un estado emocional que llena de energía para la realización de una meta” (como se cita en El Sihili, 2010, p. 196)

Se distinguen nueve dimensiones de la satisfacción laboral, en una cita que citó Medina (2000): satisfacción con el trabajo, considerando las oportunidades de

aprendizaje; satisfacción con el salario, mediante la cantidad y el modo de distribución; satisfacción con la promoción, cuando los trabajadores tienen la oportunidad de formación; satisfacción con el reconocimiento, se evidencia cuando el trabajador recibe un elogio o créditos por la realización del trabajo; satisfacción con el beneficio, cuando recibe pensiones o vacaciones; satisfacción con las condiciones de trabajo, referente a los horarios, descansos, condiciones físicas del ambiente de trabajo; satisfacción con la supervisión, referente a los estilos, habilidades técnicas u otros; satisfacción con los compañeros, referido a la competencia y al compañerismo; y satisfacción con la compañía y la dirección, políticas de beneficios y salarios de la empresa (como se cita en Medina, 2000, p. 196)

En 2010, El Sahili consideró que el trabajo tiene dos dimensiones de satisfacción laboral para los colaboradores de una empresa “el salario y [...] vivir relaciones armónicas y nutritivas con los compañeros del trabajo; así como saberse útil y reconocido”. Por otro lado, Chiang, Martín y Núñez (2010) consideran las siguientes dimensiones para la satisfacción laboral referidas “con el salario que percibe, con relaciones que establece con sus compañeros, con el reconocimiento que recibe, con el grado de responsabilidad que ostenta, y con otros aspectos laborales”

Para la elaboración de la encuesta de esta investigación se consideran las siguientes dimensiones de satisfacción laboral: relaciones interpersonales entre trabajadores; incentivos; condiciones laborales y horarios, sustentadas anteriormente.

### **Educación Básica Alternativa**

La Educación Básica Alternativa (EBA) es una modalidad de la Educación Básica destinada a estudiantes que no tuvieron acceso a la Educación Básica Regular, en el marco de una educación permanente, para que adquieran y mejoren los desempeños que la vida cotidiana y el acceso a otros niveles educativos les demandan. Tiene los mismos objetivos y calidad equivalente a la Educación Básica Regular, enfatiza la preparación para el trabajo y el desarrollo

de competencias empresariales. (Reglamento de Educación Básica Alternativa, 2004, Artículo 3)

### **Escala de Likert**

Según Malhotra (2004) la escala de Likert “es una escala de medición con cinco categorías de respuesta: desde “muy en desacuerdo” a “muy de acuerdo”, lo que requiere que los encuestados indique un grado de acuerdo o desacuerdo con cada serie de enunciados que se relacionan con los objetivos de estímulo.” (p. 258)

### **Escala ordinal**

Según Navas (2010) sostiene que “en esta escala los números asignados a los objetos no solo permiten decidir si un objeto es igual o diferente a otro sino también si un objeto posee en mayor grado que otro la característica de interés.” (p. 58)

### **SPSS vers. 21**

Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) es un sistema global para el análisis de datos que puede adquirir datos de casi cualquier tipo de archivo y utilizarlos para generar informes tabulares, gráficos y diagramas de distribuciones y tendencias, estadísticos descriptivos y análisis estadísticos complejos. (IBM Corporation 1989, 2012)

### **Desempeño docente**

Para Rodríguez (2004) “evaluar el desempeño de un puesto consiste en valorar la eficacia con la que su ocupante lo ejecuta en un periodo determinado de tiempo”. Robbins y Judge (2009) que el desempeño laboral de los trabajadores depende de su capacidad para interactuar con eficacia con sus compañeros y su jefe. Algunos muestran excelentes aptitudes interpersonales, pero otros requieren capacitación para mejorarlas en aprender a escuchar mejor, cómo comunicar ideas con más claridad, y cómo ser un miembro más eficaz. Según las investigaciones de la Universidad católica Andrés Bello (2001) afirman que “mientras más se acercaba la actuación del docente en el aula a estas estrategias, mejor ubicado su desempeño en una escala del 1 al 5”, esta última escala refiere



cuando los docentes se acercan más al ideal establecido, presentan un muy buen manejo de métodos y contenidos.

En el manual del aplicador sobre Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente (2018) del Ministerio de Educación, se establece que el desempeño docente se mide mediante una rúbrica de observación de aula, la cual tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes en el salón de clase, los laboratorios, el patio, el lugar visitado durante un trabajo de campo, etc.

En este manual se establecen los cinco desempeños que se han considerado para este instrumento, incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD).

Los desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula son los siguientes:

- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje: Promueve el interés de los estudiantes por las actividades propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.
- Propicia un ambiente de respeto y proximidad: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.
- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

- Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.
- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Cada uno de los cinco desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes: nivel I (insatisfactorio); nivel II (en proceso); nivel III (satisfactorio); y el nivel IV (destacado)

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo en el año 2019?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar el nivel de influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo en el año 2019.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- Medir el nivel de satisfacción laboral y desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo.
- Correlacionar las variables satisfacción laboral y desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo.
- Establecer propuestas de mejora para el Centro de Educación Básica Alternativa según la relación encontrada.
- Elaborar un cronograma de actividades para reforzar el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo.

### 1.4. Hipótesis

- H1: La satisfacción laboral influye de manera directa y significativa en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo en el año 2019.
- Ho1: La satisfacción laboral no influye de manera directa y significativa en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo en el año 2019.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

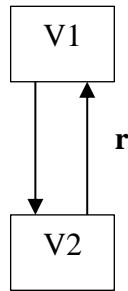
Según la naturaleza de sus datos es cuantitativa, pues para obtener información de la variable satisfacción laboral los docentes responden una encuesta de preguntas cerradas con escala Likert y para la variable desempeño docente, la directora de la institución nos facilitó la ficha de observación de aula de cada docente aplicado el primer bimestre del año escolar 2019. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 4) una investigación cuantitativa “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de conocimiento y probar teorías”. Según el propósito de la investigación es aplicada pues utiliza los conocimientos generales para analizar la satisfacción laboral y el desempeño docente para correlacionarlas y proponer medidas de mejoras en bien de la institución; así lo señala Tresierra (2010, p. 11) “una investigación aplicada consiste en la aplicación de los conocimientos a una determinada situación, le preocupa la aplicación inmediata sobre la realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal”, agrega que su objetivo “es utilizar los conocimientos, descubrimientos y conclusiones de la investigación básica para solucionar un problema concreto”. Por último, es descriptiva, pues se describe la correlación que existe entre las variables para poder brindar recomendaciones a la institución.

#### 2.1.2. Diseño de investigación

Según Sampier (2014), un estudio descriptivo “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. Esta investigación se considera de caracteres descriptivo pues permite investigar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de un CEBA y ver su relación con su desempeño.

El diseño que se utilizó en la investigación es de tipo correlacional. “Este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado” (Sampieri, 2001).

Diagrama:



Donde:

V1 : Satisfacción laboral

V2 : Desempeño docente

r : Relación

### 2.1.3. Variables y su operacionalización

Tabla 1:  
Variables y su operacionalización.

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA</b>
Satisfacción laboral	Chiang, Martín y Núñez (2010) la definen como “aquel conjunto de respuesta afectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo”.	Grado de sentimientos de los docentes de un CEBA respecto a su satisfacción laboral medidos con una encuesta con escala Likert.	Relaciones interpersonales entre trabajadores	Nivel bajo (16-31) Nivel medio (32-47) Nivel alto (48-63) Nivel muy alto (64-80)	Ordinal
			Incentivos		
			Condiciones laborales		
			Horarios		
Desempeño docente	Según el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) reconoce al docente como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para	Grado de responsabilidad respecto de su práctica pedagógica de los docentes de un CEBA medidos con una ficha	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Nivel I (muy deficiente) Nivel II (en proceso) Nivel III (suficiente) Nivel IV (destacado)	Ordinal
			Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.		

	<p>formar a los estudiantes. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida.</p>	<p>de monitoreo a la práctica pedagógica del docente.</p>	<p>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</p>		
			<p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p>		
			<p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p>		

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población estuvo conformada por 11 docentes del ciclo de inicial, intermedio y avanzado de un Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) de Trujillo en el año 2019. El marco muestral fue el registro de docentes del CEBA en el año académico 2019 de la institución en estudio. La muestra es una parte de la población; sin embargo, como la población no es extensa es factible trabajar con todos docentes.

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Tabla 2:

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

OBJETIVO	FUENTE	TÉCNICA	HERRAMIENTA	LOGRO
Medir el nivel de satisfacción laboral y desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo.	Colaboradores del CEBA.	Encuesta.	Cuestionario.	Conocer el nivel de satisfacción laboral y desempeño docente inicial de los colaboradores.
Correlacionar las variables satisfacción laboral y desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo.	Resultados del diagnóstico de satisfacción laboral y desempeño docente	Análisis de información.	SPSS vers. 21	Probar la hipótesis de investigación.
Establecer propuestas de mejora para el	Resultados de la correlación.	Análisis de información.	Ficha de propuestas.	Brindar propuestas de mejora.



Centro de Educación Básica Alternativa según la relación encontrada.		Revisión bibliográfica.		
Elaborar un cronograma de actividades para reforzar el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo.	Colaboradores del CEBA.	Encuesta.	Cuestionario.	Planificar un cronograma de actividades para reforzar el desempeño docente.

*Fuente: Elaboración propia.*

La validez del contenido del cuestionario de satisfacción laboral aplicado a los docentes fue validada a partir de la opinión de jueces o expertos quienes aprobaron la consistencia del instrumento y de los elementos precisos que debe contar, además verificaron si recoge todas las dimensiones que permite analizar en relación con la investigación. (Gento, 2012). Es por ello por lo que se aplicó la matriz de validación de instrumento (ANEXO n.º 9) a cinco profesionales con el grado de magister, quienes aprobaron el instrumento. Con respecto a la ficha de monitoreo y acompañamiento al desempeño docente – (MADD 2019), no se realizó modificación alguna pues es un documento normativo emitido por el Ministerio de Educación del Perú.

#### 2.4. Procedimiento

- Para medir la satisfacción laboral de los docentes del CEBA, se les aplicó un cuestionario (ANEXO n.º 1) que consta de cuatro dimensiones y cada dimensión conformada de cuatro preguntas cerradas con escala Likert.

- En primera dimensión “relaciones interpersonales entre trabajadores” busca conocer la participación de los docentes en las actividades extracurriculares, verificar el logro de ellas, si acepta la ayuda de otros para superar las metas e identificar las relaciones con sus compañeros y superiores que sea agradable para que facilite la convivencia diaria.
- En la segunda dimensión “incentivos”, se busca identificar si el director felicita a sus docentes por su desempeño, si hay un reconocimiento económico cuando su desempeño es eficaz y eficiente, existen oportunidades de progresar y a la vez se promueve la capacitación y reciben reconocimiento económico conforme a sus labores.
- En la tercera dimensión “condiciones laborales”, se busca determinar si el clima laboral que existe en la institución sea agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones, si dispone de tecnología que propicie un trabajo efectivo, si el trato es justo y si la institución brinda todos sus materiales de trabajo a los docentes.
- Finalmente, en la dimensión “horarios” se busca reconocer si la institución brinda minutos de tolerancia, si salieran antes de sus horarios ante una emergencia, si asiste puntualmente a las reuniones o si se aplica una sanción y/o descuentos por llegar tarde a las reuniones.
- Para medir el desempeño laboral de los docentes del CEBA, se solicitó a la directora el registro de cada una de las rubricas de observación de aula (ANEXO n.º 2) de todos los docentes.
- Para analizar la información obtenida de la aplicación de la encuesta y de las rubricas de observación de aula se utilizó software SPSS vers. 21.
- Para correlacionar los resultados de las variables en estudio señalados en el objetivo específico 2; probándose la hipótesis apoyándose con el software SPSS vers. 21.

## 2.5. Análisis de datos

- A nivel descriptivo se tabuló la información en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, midiendo una de las medidas de tendencia central, la moda.
- A nivel inferencial, dado que pertenece a un diseño correlacional se aplica la prueba estadística de Chi cuadrado y Spearman para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio.

## 2.6. Aspectos éticos

La investigación tuvo en cuenta los siguientes principios éticos:

- Consentimiento informado: los colaboradores del Centro de Educación Básica Alternativa estaban informados de los objetivos y beneficios que tendrían si aceptan su participación en el desarrollo de esta investigación.
- Respeto a la persona: los colaboradores del Centro de Educación Básica Alternativa tenían la elección y el derecho a decidir si participaban o no en este trabajo de investigación.
- Respeto a la privacidad: Las identidades de los trabajadores permanecieron en el anonimato.
- Respeto a la veracidad de los datos de entrada y resultados.
- Respeto a la autoría de la información.

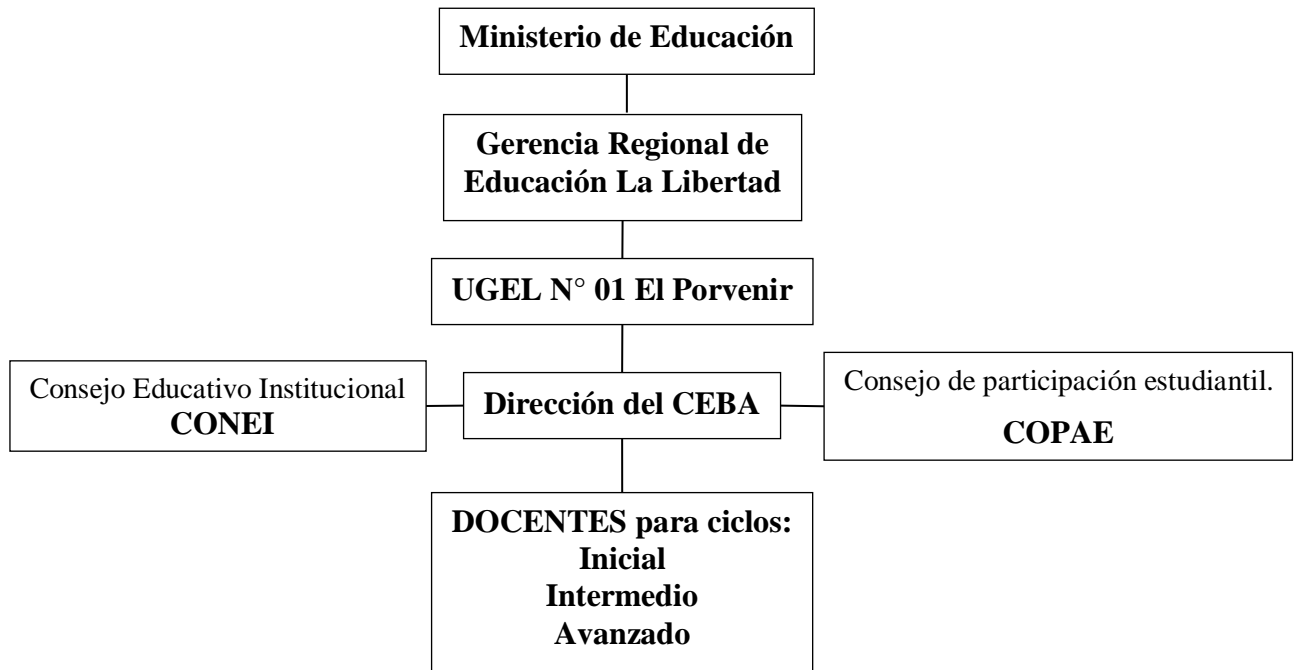
## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1. Generalidades

El Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo (CEBA), es una institución educativa pública que se rige bajo las disposiciones del Ministerio de Educación del Perú. Esta institución brinda el servicio educativo a estudiantes que no iniciaron o no concluyeron la Educación Básica Regular (EBR), en el marco de una educación permanente, para que adquieran y mejoren los desempeños que la vida diaria y el acceso a otros niveles educativos que decidan. Tiene los mismos objetivos y calidad equivalente a la EBR, enfatiza la preparación para el trabajo y el desarrollo de competencias empresariales.

La población que atiende se compone de sectores sociales que históricamente viven y sufren la exclusión. Uno de los desafíos específicos de la modalidad es proporcionar las herramientas necesarias para que los estudiantes fortalezcan su capacidad de demanda de modo que reciban la debida atención educativa del Estado y de la sociedad. Esta institución cuenta una directora; diez docentes de los ciclos de inicial, intermedio y avanzado; ciento cuarenta y cinco estudiantes quienes reciben el servicio en el turno de 5:30 p. m. a 10:00 p. m. de lunes a viernes.

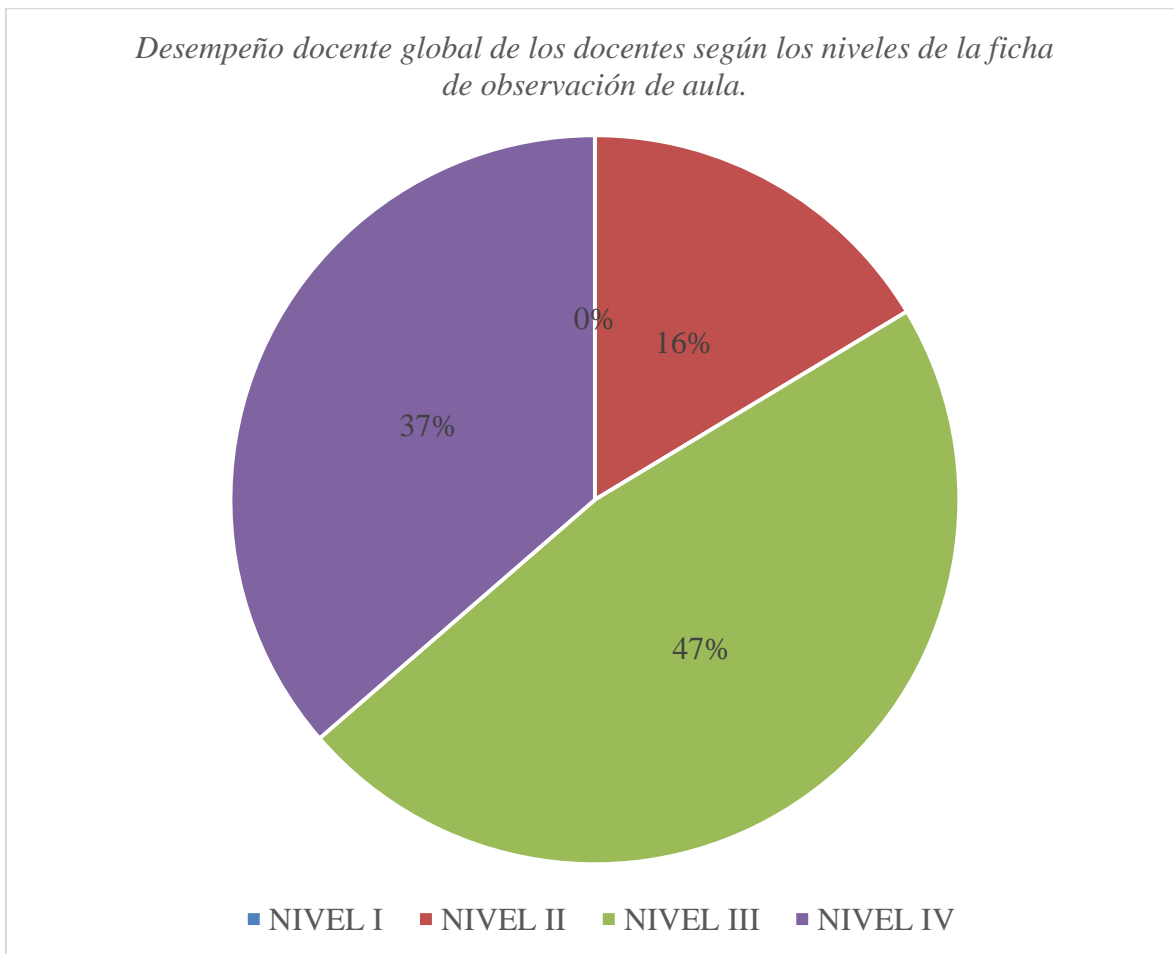
La institución está organizada de la siguiente manera:



*Figura 1: Organigrama de la institución.  
Fuente: Proyecto Educativo Institucional (PEI).*

### 3.2. Desempeño docente

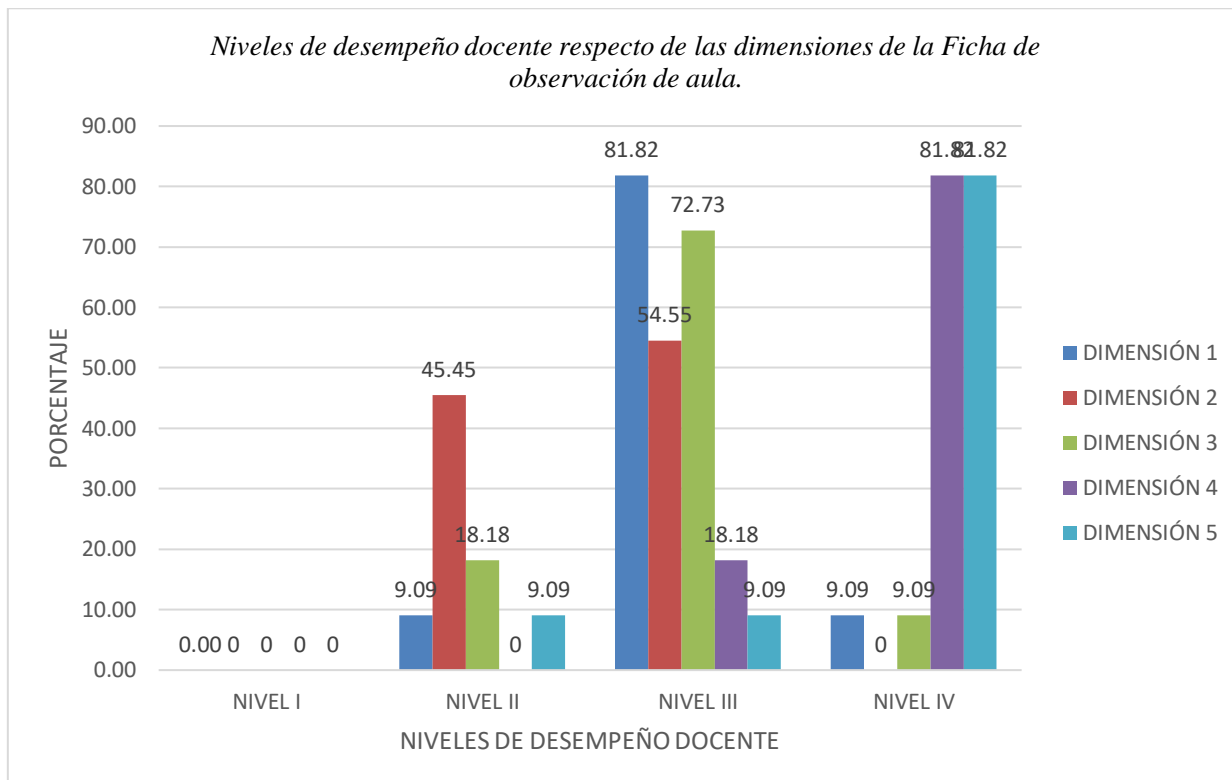
En la figura 1, se resume a nivel general el nivel de desempeño (nivel I, II, III o IV) en el que se encuentran los colaboradores del CEBA en el primer bimestre del año académico 2019, según la ficha de observación de aula.



*Figura 1: Desempeño docente global de los colaboradores  
Fuente: Tabla 5: Desempeño docente global por niveles. (ANEXO n.º 5)*

El 47% de los colaboradores del CEBA se encuentran en el Nivel III, suficiente, de desempeño docente, el 37% en el nivel IV, destacado y el 16% en el nivel II, en proceso y ninguno se encuentra en el Nivel I, inicial.

En la figura 2, se resume el porcentaje en el que se encuentran los colaboradores del CEBA en el primer bimestre del año académico 2019, según cada una de las dimensiones según la ficha de observación de aula.



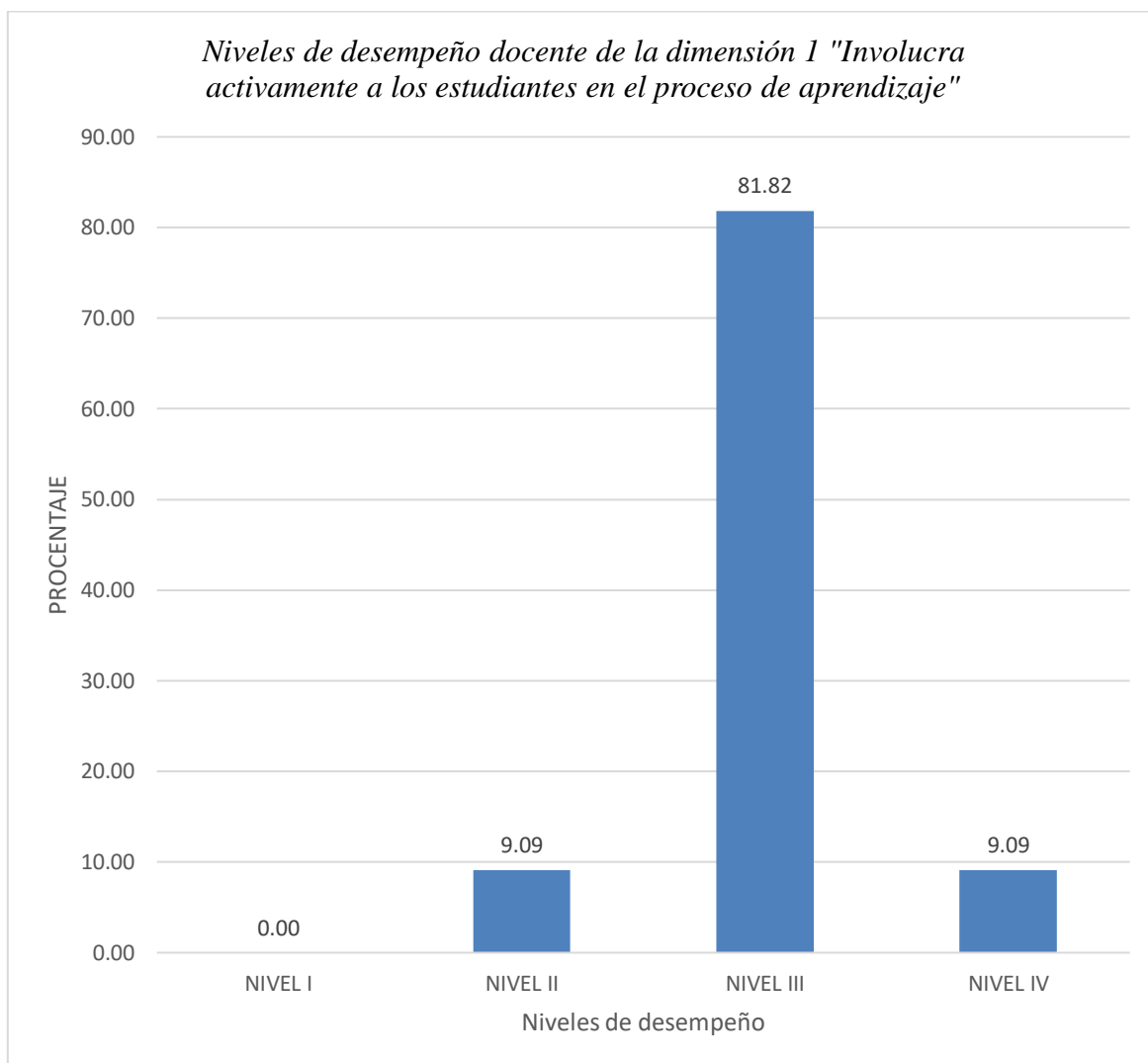
*Figura 2: Desempeño docente global de los colaboradores.*

*Fuente: Tabla 5: Desempeño docente global por niveles. (ANEXO n.º 5)*

El 81,82% de los colaboradores del CEBA se encuentran en el nivel IV, destacado, en las dimensiones 4 y 5, propicia un ambiente de respeto y proximidad, y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes respectivamente. Así mismo, se encuentran el mismo porcentaje en el nivel III, suficiente, en la dimensión 1, involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Además, el 72,73% de los colaboradores se encuentran en el nivel III, suficiente, en la dimensión 3, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. Pero, existe un 45,45% de colaboradores que se encuentra en el nivel II, en proceso, en la dimensión 2, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

En la figura 3, se resume los resultados de la dimensión 1, involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, en el que se encuentran los colaboradores del CEBA en el primer bimestre del año académico 2019, según la ficha de observación de aula.



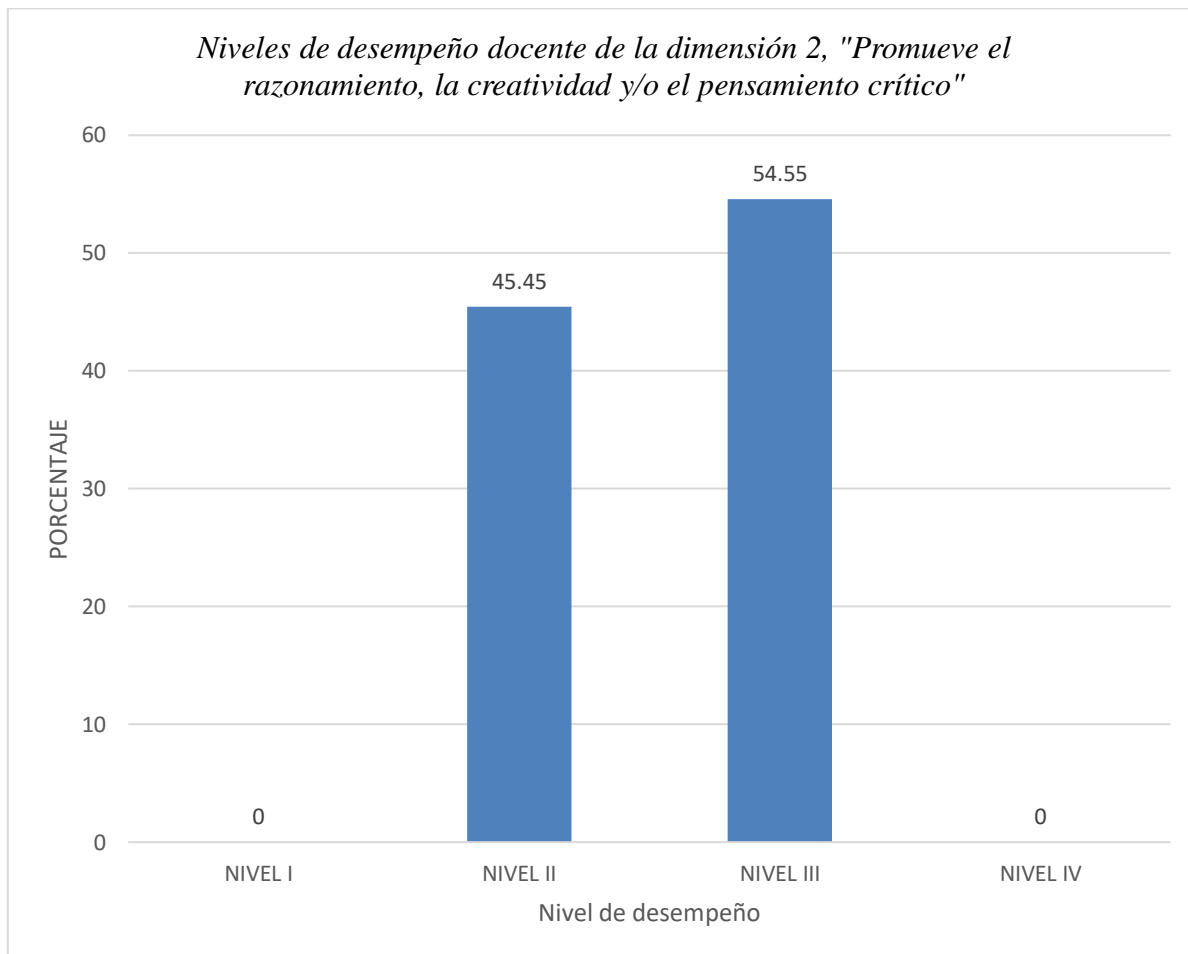
*Figura 3: Desempeño docente dimensión 1.*

*Fuente: Tabla 5: Desempeño docente global por niveles. (ANEXO n.º 5)*

El 81,82% de los colaboradores del CEBA se encuentran en el Nivel III, suficiente, de desempeño docente en la dimensión 1, involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

En la figura 4, se resume los resultados de la dimensión 2, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, en el que se encuentran los colaboradores del CEBA en el primer bimestre del año académico 2019, según la ficha de observación de aula.





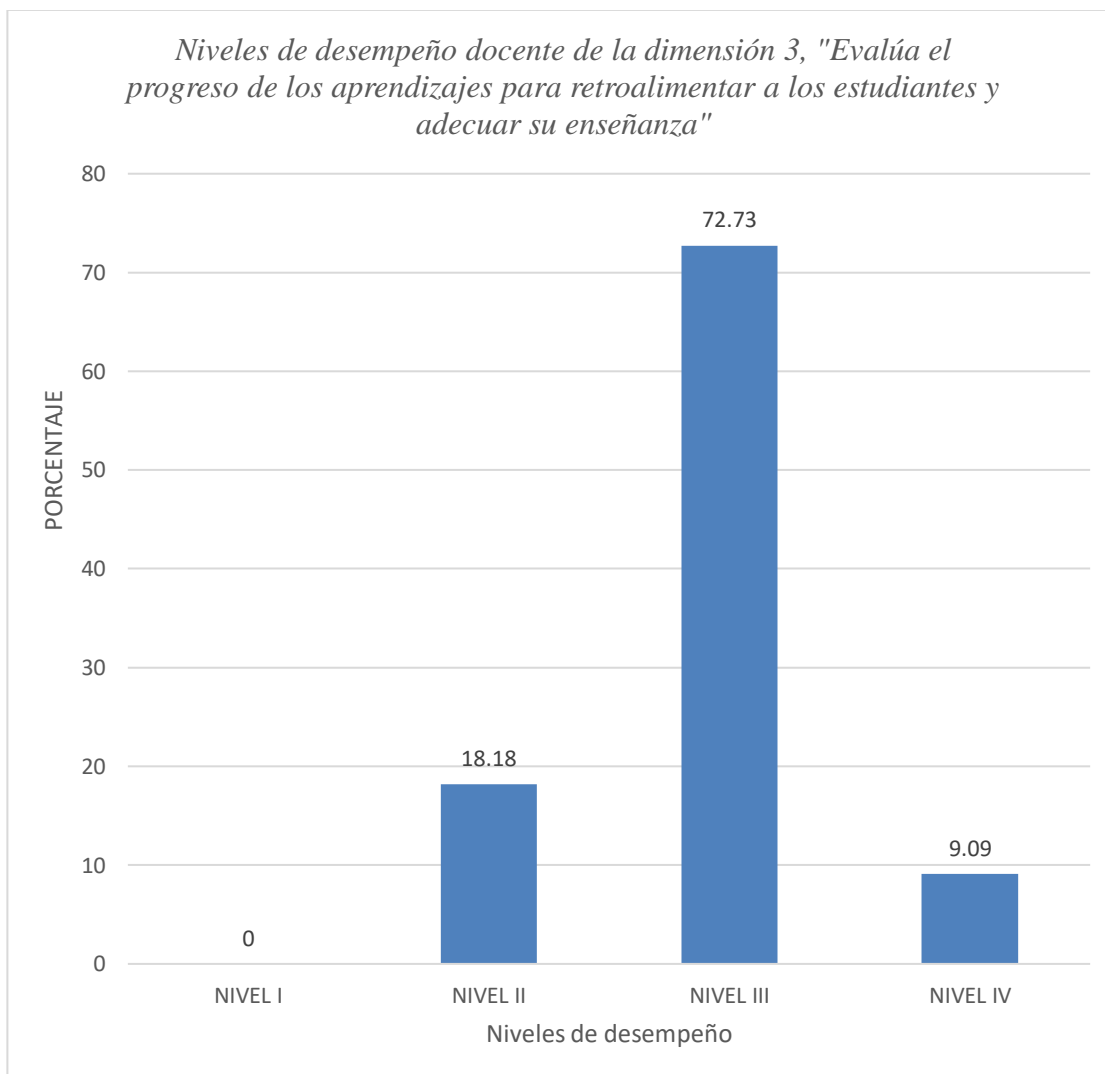
*Figura 4: Desempeño docente dimensión 2*

*Fuente: Tabla 5: Desempeño docente global por niveles. (ANEXO n.º 5)*

El 54,55% de los colaboradores del CEBA se encuentran en el Nivel III, suficiente; y 45,45% en el Nivel II, en proceso, de desempeño docente en la dimensión 2, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

En la figura 5, se resume los resultados de la dimensión 3, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, en el que se

encuentran los colaboradores del CEBA en el primer bimestre del año académico 2019, según la ficha de observación de aula.

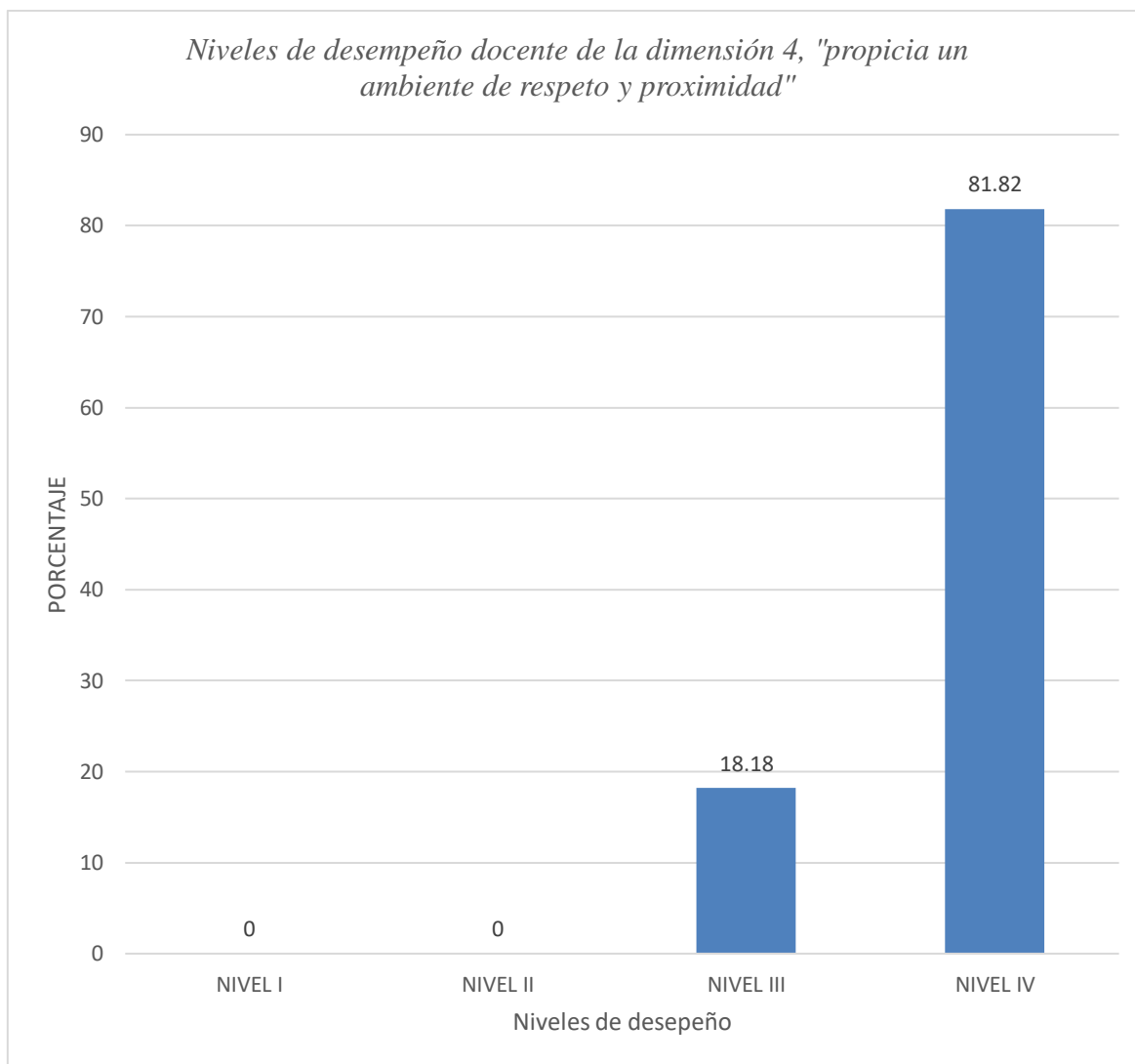


*Figura 5: Desempeño docente dimensión 3*

*Fuente: Tabla 5: Desempeño docente global por niveles. (ANEXO n.º 5)*

El 72,73 de los colaboradores del CEBA se encuentran en el Nivel III, suficiente; de desempeño laboral en la dimensión 3, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

En la figura 6, se resume los resultados de la dimensión 4, propicia un ambiente de respeto y proximidad, en el que se encuentran los colaboradores del CEBA en el primer bimestre del año académico 2019, según la ficha de observación de aula.

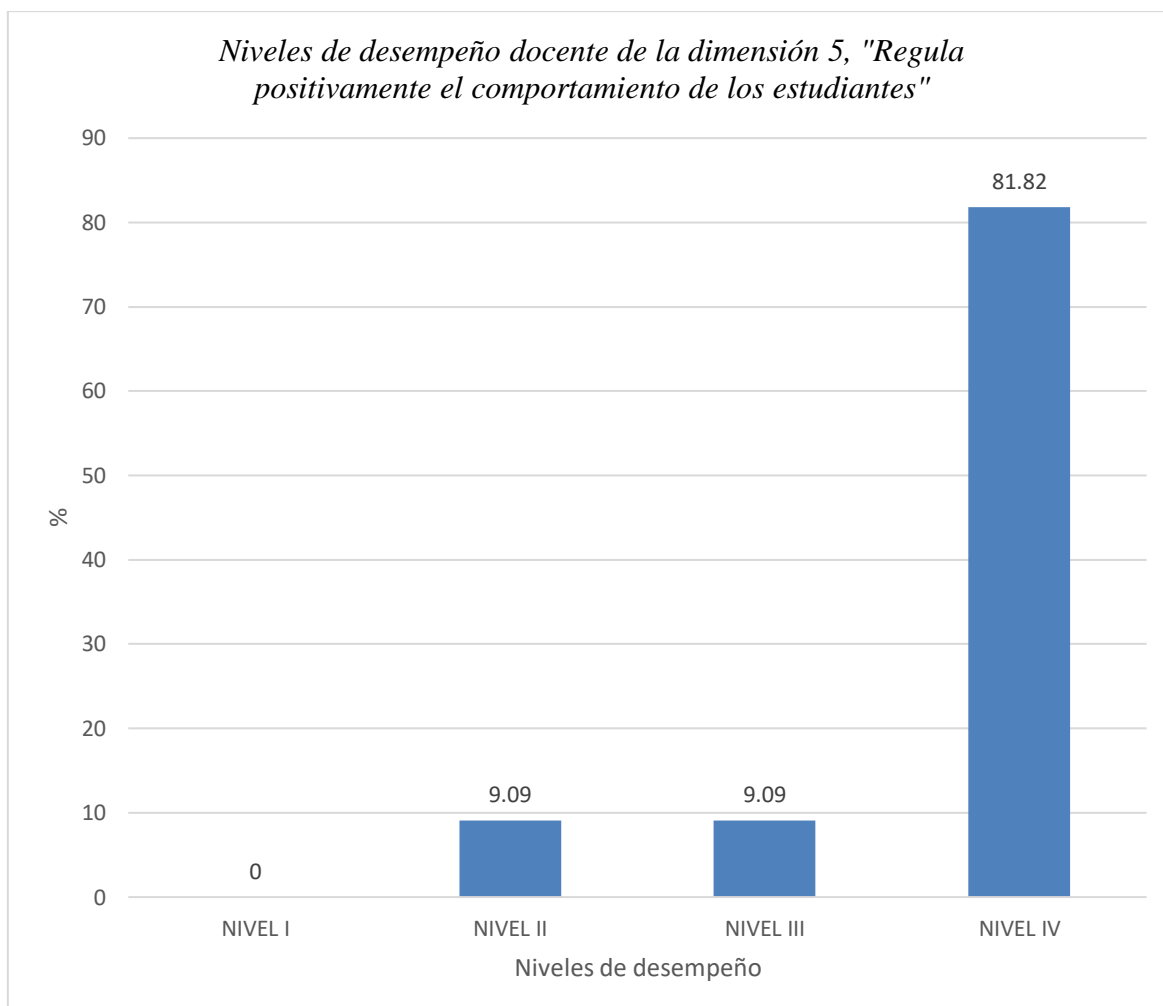


*Figura 6: Desempeño docente dimensión 4*

*Fuente: Tabla 5: Desempeño docente global por niveles. (ANEXO n.º 5)*

El 81,82% de los colaboradores del CEBA se encuentran en el Nivel IV, destacado, de desempeño docente en la dimensión 4, propicia un ambiente de respeto y proximidad.

En la figura 7, se resume los resultados de la dimensión 5, regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, en el que se encuentran los colaboradores del CEBA en el primer bimestre del año académico 2019, según la ficha de observación de aula.



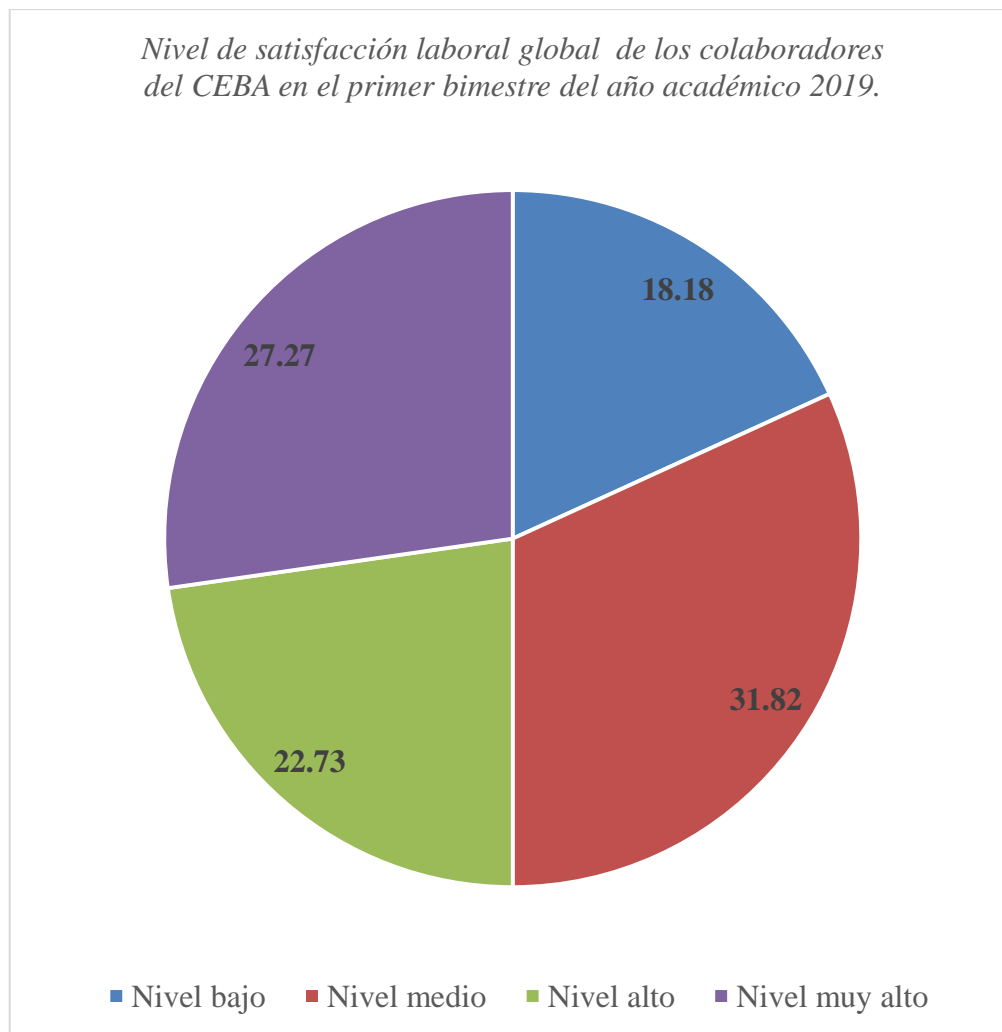
*Figura 7: Desempeño laboral dimensión 5*

*Fuente: Tabla 5: Desempeño docente global por niveles. (ANEXO n.º 5)*

El 81,82% de los colaboradores del CEBA se encuentran en el Nivel IV, destacado, de desempeño docente en la dimensión 5, regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

### 3.3. Satisfacción laboral

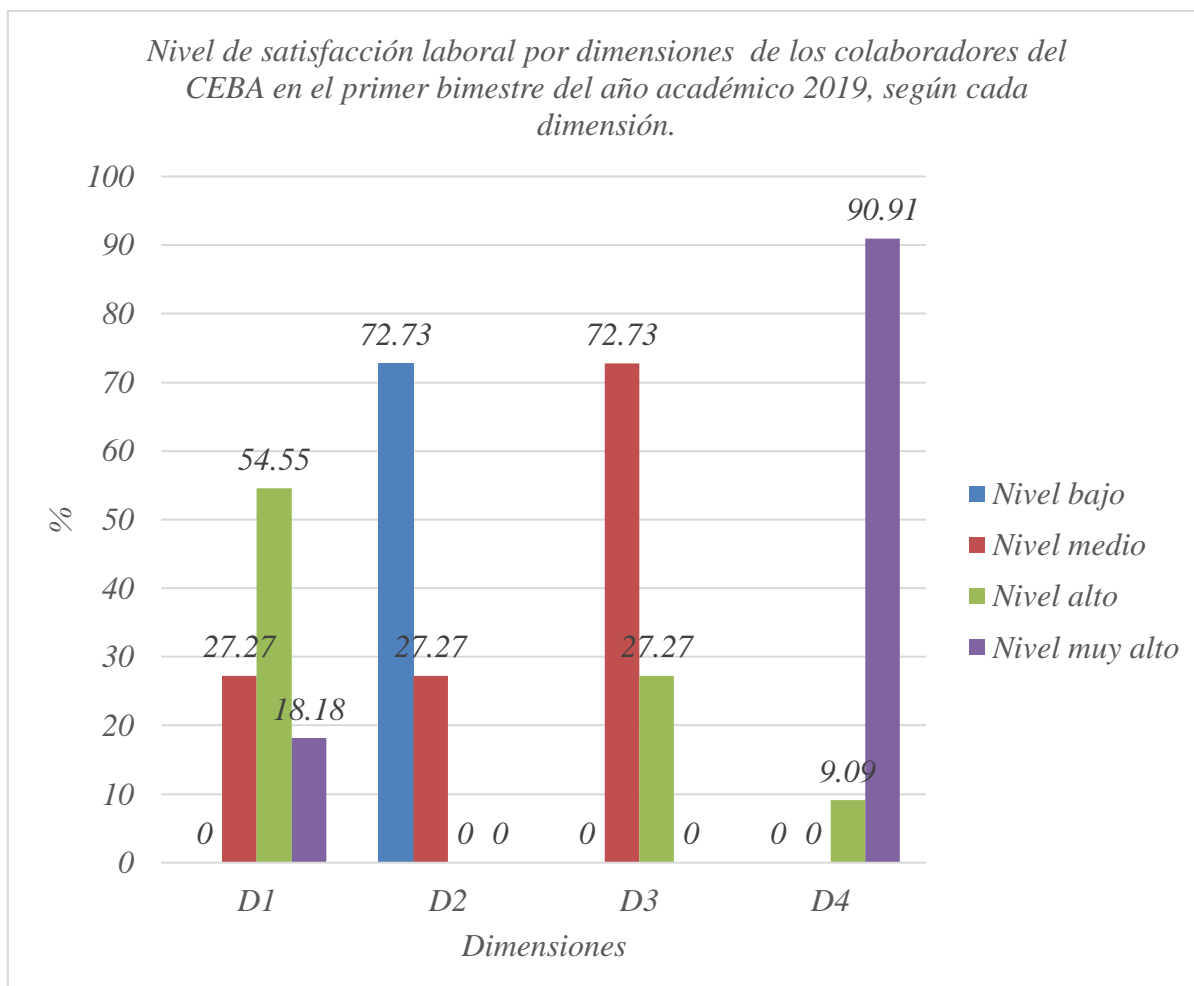
En la figura 8, se resume los resultados de los niveles de satisfacción laboral a nivel global en el que se encuentran los colaboradores del CEBA en el primer bimestre del año académico 2019, según el cuestionario aplicado.



*Figura 8: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores.  
Fuente: Tabla 6: Satisfacción laboral global por niveles. (ANEXO n.º 6)*

El 31,82% de los colaboradores del CEBA, se encuentran en un nivel medio de satisfacción laboral; el 27,27% en un nivel muy alto; el 22,73% en un nivel alto y el 18,18% en un nivel bajo.

En la figura 9, se resume los resultados de los niveles de satisfacción laboral por dimensiones en el que se encuentran los colaboradores del CEBA en el primer bimestre del año académico 2019.



*Figura 9: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores.  
Fuente: Tabla 6: Satisfacción laboral global por niveles. (ANEXO n.º 6)*

El 90.91% de los colaboradores se encuentran en el nivel muy alto de en la dimensión 4, horarios; el 72.73% se encuentran en un nivel medio en la dimensión 2 y 3; incentivos y condiciones laborales respectivamente; finalmente el 54,55% se encuentran en el nivel alto en la dimensión 1, relaciones interpersonales entre los trabajadores.

### 3.4. Correlación entre las variables de satisfacción laboral y desempeño docente

Tabla 7:

Nivel de correlación Satisfacción y desempeño laboral global

		SATISFACCIÓN	DESEMPEÑO
SATISFACCIÓN	Correlación de Pearson	1	0,354
	Sig. (bilateral)	0	0,285
	N	11	11
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	0,354	1
	Sig. (bilateral)	0,285	0
	N	11	11

Fuente: Tabla 3: Base de datos del desempeño docente por cada colaborador (ANEXO n.º 3); y tabla 4: Base de datos de la satisfacción laboral por cada colaborador (ANEXO n.º 4).

Tabla 8:

Chi cuadrado Satisfacción y desempeño laboral global

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,589	2	0,452
Razón de verosimilitud	1,975	2	0,373
Asociación lineal por lineal	1,256	1	0,262

Fuente: Tabla 3: Base de datos del desempeño docente por cada colaborador (ANEXO n.º 3); y tabla 4: Base de datos de la satisfacción laboral por cada colaborador (ANEXO n.º 4).

#### Hipótesis:

H1: La satisfacción laboral influye de manera directa y significativa en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo en el año 2019.

Ho1: La satisfacción laboral no influye de manera directa y significativa en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo en el año 2019.

Supuestos: si  $p < 0.05$  se aprueba la hipótesis, de lo contrario no se aprueba. En este caso el valor de "p" es  $0.452 > 0.05$  por lo tanto se aprueba hipótesis Ho1.

Tabla 9:

Resultados Medidas Simétricas entre Satisfacción y Desempeño laboral:

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	0,556	0,409	1,135	0,256

Fuente: Tabla 3: Base de datos del desempeño docente por cada colaborador (ANEXO n.º 3); y  
tabla 4: Base de datos de la satisfacción laboral por cada colaborador (ANEXO n.º 4).

Los resultados indican que hay una moderada relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente (0.556); pero, ésta no es significativa (0.256 > 0.05)

Tabla 10:

Resultado de correlaciones por dimensiones

DESEMPEÑO LABORAL		SATISFACCIÓN LABORAL			
		SD1	SD2	SD3	SD4
DD1	Coef de correlación	0,634*	0,479	0,479	0,000
	Sig. (bilateral)	0,036	0,136	0,136	1,000
DD2	Coef de correlación	0,415	-0,261	-0,261	-0,289
	Sig. (bilateral)	0,205	0,438	0,438	0,389
DD3	Coef de correlación	0,773**	0,082	0,494	-0,064
	Sig. (bilateral)	0,005	0,810	0,122	0,852
DD4	Coef de correlación	0,659*	-0,241	0,289	-0,149
	Sig. (bilateral)	0,027	0,476	0,389	0,662
DD5	Coef de correlación	0,656*	-0,191	0,287	-0,148
	Sig. (bilateral)	0,028	0,573	0,392	0,663

Fuente: Tabla 3: Base de datos del desempeño docente por cada colaborador (ANEXO n.º 3); y  
tabla 4: Base de datos de la satisfacción laboral por cada colaborador (ANEXO n.º 4).

Si bien es cierto la prueba de Chi cuadrado determina que no existe relación entre las variables; pero, si observamos su correlación de las dimensiones con las variables usando la prueba de correlación no paramétrica de Spearman, se evidencia que existe correlación moderada entre algunas dimensiones del desempeño laboral con la dimensión 1 de la satisfacción laboral involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje:

- DD3 y SD1 con 0.773 con una significancia < 0.05
- DC3 y DD1 con 0.818 con una significancia < 0.05



## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

En referencia a los resultados descriptivos de esta investigación con respecto al variable desempeño docente se determinó que el 47% de los colaboradores del CEBA se encuentran en el Nivel III, suficiente; el 37% en el nivel IV, desatacado y el 16% en el nivel II, en proceso (Figura 2). Según las dimensiones del desempeño docente, el 82.81% de los colaboradores se encuentran en el nivel IV, destacado, en las dimensiones 4 y 5, propicia un ambiente de respeto y proximidad, y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes respectivamente. Así mismo, se encuentran el mismo porcentaje en el nivel III, suficiente, en la dimensión 1, involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje (Figura 3). Resultados similares a los que obtuvo Juárez (2012) donde determinó que el 59,1% de los docentes muestran un nivel bueno de desempeño. Tales resultados se confirman bajo la investigación realizada por la Universidad Católica Andrés Bello (2001) donde afirma que “mientras más se acercaba la actuación del docente en el aula a estas estrategias, mejor ubicado su desempeño en una escala del 1 al 5”, esta última escala refiere cuando los docentes se acercan más al ideal establecido, presentan un muy buen manejo de métodos y contenidos.

Respecto a las dimensiones del nivel de desempeño docente, se pudo visualizar que en la dimensión 1, involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, muestra que el 81,82% de los colaboradores del CEBA se encuentra en el Nivel III, suficiente; El 54,55% en el mismo nivel, en la dimensión 2, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico; el 72,73% en la dimensión 3, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza y el 81,82% se encuentran en el Nivel IV, destacado, de desempeño laboral en la dimensión 4, propicia un ambiente de respeto y proximidad; el 81,82% se encuentra en el mismo nivel de desempeño laboral en la dimensión 5, regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. Dichos resultados son similares a los encontrados por Espinoza, Vilca y Pariona (2014) quienes sostienen que el 48.6% considera que el desempeño docente en las capacidades pedagógicas es eficiente, el 43.2% lo considera regular y el 8.1% considera que es deficiente.

Con respecto a la variable satisfacción laboral; el 31,82% de los colaboradores se encuentran en un nivel medio, el 27,27% en un nivel muy alto; el 22,73% en un nivel alto y el 18,18% en un nivel bajo (Figura 9). Según las dimensiones de la satisfacción laboral el 90,91% de los colaboradores se encuentran en el nivel muy alto de en la dimensión 4, horarios; el 72,73% se encuentran en un nivel medio en la dimensión 2 y 3; incentivos y condiciones laborales respectivamente; finalmente el 54,55% se encuentran en el nivel alto en la dimensión 1, relaciones interpersonales entre los trabajadores (Figura 10).

Los resultados muestran que la satisfacción laboral no influye de manera directa y significativa en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo en el año 2019; escenario que también contempla Espaderos (2016) quien concluye en su investigación que no existe relación entre las variables desempeño y satisfacción laboral, ya que se sienten comprometidos, motivados y dedicados con las actividades de la organización; y que Anaya y Suárez (2007) respalda, pues consideran que “la satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo”. Resultados que fueron probados estadísticamente con la prueba estadística Chicuadrado de Pearson, obteniendo un valor de  $p$  de 0.452, mayor a 0.05 por lo tanto se aprueba Hipótesis nula, la satisfacción laboral no influye de manera directa y significativa en el desempeño docente de los colaboradores (Tabla 8), al igual que Espaderos (2016) usó el estadístico de correlación de Pearson, obteniendo un valor de  $r = 0.125$  el cual es menor al valor crítico de  $r = 0.279$ , lo que demuestra que para los colaboradores no es importante tener un buen desempeño para lograr obtener una satisfacción laboral. Al respecto, El Sihili (2010, p. 196), considera que “la satisfacción laboral docente se vincula estrechamente con la motivación; que se puede definir como un estado emocional que llena de energía para la realización de una meta”

## 4.2 Conclusiones

- De acuerdo con la investigación realizada se determinó que de la satisfacción laboral no influye directa y significativamente en el desempeño docente en esta institución, porque el valor obtenido,  $p = 0.452$ , después del análisis estadístico realizado (Chi Cuadrado) es mayor al nivel de significancia permitido (0.05).
- Con respecto a la satisfacción laboral, se determinó que los docentes de esta institución, de manera global, se encuentran en un nivel medio de satisfacción (31.38%); además, de acuerdo con las dimensiones; relaciones interpersonales entre los trabajadores se encuentran en un nivel alto de satisfacción (54.55%), incentivos en un nivel muy bajo (72.73%), condiciones laborales están en un nivel medio de satisfacción (72.73%) y finalmente en horarios están en un nivel muy alto de satisfacción (90.91%).
- Con respecto al desempeño docente, se determinó que los docentes de esta institución, de manera global, se encuentran en un nivel suficiente de desempeño (47%); además, de acuerdo con las dimensiones; propicia un ambiente de respeto y proximidad, y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes respectivamente, se encuentran en un nivel desatacado de desempeño (81.82%); en la dimensión, involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en un nivel satisfactorio (81.82%); en la dimensión, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, se encuentran en un nivel de satisfactorio de desempeño; finalmente en la dimensión, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, se encuentra en un nivel satisfactorio (54.6%). Sin embargo, en esta última dimensión, existe un 45.5% de docentes que se encuentran en proceso y se evidencia la necesidad de fortalecer esas competencias docente mediante posibles capacitaciones que los docentes pueden relaizar.
- De acuerdo con los resultados probados estadísticamente se determinó que solo existe una correlación moderada entre la satisfacción laboral y el desempeño docente con un nivel de significancia de 0,256 mayor a lo permitido (0.05)

- Se recomienda a la institución utilizar el cronograma de capacitaciones (ANEXO n.º 7) dirigido al personal docente en estrategias de enseñanza para lograr potenciar la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes y seguir el diagrama de Gantt elaborado para este cronograma (ANEXO n.º 8)

## REFERENCIAS

- Anaya, D. y Suárez, J. (2010). *Evaluación de la Satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación*. REOP. 21(2), 2.º Cuatrimestre, 2010 (283-94).
- Chiang, M., Martín, J. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organización y la satisfacción laboral*. Madrid: Servicios Editoriales, S. L.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la practica magisterial*. México: Universidad de Guanajuato.
- Gómez, M. (2009) *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (Segunda edición). Argentina: Brujas.
- GRUPO BANCO MUNDIAL. (2018). *Banco Mundial*. Obtenido de <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2018>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México. Mc Graw Hill.
- IBM Corporation 1989. (2012). *Guía breve de IBM SPSS Statistics 21*. Estados Unidos: GSA ADP Schedule Contract.  
[https://soporte.uchile.cl/mediawiki/index.php/IBM\\_SPSS\\_Statistics#:~:text=SPSS%20es%20un%20sistema%20global,descriptivos%20y%20an%C3%A1lisis%20estad%C3%ADsticos%20complejos](https://soporte.uchile.cl/mediawiki/index.php/IBM_SPSS_Statistics#:~:text=SPSS%20es%20un%20sistema%20global,descriptivos%20y%20an%C3%A1lisis%20estad%C3%ADsticos%20complejos).
- Judge, T., & Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Malhortra, N. (2004). *Investigación de mercado: Un enfoque aplicado*. México: Pearson Educación.  
<https://books.google.com.pe/books?id=SLmEblVK2OQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. España: Universidad de Mauricia, servicio de publicaciones.

- Ministerio de educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2003). *Ley General De Educación 28044*.  
[http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- MINEDU. (2018). *Resultados evaluación Internacional PISA 2018*.  
<http://umc.minedu.gob.pe/resultadospisa2018/>
- Ministerio de Educación (2018). *Manual del aplicador sobre Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*.  
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%BAbricas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20manual%20de%20aplicaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navas, J. (2010). *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.  
<https://books.google.com.pe/books?id=zbKzhysHsxUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ramírez, D. (2015). *Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca-2015*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Rivas, M. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, El Salvador.
- Robbins, S., Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera edición ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos: Un enfoque tradicionalmente nuevo sobre gestión de personas*. España: UOC.
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Madrid: España. ESIC.
- Universidad Católica Andrés Bello (2000). *Seminario: Identidad profesional y desempeño docente en Venezuela y América Latina*. Venezuela: Texto, C.A.

## ANEXOS

### ANEXO n.º 1. Cuestionario para medir el nivel de satisfacción laboral

GRADO	CLASIFICACIÓN	PUNTAJE
A	Ninguno o nunca	1
B	Poco	2
C	Regular o algo	3
D	Mucho	4
E	Todo o siempre	5

**INSTRUCCIÓN:** Responde cada pregunta marcando con una “x” según tu criterio.

#### DIMENSIONES:

##### A. RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE TRABAJADORES

Enunciado \ Opciones	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1. ¿Con qué frecuencia participan de las actividades extracurriculares?					
2. En las actividades del día del padre y de la madre, ¿se logran realizar sin ningún inconveniente?					
3. ¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?					
4. ¿Las relaciones con sus compañeros y superiores son agradable y facilita la convivencia diaria?					

##### B. INCENTIVOS

Enunciados \ Opciones	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
5. ¿Su coordinador le felicita por su desempeño?					
6. ¿Hay un reconocimiento económico cuando su desempeño es eficaz y eficiente?					
7. ¿Existen oportunidades de progresar y a la vez se promueve la capacitación?					
8. ¿Recibe un reconocimiento económico conforme a sus labores?					

### C. CONDICIONES LABORALES

Enunciado \ Opciones	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
9. ¿El clima laboral que se maneja en la institución es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?					
10. ¿Se dispone de tecnología que propicie el trabajo?					
11. ¿Existe un trato justo en el colegio?					
12. ¿La I. E. le brinda todos sus materiales de trabajo?					

### D. HORARIOS

Enunciado \ Opciones	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
13. ¿La I. E. brinda minutos de tolerancia?					
14. ¿En caso de una emergencia, saldría antes de su horario establecido?					
15. ¿Usted llega puntualmente a las reuniones establecidas por la I. E.?					
16. ¿Se le aplica alguna sanción y/o descuento por llegar tarde a las reuniones?					

### FICHA TÉCNICA GLOBAL DE LA ENCUESTA:

RANGO	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	VALOR
16 – 31	Nivel bajo	1
32 – 47	Nivel medio	2
48 – 63	Nivel alto	3
64 – 80	Nivel muy alto	4

### FICHA TÉCNICA DE CADA DIMENSIÓN:

RANGO	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	VALOR
4 – 7	Nivel bajo	1
8 – 11	Nivel medio	2
12 – 15	Nivel alto	3
16 – 20	Nivel muy alto	4



**ANEXO n.º 2. Ficha: Monitoreo y acompañamiento al desempeño docente – (MADD  
2019)**

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los cinco desempeños.  
Además, en el caso de los desempeños: *Propicia un ambiente de respeto y proximidad* y *Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes*, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

<b>NOMBRE DE LA I.E.</b>			
<b>REGIÓN</b>		<b>UGEL</b>	
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO</b>			
<b>NIVEL</b>		<b>ESPECIALIDAD</b>	
<b>DATOS DE LA OBSERVACIÓN</b>			
<b>GRADO</b>		<b>ÁREA CURRICULAR</b>	
<b>FECHA</b>		<b>HORA DE INICIO/TÉRMINO</b>	
<b>NOMBRE COMPLETO DEL MONITOR</b>			

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL IV	NIVEL III	NIVEL II	NIVEL I
DESTACADO	SATISFACTORIO	EN PROCESO	INSATISFACTORIO
Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa la mayoría de las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.

DESEMPEÑO: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE				
<b>Descripción del desempeño:</b> Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
<b>Aspectos a observar:</b> Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.				
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.				
El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de los estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.				
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b> ..... .....				

<b>DESEMPEÑO: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO</b>				
<b>Descripción del desempeño:</b> Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
<b>Aspectos a observar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</li> </ul>				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b> ..... .....				

<b>DESEMPEÑO: EVALUA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA</b>				
<b>Descripción del desempeño:</b> Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
<b>Aspectos a observar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</li> <li>• Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.</li> </ul>				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).				
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b>				

	..... .....
--	----------------

DESEMPEÑO: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD						
<b>Descripción del desempeño:</b> Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas, y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.						
<b>Aspectos a observar:</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.</li> <li>• Cordialidad o calidez que transmite el docente.</li> <li>• Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.</li> </ul>						
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE			NIVELES			
			IV	III	II	I
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.						
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.						
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.						
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.						
<i>Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.</i>			Sí: ____		No: ____	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)						
..... .....						

DESEMPEÑO: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES						
<b>Descripción del desempeño:</b> Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.						
<b>Aspectos a observar:</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato.</li> <li>• Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.</li> </ul>						
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE			NIVELES			
			IV	III	II	I
El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.						
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.						

El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				

**EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)**

.....

.....

<b>PUNTAJE TOTAL</b>	
--------------------------	--

<b>(6-8)</b>	<b>(9 - 15)</b>	<b>(16 - 20)</b>	<b>(21-24)</b>
<b>INSATISFACTORIO</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>SATISFACTORIO</b>	<b>DESTACADO</b>

**ANEXO n.º 3. Tabla 3: Base de datos del desempeño docente por cada colaborador.**

Tabla 3:  
Base de datos del desempeño docente por cada colaborador.

<b>COLABORADOR</b>	<b>DIMENSIÓN 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</b>	<b>DIMENSIÓN 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</b>	<b>DIMENSIÓN 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y ajustar su enseñanza.</b>	<b>DIMENSIÓN 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</b>	<b>DIMENSIÓN 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</b>	<b>TOTAL</b>	<b>CUALIDAD</b>	<b>VALOR</b>
<b>1</b>	2	2	2	3	2	9	Nivel bajo	2
<b>2</b>	3	2	3	4	4	12	Nivel alto	3
<b>3</b>	3	2	3	4	4	12	Nivel alto	3
<b>4</b>	3	2	3	4	4	12	Nivel alto	3
<b>5</b>	3	3	3	4	4	13	Nivel alto	4
<b>6</b>	3	3	3	4	4	13	Nivel alto	4
<b>7</b>	3	3	3	4	4	13	Nivel alto	4
<b>8</b>	3	2	2	3	3	10	Nivel medio	3
<b>9</b>	3	3	3	4	4	13	Nivel alto	4
<b>10</b>	3	3	3	4	4	13	Nivel alto	4
<b>11</b>	4	3	4	4	4	15	Nivel alto	4

*Fuente: Resultados de las fichas de observación de aula.*

**ANEXO n.º 4. Tabla 4: Base de datos de la satisfacción laboral por cada colaborador.**

Tabla 4:  
Base de datos de la satisfacción laboral por cada colaborador.

COLABORADOR	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales entre trabajadores.						DIMENSIÓN 2: Incentivos.						DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales.						DIMENSIÓN 4: Horarios.						RESUMEN						
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	CUALIDAD	VALOR	P5	P6	P7	P8	TOTAL	CUALIDAD	VALOR	P9	P10	P11	P12	TOTAL	CUALIDAD	VALOR	P13	P14	P15	P16	TOTAL	CUALIDAD	VALOR	TOTAL	CUALIDAD	VALOR
1	2	3	2	1	8	Nivel medio	3	2	1	2	1	6	Nivel bajo	4	3	2	3	1	9	Nivel medio	3	1	5	5	4	15	Nivel muy alto	4	38	Nivel bajo	2
2	3	4	3	4	14	Nivel alto	4	3	1	2	1	7	Nivel bajo	4	4	3	3	2	12	Nivel alto	4	5	5	5	2	17	Nivel muy alto	4	50	Nivel medio	3
3	3	4	3	2	12	Nivel alto	4	2	1	2	1	6	Nivel bajo	4	3	3	3	3	12	Nivel alto	4	4	5	4	4	17	Nivel muy alto	4	47	Nivel bajo	2
4	4	5	2	3	14	Nivel alto	4	3	1	3	1	8	Nivel medio	3	3	2	3	2	10	Nivel medio	3	5	5	5	1	16	Nivel muy alto	4	48	Nivel medio	3
5	2	4	2	1	9	Nivel medio	3	3	1	2	1	7	Nivel bajo	4	2	2	4	1	9	Nivel medio	3	1	5	4	2	12	Nivel alto	4	37	Nivel bajo	2
6	4	3	2	3	12	Nivel alto	4	3	1	2	1	7	Nivel bajo	4	3	2	3	3	11	Nivel medio	3	4	5	5	4	18	Nivel muy alto	4	48	Nivel medio	3
7	4	3	2	4	13	Nivel alto	4	3	1	2	1	7	Nivel bajo	4	3	2	3	2	10	Nivel medio	3	4	5	5	2	16	Nivel muy alto	4	46	Nivel bajo	2
8	2	3	2	2	9	Nivel medio	3	3	1	3	1	8	Nivel medio	3	3	2	2	2	9	Nivel medio	3	2	5	4	5	16	Nivel muy alto	4	42	Nivel bajo	2
9	4	4	3	3	14	Nivel alto	4	2	1	2	1	6	Nivel bajo	4	3	2	3	2	10	Nivel medio	3	5	5	5	4	19	Nivel muy alto	4	49	Nivel medio	3
10	5	5	3	4	17	Nivel muy alto	4	3	1	2	1	7	Nivel bajo	4	4	2	3	2	11	Nivel medio	3	5	5	4	2	16	Nivel muy alto	4	51	Nivel medio	3
11	4	4	4	4	16	Nivel muy alto	4	3	1	3	1	8	Nivel medio	3	5	3	2	3	13	Nivel alto	4	4	5	4	4	17	Nivel muy alto	4	54	Nivel medio	3

*Fuente: Resultados de los cuestionarios para medir el nivel de satisfacción laboral.*

**ANEXO n.º 5. Tabla 5: Desempeño docente global por niveles.**

Tabla 4:  
Desempeño docente global por niveles.

NIVELES DE DESEMPEÑO	DIMENSIÓN 1		DIMENSIÓN 2		DIMENSIÓN 3		DIMENSIÓN 4		DIMENSIÓN 5		RESUMEN	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
NIVEL I	0	0.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NIVEL II	1	9.09	5	45.5	2	18.18	0	0	1	9.09	9	16
NIVEL III	9	81.82	6	54.6	8	72.73	2	18.18	1	9.09	26	47
NIVEL IV	1	9.09	0	0	1	9.09	9	81.82	9	81.82	20	36
<b>TOTAL</b>	11	100.00	11	100	11	100	11	100	11	100	55	100

*Fuente: Tabla 3: Base de datos del desempeño docente por cada colaborador.*

**ANEXO n.º 6. Tabla 6: Satisfacción laboral global por niveles.**

Tabla 6:  
Satisfacción laboral global por niveles.

NIVELES DE SATISFACCIÓN	DIMENSIÓN 1		DIMENSIÓN 2		DIMENSIÓN 3		DIMENSIÓN 4		RESUMEN	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel bajo	0	0	8	72.73	0	0	0	0	8	18.18
Nivel medio	3	27.27	3	27.27	8	72.73	0	0	14	31.82
Nivel alto	6	54.55	0	0	3	27.27	1	9.09	10	22.73
Nivel muy alto	2	18.18	0	0	0	0	10	90.91	12	27.27
<b>TOTAL</b>	11	100	11	100	11	100	12	100	44	100

*Fuente: Tabla 4: Base de datos de la satisfacción laboral por cada colaborador.*



**ANEXO n.º 7. Cronograma de capacitaciones para el Centro de Educación Básica Alternativa, año 2020.**

Tabla 11:  
Cronograma de capacitaciones para el Centro de Educación Básica Alternativa, año 2020.

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHAS	SEGUIMIENTO
1. Solicitar capacitaciones a la UGEL.	Directora de CEBA	Marzo a abril, 2020	Directora de CEBA
2. Convocatoria a los docentes	Comisión responsable	Abril, 2020	Comisión responsable
3. Capacitación: Estrategias de enseñanza para lograr potenciar la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes.	Especialista de EBA de la UGEL	Mayo a junio, 2020	Comisión responsable
4. Evaluación	Especialista de EBA de la UGEL	Julio a agosto, 2020	Comisión responsable
5. Certificación	Especialista de EBA de la UGEL	Agosto, 2020	Comisión responsable

*Fuente: Elaboración propia*

**ANEXO n.º 8. Diagrama de Gantt del cronograma de capacitaciones para el Centro de Educación Básica Alternativa, año 2020.**

Tabla 10:

Diagrama de Gantt del cronograma de capacitaciones para el Centro de Educación Básica Alternativa, año 2020.

ACTIVIDADES	AÑO LECTIVO 2020																											
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Solicitar capacitaciones a la UGEL.																												
2. Convocatoria a los docentes																												
3. Capacitación																												
4. Evaluación																												
5. Certificación																												

*Fuente: Elaboración propia*

## ANEXO n.º 9. Matriz de validación de instrumento

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de satisfacción laboral

**OBJETIVO:** Medir el nivel de satisfacción laboral.

**DIRIGIDO:** colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa de Trujillo.

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

---

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

---

### VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable ( )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**DNI:**

**TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa, Trujillo 2019**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA DE CALIFICACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL Chiang, Martín y Núñez (2010) la definen como “aqueel conjunto de respuesta afectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo”	Relaciones interpersonales entre trabajadores	Identifica el grado de interrelación con los miembros de la organización.	1, 2, 3 y 4														
	Incentivos	Reconoce la relación del incentivo económico regular o adicional como pago por la labor realizada.	4, 6, 7 y 8														
	Condiciones laborales	Identifica los elementos materiales o de infraestructura donde se desarrolla las labores de trabajo	9, 10, 11 y 12														
	Horarios	Reconoce el grado de responsabilidad en la asistencia a la institución o reuniones programadas, así como, las sanciones correspondientes.	13, 14, 15 y 16														

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**  
**DNI:**

**ANEXO n.º 10. Permiso para aplicación de trabajo de investigación.**



*"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"*

El Porvenir, 18 de abril de 2019

OFICIO N° 043 -2019- GRLL-GRSE/UGEL-01/CEBA "JCM"

Señor  
ANTONIO MANFREDI FERNÁNDEZ FIGUEROA

PRESENTE

**ASUNTO : CONCEDER PERMISO PARA APLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

*Me dirijo a usted para expresarle mi saludo Institucional y así mismo hacer de su conocimiento:*

*Por los motivos expuestos en su solicitud registrada el 15 de abril de 2019, se le concede el permiso para la aplicación del proyecto "INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS COLABORADORES DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, TRUJILLO 2019", comprometiéndome a brindarle las facilidades e información necesaria para el desarrollo de su investigación en el CEBA N° 80824 "José Carlos Mariátegui"*

*Sin otro particular, aprovecho en expresar mis especiales consideraciones y estima personal.*

Atentamente



AMCHT/D-CEBA "JCM"  
EL PORVENIR

**ANEXO n.º 11. Carta de autorización de uso de información de empresa.**

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**

Yo Ana Melva Chavez Torres  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 19226548 en mi calidad de Directora del CEBA  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de \_\_\_\_\_  
(Nombre del área de la encuesta)

de la empresa/institución 80824 "Jose Carlos Mariátegui"  
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° \_\_\_\_\_, ubicada en la ciudad de Trujillo.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor Antonio Manfredi Fernandez Figueroa  
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)

Identificado con DNI N° 45941307, egresado de la  Carrera profesional o  Programa de Postgrado de Ingeniería Industrial  
(Nombre de la carrera o programa) para

que utilice la siguiente información de la empresa:

1. Nombre de la institución PEI (Proyecto Educativo Institucional)
2. Ficha de Monitoreo y acompañamiento al desempeño docente
3. Cantidad de docentes

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su  Trabajo de Investigación,  Tesis o  Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de  Bachiller,  Maestro,  Doctor o  Título Profesional.


Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder, (para el caso de empresas privadas).
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización, (para el caso de empresas públicas)
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.


Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

  
 Firma y sello del Representante Legal o Representante del área  
 DNI: 19226548

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
 Firma del Egresado  
 DNI: 45941307

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/05/2020				

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Ing. Mg. Lucía Rosario Padilla Castro, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Ingeniería, Carrera profesional de **INGENIERÍA INDUSTRIAL**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Fernández Figueroa, Antonio Manfredi

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa, Trujillo 2019” para aspirar al título profesional de: Ingeniero Industrial por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

---

Ing. Mg. Santiago Santos Javez Valladares  
Asesor

## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Fernández Figueroa, Antonio Manfredi para aspirar al título profesional con la tesis denominada: "Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa, Trujillo 2019"

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

---

Mg. Willy Roberto Mantilla Correa  
Jurado  
Presidente

---

Mg. Danny Stephan Zelada Mosquera  
Jurado

---

Mg. Jorge Luis Alfaro Rosas  
Jurado