



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS
GONZAGA”, DE ICA, EN EL AÑO 2017.”**

PRESENTADO POR

BACH. JORGE JULIO CHAVEZ PACHECO

ASESOR

MGR. ELVIS FERNANDO TACILLO YAULI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E
INVESTIGACIÓN**

MOQUEGUA – PERÚ

2019

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	
PAGINA DE JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Definición del problema.....	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	6
1.5. Variables.....	9
1.6. Hipótesis de la investigación.....	12
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedente de la investigación.....	13
2.2. Bases teóricas	16
2.3. Marco conceptual	58
CAPITULO III: MÉTODO.....	63
3.1. Tipo de investigación	63
3.2. Diseño de investigación	63

3.3. Población y muestra	64
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	72
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	74
4.1. Presentación de resultados por variables.....	74
4.2. Contrastación de hipótesis.....	94
4.3. Discusión de resultados	106
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	110
5.1. Conclusiones	110
5.2. Recomendaciones.....	111
BIBLIOGRAFÍA	113
ANEXOS	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	10
Tabla 2 Población de estudio	65
Tabla 3 Características técnicas del instrumento que mide la variable X.....	66
Tabla 4 Acuerdos y desacuerdos de los jueces que validaron el cuestionario sobre la satisfacción laboral.....	67
Tabla 5 Características técnicas del instrumento que mide la variable Y.....	69
Tabla 6 Acuerdos y desacuerdos de los jueces que validaron la ficha de observación sobre el desempeño docente.....	70
Tabla 7 Resultados encontrados sobre la satisfacción laboral	75
Tabla 8 Resultados encontrados sobre la significación de la tarea	76
Tabla 9 Resultados encontrados sobre las condiciones de trabajo.....	77
Tabla 10 Resultados encontrados sobre el reconocimiento personal.....	78
Tabla 11 Resultados encontrados sobre los beneficios económicos.....	79
Tabla 12 Resultados encontrados sobre el desempeño docente.....	81
Tabla 13 Resultados encontrados sobre el dominio técnico-pedagógico.....	82
Tabla 14 Resultados encontrados sobre el dominio científico.....	83
Tabla 15 Resultados encontrados sobre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones	84
Tabla 16 Resultados encontrados sobre las relaciones interpersonales	85
Tabla 17 Tabla de contingencia de la satisfacción laboral y el desempeño docente	87
Tabla 18 Tabla de contingencia de la significación de la tarea y el desempeño docente	88

Tabla 19 Tabla de contingencia de las condiciones de trabajo y el desempeño docente	89
Tabla 20 Tabla de contingencia del reconocimiento personal y el desempeño docente	91
Tabla 21 Tabla de contingencia de los beneficios económicos y el desempeño docente	92
Tabla 22. Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov	94
Tabla 23 Prueba de chi cuadrado de la satisfacción laboral y el desempeño docente	95
Tabla 24 Prueba de chi cuadrado de la significación de la tarea y el desempeño docente	98
Tabla 25 Prueba de chi cuadrado de las condiciones de trabajo y el desempeño docente	100
Tabla 26 Prueba de chi cuadrado del reconocimiento personal y el desempeño docente	102
Tabla 27 Prueba de chi cuadrado de los beneficios económicos y el desempeño docente	105

RESUMEN

El presente estudio investigativa tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017. El estudio desarrollado es de tipo básico y de diseño no experimental de naturaleza correlacional, ya que ha buscado conocer, describir y establecer la relación entre las variables de estudio (satisfacción laboral y desempeño docente). En el estudio se trabajó con una muestra poblacional de 91 docentes (nombrados y contratados) a quienes se les aplicó un cuestionario para medir su satisfacción laboral, y una ficha de observación para medir su desempeño profesional. De esta manera por medio del procesamiento, análisis e interpretación de la data se tuvo como consecuencia que existe relación significativa entre las variables de estudio (satisfacción laboral y desempeño docente); ya que se ha obtenido mediante la prueba chi cuadrado un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$, que permite afirmar que la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

Palabras clave: Satisfacción laboral, condiciones de trabajo, beneficios económicos, reconocimiento personal, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between job satisfaction and teaching performance in the Faculty of Education and Humanities Sciences of the National University “San Luis Gonzaga” of Ica in 2017. The study developed is of a basic type and of non-experimental design of a correlational nature, since it has sought to know, describe and establish the relationship between the study variables (job satisfaction and teaching performance). In the study we worked with a population sample of 91 teachers (appointed and hired) who were given a questionnaire to measure their job satisfaction, and an observation sheet to measure their professional performance. Thus, through the processing, analysis and interpretation of data it was found that there is significant among the study variables (job satisfaction and teacher performance); since a value of 0,000 has been obtained through the chi-squared test, which is less than $\alpha = 0.05$, which allows affirming that job satisfaction is significantly related to teaching performance in the Faculty of Educational Sciences and Humanities of the National University “San Luis Gonzaga” of Ica in the year 2017.

Keywords: Job satisfaction, working conditions, economic benefits, personal recognition, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el estudio de la satisfacción laboral y sus factores es un tema que viene adquiriendo cada vez mayor importancia en el ámbito educativo, puesto que el docente al igual que cualquier trabajador tiene necesidades que satisfacer y expectativas de bienestar que alcanzar, de ahí que un docente satisfecho como cualquier trabajador satisfecho con su trabajo es más productivo; en el caso en particular su productividad se mide con su contribución en la calidad educativa. En este sentido Atalaya (1999) sostiene que partir de las teorías humanistas se concibe que la satisfacción de las necesidades tanto psicológicas como sociales recaen por lo general en un trabajador satisfecho, por lo que la satisfacción de tales factores le permite poner mayor dedicación y compromiso a lo que realiza produciendo más y coadyuvando en obtención de las metas organizacionales.

El campo educativo a diferencia de otros áreas, es un campo en donde se pone en juego el proceso formativo de la persona humana, pues no se trata de crear robots, sino de formar integralmente al ser humano, es decir, desarrollar en forma armónica el aspecto físico, intelectual, artístico y moral del hombre, y en este meta el docente tiene dicha responsabilidad, pero que se espera de este actor educativo, si desarrolla su labor con cierto grado de insatisfacción, la misma que puede responder a diversos factores (remuneraciones bajas, falta de reconocimiento, falta de capacitaciones, inadecuadas relaciones interpersonales, etc.) Esta realidad no es ajena al docente universitario que al igual que un docente de escuela, está sometido a factores que pueden generar en el cierto grado de insatisfacción y que ello consecuentemente puede incidir en su desempeño laboral. De ahí la importancia de

desarrollar el presente estudio para conocer y comprender de cerca el tema de la satisfacción laboral y su relación con el desempeño del docente universitario en una universidad del país.

El presente trabajo de investigación se ha estructurado en cinco capítulos, considerando lo establecido por la Escuela de Posgrado de la Universidad José Carlos Mariátegui, como a continuación se detalla:

En el Capítulo I: Problema de investigación, se presentan la descripción de la realidad problemática, la definición del problema, los objetivos, la justificación e importancia del estudio, así como variables e hipótesis de la investigación.

En el Capítulo II: Marco teórico, se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, así como el respectivo marco conceptual.

En el Capítulo III: Método, se desarrolla el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados, así como las técnicas de procesamiento y análisis de estos.

En el Capítulo IV: Presentación y análisis de los resultados: se describen, analizan e interpretan los datos obtenidos de las variables de estudio, se desarrolla la estadística no paramétrica (chi cuadrado), y se hace una discusión sobre los resultados obtenidos

En el Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones: se establecen las respectivas conclusiones y recomendaciones que se dan sobre el estudio.

Finalmente, en las páginas complementarias se presentan la bibliografía y los anexos del estudio.

El autor.

CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Existe un gran interés en la actualidad por comprender los factores subjetivos que anima al hombre en sus desempeños laborales relacionados con la actitud, siendo una de ellas la satisfacción o insatisfacción que este pueda sentir en las instituciones donde labora, siendo éstas de diversa índole (industrias, empresas, colegios, universidades, entre otras), ya que, en cierta medida las condiciones laborales que se dan en tal o cual institución son determinantes en el trabajador ya que ello en cierta medida, condiciona el rendimiento laboral y consecuentemente el logro de los objetivos a nivel institucional.

En el nivel educativo, trátase de las Instituciones Educativas, institutos, y universidades, tanto públicas como privadas, el interés por comprender la actitud relacionada con la satisfacción o insatisfacción laboral se ha centrado en el desempeño docente, ya que en éste recae la responsabilidad de preparar a las nuevas generaciones, desarrollando sus actitudes, habilidades, capacidades y competencias para enfrentar de manera óptima los desafíos de la actual sociedad en desarrollo,

cumpliendo de esta manera una función sumamente importante que tiene por sustento el proceso enseñanza-aprendizaje.

Considerando la importancia del rol que le toca cumplir en el proceso educativo, cabe inquirir si los docentes poseen las motivaciones suficientes para desarrollarse en el ejercicio de su profesión; ello implica conocer si los profesores tienen las satisfacciones correspondientes a su función laboral, de ser reconocidos en la institución a la que pertenece, ya que se trata de las condiciones que hacen posible la prosperidad de la entidad educativa superior, en relación al cumplimiento de las metas, objetivos y fines institucionales. Al respecto, es necesario hacer hincapié, sobre el hecho de que los trabajadores al servicio de la educación que se sienten realizados y satisfechos de su función, porque se consideran contentos en lo que hacen sintiéndose bien pagados o con mejores oportunidades en sus desempeños, son los más productivos en sus desempeños. Por el contrario, los descontentos, los inconformes, insatisfechos de lo que hacen, pensando que tal vez, tengan mejores oportunidades, por considerar que como profesores no tienen futuro, son los más improductivos en lo que hacen. Sobre el particular, debemos agregar, que en su inconciencia los más perjudicados en estos casos, son los estudiantes.

En cuanto al problema de investigación, en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, que es una entre las 24 Facultades que tiene la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica, la misma que se encuentra ubicada en Av. Los Maestros s/n en la Ciudad Universitaria en Ica. Al respecto, la Facultad de Educación mencionada, es una de las unidades de

formación académica y profesional de la citada Universidad, que cuenta en la actualidad con las siguientes Carreras Académico Profesionales: 1) Historia y Geografía, 2) Lengua, Literatura e Idiomas, 3) Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, 4) Matemáticas e Informática, 5) Ciencias Biológicas y Química, 6) Educación Artística, 7) Educación Inicial, 8) Educación Primaria y 9) Educación Física; siendo esta Facultad la única en la región Ica que brinda una gama de especialidades en la que pueda formarse el futuro docente.

El problema que se viene observando en la referida Facultad es que se percibe en la mayoría de docentes tanto nombrados como contratados, de diversas especialidades (inicial, primaria, matemática, ciencias biológicas, historia, filosofía, literatura, artística, educación física, entre otras), cierto grado de insatisfacción laboral, como consecuencia a lo que diariamente y por mucho tiempo estos han estado experimentando, es decir, por mucho tiempo han estado acumulando experiencias negativas en la función laboral que desempeñan como aspectos rutinarios de sus actividades del día a día, o de los que realiza en el aula como una actividad sustantiva de su función. De este modo se percibe, que entre los diversos factores laborales que resultan siendo determinantes, hacen que el docente de la Facultad de Educación de la mencionada Universidad, se sienta insatisfecho laboralmente, son factores relacionados con las remuneraciones, las promociones, el reconocimiento institucional, los beneficios laborales, condiciones de trabajo, las evaluaciones, el clima organizacional, la infraestructura, la carga horaria, la malla curricular, las herramientas y recursos tecnológicos que dispone, entre otros. Por otro lado, el desempeño profesional del docente de la Facultad de Educación, se refleja en la calidad de la formación profesional que reciben los

estudiantes, que se verá a la postre en sus desempeños profesionales como egresados de la Carrera de Educación, formación que por lo general, se cualifica de nivel regular y bajo; en este sentido, se considera que la satisfacción que siente o experimenta el docente universitario de esta Facultad se encuentra asociado a su rendimiento profesional y en su defecto a la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Educación.

1.2. Definición del Problema

Estos quedan definidos del siguiente modo:

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

Estos son:

- ¿Cuál es la relación que existe entre la significación de la tarea y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017?

- ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento personal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017?
- ¿Cuál es la relación que existe entre los beneficios económicos y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación

Tenemos:

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

Estos son:

- Identificar la relación que existe entre la significación de la tarea y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.
- Conocer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

- Verificar la relación que existe entre el reconocimiento personal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.
- Establecer la relación que existe entre los beneficios económicos y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

1.4.1. *Justificación*

El estudio se justifica porque contribuye a solucionar problemas que se suscitan como aspectos subjetivos que forman parte del clima institucional; al existir un personal al servicio de la formación profesional, no es suficiente que los docentes realicen sus actividades de una forma mecánica, puesto que su función, forma parte de una actividad sutil, orientada a la conciencia de los estudiantes, del mismo modo que el docente al actuar sobre los estudiantes en su función formativa, tiene que hacerla como una actividad agradable, que le guste y sea capaz de convencer a sus estudiantes, de lo contrario, se tendrá a un docente agobiado por problemas subjetivos como pueden ser los problemas económicos, afectivos, sociales y ambientales como es el que regularmente ocurre cuando tiene sus efectos en la insatisfacción del estamento docente; en este sentido, la investigación se justifica, porque toma en cuenta su conveniencia que se funda en su utilidad, la relevancia social que suscita, así como las implicancias prácticas que de ella se derivan.

- **Conveniencia:** Explica de manera satisfactoria los aspectos actitudinales que mueven a los profesionales de la educación a asumir un compromiso con la institución donde laboran, y si en ella se producen las motivaciones que lo inducen a los desempeños que le permitan la formación profesional de quienes son sus alumnos, de los que necesariamente los docentes como tal, servirán de modelo de sus desempeños futuros, los que necesariamente quedarán registrados en el perfil profesional del egresado. Del mismo modo, explican las causas de tales insatisfacciones, como los bajos o mínimos salarios, la falta de incentivos laborales, el no reconocimiento de sus capacidades profesionales y la falta de capacitación.

- **Relevancia social:** La actuación profesional de los docentes al servicio de la universidad, trasciende sus muros; la ciudadanía queda expectante de lo que acontece en su interioridad, puesto que a cualquier signo de irregularidad y corrupción al interior de sus ambientes así como las insatisfacciones de alguno de sus estamentos, se publicita inmediatamente, afectando el prestigio de la institución; estos hechos la exponen, de tal suerte que en los exámenes de ingresos a las diversas carreras profesionales, los postulantes optan por otras universidades; de la misma forma que sus egresados al participar de los concursos en que regularmente se convocan en el mercado de trabajo, son marginados en función a su procedencia, porque se tiene una mala percepción de su formación profesional.

- **Implicancias prácticas:** Al conocerse los resultados de esta investigación, las autoridades de la Facultad de Ciencias Educación y Humanidades y de la

respectiva Universidad, tendrán una fuente de información objetiva sobre estos problemas, que les permitirán a la postre adoptar algunas soluciones prácticas para enfrentar el problema, de tal suerte que es posible desarrollar algunas estrategias para superarlas institucionalmente; cualquier acción que permita elaborar un plan, programa, estrategia o política de gobierno institucional, precisa de información, de un estudio o de referencias que les permita el logro de los objetivos institucionales; si esta investigación logra servir para tales propósitos, se puede afirmar que posee implicancias prácticas en su realización.

1.4.2. *Importancia*

El estudio adquiere importancia a nivel teórico, porque con esta investigación se ha tratado de profundizar y ampliar la información sobre la satisfacción laboral y consecuentemente sobre el desempeño del docente universitario, con la intención de explicar ambas variables de estudio en sus causas, en sus interrelaciones, sus funciones y estructura. De la misma manera, se tomarán otros conceptos que abarcan los temas antes descritos, por cuanto al intentar explicar aspectos subjetivos que se producen en el psiquismo humano, tiene como consecuencias cuestiones objetivas y concretas que la provocan, de lo que se infiere que la subjetividad es reflejo de lo que acontece en la realidad objetiva. Se busca, por tanto, ampliar, dilucidar y especificar las teorías acerca de las variables establecidas para la investigación.

De la misma manera, el estudio es importante a nivel metodológico, porque en la investigación existe una coherencia de principio a fin, así como hace uso de los instrumentos de la investigación orientado al recojo de datos para establecer la

relación de la variable X (satisfacción laboral) con la variable Y (desempeños docente), para el caso se utilizó con rigor el procedimiento más conveniente para el logro de dichos resultados, de tal manera, que el marco teórico efectuado permite establecer una relación entre las variables mencionadas, que pueden servir de modelo, así como de referente a cualquier otra investigación a realizar sobre temas afines al aquí tratado.

1.5. Variables

1.5.1. Variable X

Satisfacción laboral

1.5.2. Variable Y

Desempeño docente

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable X Satisfacción laboral	Se refiere a lo que el sujeto (trabajador) puede experimentar, ese sentimiento positivo, de agrado o de felicidad que este demuestra porque está desarrollando una labor que le causa satisfacción, este tema también se puede relacionar con la calidad de las relaciones humanas con sus compañeros de labores, de la misma manera debes existir condiciones elementales de satisfacción como la remuneración como un indicador. (Muñoz, 1990, p. 58)	En esta investigación la variable X (satisfacción laboral) ha sido evaluada mediante la aplicación de un cuestionario que mide la satisfacción laboral del docente universitario, y que está constituido por 24 ítems según las siguientes dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos, con sus respectivos indicadores.	Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con los resultados. - Satisfacción con las tareas. - Trabajo justo. - Sentimiento de ser útil.
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico cómodo. - Horario de trabajo cómodo. - Distribución física del ambiente de trabajo. - Ambiente de trabajo confortable.
			Reconocimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo compartido. - Relaciones interpersonales empáticas. - Buen trato laboral. - Reconocimiento laboral.
Variable Y Desempeño docente	Esta variable es definida como la medida en que en la acción docente y alumno el primero logra que el segundo tenga una experiencia positiva con la enseñanza mediante la transmisión de un conjunto de capacidades que permitirán incrementar los saberes y utilizarlos	En esta investigación la variable Y (desempeño docente) ha sido evaluada mediante la aplicación de un cuestionario que mide el desempeño del docente universitario, y que está constituido por 28 ítems según las siguientes dimensiones: dominio técnico-pedagógico, dominio científico,	Dominio técnico-pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple con los instrumentos de planificación curricular. - Emplea métodos, materiales y recursos educativos. - Desarrolla el pensamiento del estudiante.
			Dominio científico	<ul style="list-style-type: none"> - Formación continua. - Dominio de la especialidad. - Control y evaluación.
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del perfil. - Mejora del desempeño laboral. - Rol del docente.

en un contexto de responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales, con sus respectivos indicadores. De la misma manera también se puede indicar que es el grado de compromiso del docente para sus alumnos y para su institución educativa teniendo una actitud de compromiso y mejora continua continuamente (Rizo, 2005, p. 148)

Relaciones interpersonales

- Relación socio-afectiva.
- Acción tutorial.
- Función social docente.

Nota: La tabla en mención presenta a detalle las variables de estudio (satisfacción laboral y desempeño docente) cada una de ellas con su respectiva definición conceptual, operacional, dimensiones e indicadores. Autoría propia.

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Estos son:

- Existe una relación significativa entre la significación de la tarea y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.
- Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.
- Existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.
- Existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente de la investigación

2.1.1. A nivel Nacional

Reynaga (2017) realiza una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, denominado “Satisfacción laboral y desempeño profesional de docentes de instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Jerónimo Andahuaylas” el mismo que tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional de los docentes de la institución educativa. Las conclusiones a las cuales arribo fueron las siguientes: regularmente los docentes se encuentran satisfechos con el monitoreo de sus clases, de la misma manera se verifica que se tiene una prevalencia hacia la limpieza y el cuidado de la salubridad para ellos y sus alumnos. Se verificó la existencia de características como que el 75.2% del total de la muestra domina los contenidos temáticos que imparte, el 73.5% aplica la teoría de la educación y pone en práctica con sus alumnos, el 77.9% del total tiene una correcta comunicación verbal y no verbal con sus estudiantes y el 68.1% del total indica que se puede afirmar que el desempeño laboral de los docentes es por lo general bueno, finalmente el 50.4% del

total de la muestra Indicó que se encuentra satisfecho con las condiciones laborales con las que cuenta.

Ramírez (2015) realizó una investigación con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de tipo transversal el cual se tituló: “Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca - 2015”. Las conclusiones que se anotan son: 1) Se encontró que los docentes cumplen a cabalidad su función académica pues no se muestran renuentes de planificar métodos de enseñanza tomando en cuenta los estilos de aprendizaje de los alumnos, pues estos antes de iniciar el curso ponen a conocimiento de los alumnos, los contenidos, syllabus, relevancia y objetivos de la asignatura que van a desarrollar. 2) Se determinó que la evaluación se encuentra relacionada con la satisfacción laboral, pues ello se demuestra en la práctica pedagógica de los docentes, ya que por lo general estos presentan y exponen las clases de manera organizada y estructurada, así como también promueven actividades participativas generando relaciones interpersonales positivas entre los estudiantes, a lo que se añade que también adecuan sus actividades para poder verificar la correcta atención de todos y cada uno de los estilos de aprendizaje para cada uno de sus alumnos. 3) se verificó la existencia de una asociación de tipo significativa entre las variables desempeño docente y la variable satisfacción de los docentes del nivel inicial en la mencionada institución educativa, esto puede indicar que mientras más se trabaja en la mejora del desempeño docente se generan mejores condiciones para que el maestro pueda desarrollar todas sus capacidades cognoscitivas y volcarlas en el estudiante mayor será la satisfacción laboral que éste

tenga es decir obtendrá un mayor rendimiento en sus actividades beneficiando a toda su institución.

2.1.2. A nivel Internacional

Guell (2014) en la Universidad Internacional de Catalunya, para su Grado de Doctor en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas, realizó la tesis “Estudio de las relaciones causales de satisfacción con el trabajo de los maestros”. Las conclusiones a las que se arribaron son: 1) Se evidenció que existen muchos sentimientos encontrados en el docente, sus palabras, expresan satisfacciones que se califican de positivas entre ellas, la gratificación que deviene en entusiasmo y, las cuestiones negativas como las que provocan insatisfacción, la carencia de expectativas y promociones en el trabajo, así como faltas de reconocimiento con estipendios económicos. 2) Se averiguó el grado de satisfacción de los maestros contenidas en las dimensiones e interrelaciones con su trabajo, entre ellas, los relacionados con los factores intrínsecos y extrínsecos. Manifiestan igualmente que la satisfacción dada en el centro laboral se eleva cuando los docentes participan con una opinión positiva respecto al profesionalismo de sus funciones, a su formación inicial, que se acompañan con el reconocimiento social que reciben de la institución a la que sirven, al nivel en que el estrés que sienten los deprimen, aunque lo consideran manejable, a sus remuneraciones menguadas y a las defecciones del sistema educativo que permanece vigente en la educación nacional. 3) Se determinó que el 57% de los maestros están bastante satisfechos con su trabajo, la muestra de estudio lo hace percibir de esa manera. 4) La investigación mencionada, deja expuesta los hechos negativos con respecto a la satisfacción laboral, siendo relevante los relacionados a la falta de reconocimiento, así como a las bajas

remuneraciones, en lo que respecta a los hechos positivos, es fundamental saber que, en su gran mayoría, tienen satisfacciones por el trabajo realizado.

Ruano (2014) en la Universidad de San Carlos de Guatemala, para optar su Grado de Magister en Docencia Universitaria, realizó la tesis “Relación entre desempeño docente y satisfacción laboral de profesores de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala”. Las conclusiones señaladas en ella son: 1) Se determinó que la satisfacción laboral es un factor importante en el desempeño docente, por lo que debe ser indagada periódicamente paralelo a las evaluaciones de desempeño docente en las distintas sedes y jornadas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 2) Se determinó que el desempeño docente para los profesores de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central jornadas sábado y domingo no se encuentra relacionada con la satisfacción laboral. 3) Para la evaluación respecto al género de los docentes de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala que cuenten con mayor satisfacción laboral, no se identifican aspectos contundentes que definan si el género femenino o el género masculino cuenta con mayor satisfacción laboral, uno respecto al otro.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *Satisfacción Laboral*

2.2.1.1. Definición

Locke (1976) (citado en Loitegui, 1990) Define a la satisfacción con la labor que se desempeña en un centro de trabajo como el conjunto de percepciones que tiene la persona respecto a la comunidad con el centro de

trabajo estas relaciones tienen que ver con factores como las relaciones humanas con sus compañeros de trabajo y aspectos relacionados como la satisfacción con su remuneración al reconocimiento de sus potencialidades y a la monotonía de su trabajo, es por ello que todos estos factores importantes deben ser tomados en cuenta para que se puedan mejorar y de esta manera los docentes tengan un contexto que permita a sus estudiantes adquirir conocimientos que los hagan capaces de superar los obstáculos que la vida dispone (p. 42).

Al respecto Muñoz (1990) afirma:

La satisfacción laboral se refiere a lo que el sujeto (trabajador) puede experimentar, ese sentimiento positivo, de agrado o de felicidad que éste demuestra porque está desarrollando una labor que le da satisfacciones en un clima ambiental, donde se le permite realizar una labor agradable en las instituciones educativas de la que forma parte, como puede serlo igualmente en una empresa pública o privada, que le resulta cómoda y agradable porque percibe un conjunto de compensaciones psico-socio-económicas que están de acuerdo con sus expectativas. (p. 58)

Para Fernández (2003) esta "es la actitud general del individuo hacia su trabajo" (p. 54).

Según Robbins y Judge, (2009) la definen como "El conjunto de percepciones positivas que se forman hacia su centro de labores esas percepciones tienen que ver con el trato hacia sus compañeros y con el reconocimiento que se le da por el esfuerzo que se realiza una de las

condiciones elementales que se tiene que tomar en cuenta es el salario y reconocimiento al trabajo que percibe que realiza el empleado” (p. 31).

Mientras que para Ollarves (2014). Conjunto de actitudes que determinan la percepción que se tiene sobre las condiciones laborales en un concluido contexto esas percepciones determina lo que se domina el clima organizacional qué es el conjunto de formas cómo se tratan las personas que laboran en mismo ambiente en el trabajo es importante que las autoridades fomenten condiciones laborales que promuevan la solidaridad el empeño y el compromiso entre todos y cada uno de los componentes organizacionales de la empresa (p. 164).

Del análisis de las definiciones mencionadas en los párrafos anteriores, se forma la idea, que lo que se produce como satisfacción laboral implica un conjunto de aspectos vinculados a la subjetividad, siendo relevantes los sentimientos de bienestar, al que se agrega el de placer y felicidad que acompaña al trabajador en la realización de su trabajo. Estas emociones como tal pueden asumir un carácter generalizado o global abarcando los aspectos o factores relacionados al trabajo como puede ser: el horario, el pago, las condiciones, el reconocimiento, entre otros. Dicho, en otros términos, la satisfacción laboral, resulta siendo el resultado de las condiciones del medio donde se desempeña el sujeto asumiendo la forma de una actitud positiva hacia el trabajo, y que se expresa igualmente hacia quienes le acompañan en esta labor.

2.2.1.2. Características de la Satisfacción Laboral

Según Salluca (2010) tomando en cuenta el estudio realizado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia en el año 2008 sobre la satisfacción laboral en el profesorado español, expone que la satisfacción laboral presenta las siguientes características:

A. Diseño del Trabajo

Esta característica permite afirmar que cualquier trabajador encuentra cierto grado de satisfacción si este es involucrado oportuna y activamente en el establecimiento de los objetivos como también si se le da la debida autonomía en el ejercicio de sus funciones. De la misma manera, otro factor clave que determina la satisfacción laboral lo encontramos en la planificación adecuada del trabajo, en la posibilidad de actualización, así como en el asesoramiento y apoyo de un experto para el mejor desempeño. Otro rasgo característico valorado es el hecho de tener un adecuado tiempo libre o la facilidad de desplazamiento de un lugar a otro (Salluca, 2010).

B. Condiciones de Vida

El trabajador percibe que su calidad de vida mejora, si este tiene la posibilidad de disponer en forma adecuada su tiempo libre, Movilizarse con facilidad entre su domicilio y el centro de trabajo de la misma manera se debe disponer de personal de seguridad que imprima en el trabajador condiciones básicas que aseguren la prestación de su servicio todos estos pequeños detalles Aparentemente pueden producir cambios significativos en la percepción sobre las condiciones laborales del trabajador en el ámbito

educativo es importante principalmente que se le vine a los materiales que se requieren y de las condiciones salariales que aspiran los docentes (Salluca, 2010).

C. Realización Personal

Este rasgo característico implica el sentimiento que nace en el trabajador de sentirse auto-realizado, al percibir que está realizando una labor valiosa, o por el reconocimiento que le hacen sobre su buena labor en las actividades laborales. En este punto, cabe mencionar que la motivación por el centro de labores que se llevan a cabo, las buenas prácticas de la interacción interpersonales o la percepción de que el compromiso con la organización es el adecuado todo ello depende las posibilidades que se le brindan al trabajador en el centro laboral se debe considerar que el trabajador es un ser humano con sentimientos y emociones y percepciones que como seres humanos determinarán su estado de ánimo el mismo que incide en su rendimiento laboral (Salluca, 2010).

D. Promoción y Superiores

A través de este rasgo característico el trabajador espera ser promovido en su centro laboral debido a sus habilidades y a su rendimiento laboral. Sumado a ello, están las buenas relaciones que el trabajador pueda establecer con sus superiores, siendo estos justos y competentes, ello es un factor que tomar en cuenta en la satisfacción del trabajador (Salluca, 2010).

E. Salario

De manera inversa a lo que se pudiera percibir, el trabajador se siente más satisfecho con la necesidad de ser reconocido económicamente en función a su rendimiento que en obtener un buen salario en forma frívola (Salluca, 2010).

2.2.1.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

De acuerdo con Palma (2005) en las organizaciones educativas siempre existe cierto grado de descontento por parte de la clase trabajadora. Es así que por un lado se percibe el descontento de los trabajadores encargados de funciones eminentemente administrativas y por el otro de trabajadores encargados de funciones académicas creando un clima laboral de insatisfacción o de satisfacción. Al respecto, es preciso mencionar que en el entorno laboral siempre existen ciertos factores que determinan este descontento o satisfacción, entre ellos tenemos:

A. Significación de la Tarea

Este concepto se refiere a la predisposición que se forma intrínseca tiene el trabajador con la tarea que realiza y con su organización el nivel de compromiso con su empresa dependerá de los factores relacionados a la cultura organizacional y el clima laboral (Palma, 2005). Esta dimensión, se asocia a la función que cada trabajador, así como cada docente realiza como parte de su labor, y la asocia a lo que su desempeño en la institución significa, su deber, su obligación y su responsabilidad; se asocia en estas ideas, los conceptos morales que le empelen a su realización, el que da

sentido a la acción humana en su necesidad de justificar sus acciones al que lo tipificamos como trabajo. Es correcto suponer, que la motivación primera que empuja a la acción humana es la satisfacción de sus necesidades pudiendo identificar en ella su esencia económica, concreta y real; pero darle sentido humano a lo que hace en forma colectiva, resulta siendo algo subjetivo, interior como pueden serlo las normas de moral, normas que rigen los comportamientos del hombre en sociedad, como es el que se realiza en el taller, en la fábrica o en la escuela o en cualquier lugar.

De la participación concreta y responsable del docente en aula, surge la satisfacción por lo hecho, por lo realizado; esta es la cuestión que permite saber que el docente como cualquiera que realiza un trabajo, lo hace con satisfacción; pero no lo es, cuando se obliga al trabajo por exceso; entonces estamos en el límite de lo que puede ser la satisfacción laboral, entonces estaremos frente a la contraparte, la que tipificamos como insatisfacción. Enfrentar el problema de este modo, nos adentra en lo que es el indicador “trabajo justo”. La primera parte que corresponde a la satisfacción laboral se encuentra en el límite de su aceptación como tal, el exceso del trabajo realizado da lugar a la insatisfacción laboral; la primera permite su realización feliz, cuando el trabajo da satisfacciones es porque deviene en utilidad, no solamente para quien la realiza, sino, para aquellos en quienes tal labor útil, deviene en actividad provechosa, como lo es el trabajo docente.

B. Condiciones de Trabajo

Este concepto se refiere a la predisposición que se forma intrínseca tiene el trabajador con la tarea que realiza y con su organización el nivel de compromiso con su empresa dependerá de los factores relacionados a la cultura organizacional y el clima laboral (Palma, 2005). Cualquier trabajador, sea el taller, la fábrica, la empresa, así como en la escuela, realizar sus actividades laborales en una infraestructura cómoda, airada, iluminada, donde se respire fresca proporciona satisfacciones a quienes laboran en tales ambientes, a la que se le agrega el ambiente cordial, solidario, de colaboración mutua, permite las satisfacciones de cualquier trabajador, como puede ser deprimente una infraestructura que no tome en cuenta ciertas condiciones mínimas que permita cualquier tipo de labor, como ambientes oscuros, no ventilados, malolientes que producen por sí mismo, ambientes inadecuados produciendo insatisfacciones en quienes laboran en ella. Otro de los indicadores que son causa de insatisfacciones, son los horarios inadecuados, que son los que producen impuntualidades, la necesidad de justificarse cada vez que llega tarde o por las faltas que muchas veces son inevitables; esta cuestión se repite, en la actividad docente, con mucha frecuencia, sobre todo en aquellos que están en la condición de profesores contratados, puesto que para hacer rentable su actividad, tienen que laborar en diversas instituciones educativas, que si alguna vez logra un acomodo en su horario, solamente le es válido por un ciclo, porque en el siguiente puede variar, como ocurre casi siempre.

Otra de las condiciones que hacen posible la satisfacción laboral, son las condiciones del ambiente que pueden hacer confortable los eventos laborales; no se trata solamente de los mobiliarios, de ambientes adecuados como son de necesidad en las escuelas y las Facultades Académicas la sala de profesores, las oficinas para cada unidad, así como su atención por los trabajadores administrativos especializados para su servicio, los equipos y materiales que hacen más cómoda la labor docente que cuando estos faltan; que falten en los ambientes proyectores, y si los hay, que no se cuente con energía para que funcionen y si funcionan, no se tengan los servicios de internet, cuestiones que frustran cualquier entusiasmo docente conduciéndolos a la insatisfacción.

C. Reconocimiento Personal

Se refiere a la frecuencia con que se lleva a cabo las evaluaciones del trabajo realizado, en función al reconocimiento de sus méritos en su labor personal o en equipo, así como de personas vinculadas a los logros organizacionales o por la incidencia de estos logros en resultados indirectos (Palma, 2005). El cumplimiento de los objetivos curriculares, precisa de la labor de conjunto, de constituirse en grupos de trabajo, así como los temas relacionados a la acreditación y del licenciamiento; no es solamente la labor individual de cada uno, librado en cierto modo a su suerte; el trabajo docente, es un trabajo colectivo que se realiza en el cumplimiento de un objetivo, que en última instancia, será el de hacer posible el logro del perfil del egresado, porque se debe entender que tal objetivo no es una tarea

personal, sino fundamentalmente, de todos los docentes al servicio de la Escuela o de la Facultad Académica de cualquier universidad.

Constituirse en grupos de trabajo en esta tarea diversa, significa que deben mantenerse relaciones de empatía, coordinar acciones, participar en eventos de capacitación, hacer propuestas, sugerir ideas que pueden ser aceptadas o refutadas, porque los docentes ponen en juego, además de su dedicación, su experiencia, el que le da autoridad para opinar y sugerir; sus acciones no se reducen solamente al aula, sino que es mucho más amplia, cuestión que muchas veces no es reconocido como un mérito, sino que por el contrario, se les maltrata, ignorándolos, lo que es motivo de insatisfacciones.

D. Beneficios Económicos

Casi siempre se refiere a “aquella predisposición que demuestra el trabajador en relación con aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto de su fuerza laboral en determinada actividad (Palma, 2005). El trabajo es el esfuerzo realizado por el hombre, esencialmente para la satisfacción de sus necesidades; es esta historia, el trabajo primitivo se calificaba como parte de una actividad primaria, recolectora que procuraba el objeto necesitado en forma directa e inmediata, el trabajo realizado hoy, es sumamente especializado, ello dice del desarrollo social como modo de producción; el docente en aula o en la Facultad de Educación realiza una actividad especializada, su formación es universitaria, su calificación está garantizada por la Universidad y el Estado, sin embargo, el pago por tales

servicios en el Perú, es uno de los más deplorables. En la universidad, con respecto a sus remuneraciones, hay una promesa incumplida por muchos años, la de las remuneraciones homologadas con las del poder judicial, lo que causa una profunda insatisfacción, porque los docentes se sienten burlados; el Estado obliga a los trabajadores de la educación al cumplimiento de la ley, pero ella misma la incumple, y no es solamente con los docentes universitarios, ocurre igualmente con los profesores al servicio del Ministerio de Educación, que manifiestan su descontento en huelgas y paralizaciones que se produce a nivel nacional, y siempre se arguye en su solución la promesa; el sentimiento de insatisfacción es unánime, considerando igualmente la exigencia por remontar las evaluaciones PISA que nos coloca en el penúltimo lugar; sabido es que Finlandia ocupa el primer lugar, pero no dicen que sus docentes son los mejores pagados del mundo.

2.2.1.4. Factores de la Satisfacción Laboral

Luthans (2008) Indica que son varios las condiciones que determinan la satisfacción o insatisfacción laboral en un estudio que realizó el mencionado autor encontró que muchas personas se encuentran laborando en trabajos en los cuales no se sienten satisfechos, sino solamente lo hacen por generar un ingreso para el sostenimiento de ellos y sus familias es Entonces que se determinó que la satisfacción laboral depende de una serie de factores que deben cumplirse de forma necesaria entre Estos factores tenemos a los siguientes.

A. El trabajo Mismo

Para el mismo autor, la realización del trabajo se constituye en fuente importante que lleva a la satisfacción laboral, por cuanto su práctica en una actividad rutinaria llevada a cabo por muchos años, le permite participar en un ambiente cotidiano de relación con sus compañeros, con la institución de la que forma parte, hacen que se convierta en una actividad vivencial muy intensa, experiencia a la que llega a amar y sentirse cómodo al permanecer en ella, por lo que los trabajos deben ser desafiantes para el trabajador de otra manera estos se vuelven monótonos. De la misma manera el avance de la tecnología y las condiciones de competitividad actuales hacen que sea necesario que las labores estén continuamente innovándose, lo que hace necesario que los trabajadores se encuentren en capacitación permanente y se les pongan delante de ellos sus retos a los cuales deben enfrentar para lograr el crecimiento y sostenimiento organizacional (Luthans, 2008).

B. El Pago

Las remuneraciones por el trabajo realizado resultan siendo un factor significativo, el pago es un valor representativo del esfuerzo realizado que genera estados de satisfacción cuando corresponde a dichos esfuerzos, como pueden ser de insatisfacción, cuando el trabajador se siente descontento y explotado. Las personas no solo utilizan el dinero para satisfacer sus necesidades elementales, de sobrevivencia sino también otras superiores (educación, salud o seguridad). Es así que por lo general el trabajador percibe que su pago responde a la percepción que tiene la administración sobre su rendimiento laboral (Luthans, 2008).

C. Oportunidades de Promoción

Las promociones realizadas dentro del ambiente laboral entre sus trabajadores causan una satisfacción inmensa, porque la conciben como el reconocimiento de la labor efectuada, a los esfuerzos realizado por muchos años. Las promociones en función a los años de servicio producen satisfacciones que se realizan en función de la antigüedad, que resultan siendo diferentes y más intensas que cuando se efectúan en función a la eficiencia en el trabajo. Otro modo de promoción, es la realizada en función a un incremento de sus remuneraciones, produciendo una satisfacción mayor cuando dichos aumentos son significativos que aquellos que son simplemente nominales; claro que existen diferencias entre los rangos superiores de la organización, aquellos que cumplen funciones de administración y de gerencia, son mayores que los que se producen en los niveles inferiores de la organización, porque se puede decir que en estos últimos, las insatisfacciones son mayores. Los trabajadores que se encuentran en este nuevo enfoque son conscientes que las promociones laborales cada vez son más escasas por lo que paulatinamente dejan de ser deseadas. Y que resultan más importantes que la promoción laboral otros factores como trabajar en un ambiente positivo, tener la oportunidad de crecer intelectualmente y de ampliar la base de habilidades laborales (Luthans, 2008).

D. Supervisión

Casi siempre, la supervisión se acompaña de la evaluación y se orienta siempre al logro de una mayor productividad; pero cuando ésta se

realiza en el interés del bienestar que el trabajador pueda tener en el trabajo, adquiere una forma que produce satisfacciones en los trabajadores, a la par de que se constituye en una estrategia productiva, a través del modo como la supervisión se convierte en parte de una estrategia para lograr mayor productividad entre los trabajadores otorgando premios, adelantos y reconocimiento público, sin descuidar la función de vigilancia sobre el desempeño laboral así como brindarle una ayuda y comunicarse con él a nivel personal y oficial. Sumado a ello, está también la participación que permiten los administradores a los empleados, de darles a estos la posibilidad de Poder ser parte de las decisiones que se tomen y la organización existe una teoría relacionada ello denominada el empoderamiento es capacidades a los empleados está indica que se deben considerar a los empleados de todos los niveles organizacionales Al momento de tomar decisiones ya que son ellos los principales referentes empresariales al momento del contacto con los clientes ese tipo de iniciativas crea también importancia en ellos mismos. (Luthans, 2008).

E. Grupo de Trabajo

Considerando que el hombre en su esencia es un ser social, que gusta de convivir con otros y que se forma en sociedad, es que el trabajo más efectivo es el logrado grupalmente y, hace que el trabajo en grupo se constituya en una forma de satisfacción laboral. El trabajo en grupo permite solucionar problemas imponderables surgidos en la tarea por hacer, su solución está expuesta a muchas inteligencias que al esfuerzo personal de

un único sujeto, además que entre todos se produce un aliento colectivo que por muy pesado que sea el esfuerzo, el trabajo colectivo logra realizarla con satisfacción y agrado; permite igualmente lograr a los trabajadores, integrarse en la tarea, haciéndolo con alegría y satisfacción plena. Al respecto, es preciso mencionar que la conformación un equipo de trabajo eficiente permite que las actividades laborales asumidas se desarrollen en forma más amena. En este sentido, es preciso señalar que este factor no es esencial para la satisfacción laboral, empero, si existiera la condición contraria (malas relaciones interpersonales), ello sería negativo en la satisfacción laboral (Luthans, 2008).

F. Condiciones de Trabajo

Uno de los factores que permiten una mayor productividad, son las condiciones en que el trabajo se realiza; hasta hace menos de un siglo, los ambientes en que el trabajo se realizaba eran las más deplorables, en su lugar, hoy se realizan en un medio en que las condiciones son más propicias para la productividad, como pueden ser los ambientes iluminados, limpios, que tengan música agradable y que el trato sea cordial y afable, haciendo que se produzcan las satisfacciones esperadas. Por lo tanto, Las diversas condiciones donde se realiza la labor son o no cumplen con las expectativas o las necesidades del empleado. Como por ejemplo existe un ambiente muy caluroso o el ruido impide la forma de comunicarse entre los empleados ello hará que la realización del trabajo sea doblemente complicado y será, de la misma manera complicado exigir la productividad a los trabajadores en esas condiciones es por ello que es los directivos deben preocuparse en dotar de

condiciones necesarias y suficientes para que los empleados puedan demostrar su productividad es casi igual a la incidencia de la conformación de un equipo de trabajo. Es así que si las condiciones laborales son buenas o malas de ello en cierta medida depende la satisfacción del trabajador (Luthans, 2008).

2.2.1.5. Factores que Favorecen la Satisfacción Laboral

Según Julca (2015) están son:

- **Satisfacción en el trabajo.** Implica la percepción de estar a gusto por lo que ofrece el entorno laboral como las ocasiones de un aprendizaje continuo donde se de someter al trabajador a condiciones nuevas de esta manera el incrementará sus capacidades y competencias es importante la rotación de personal debido a que El excesivo trabajo en una sola área para que el trabajador vea como mono toma su función y con el decremento de su productividad, entre otros.
- **Satisfacción con el salario.** Implica sentirse a gusto por percibir que se tiene una remuneración equitativa y justa acorde al cargo y desempeño.
- **Satisfacción con las promociones.** Implica sentirse a gusto por las oportunidades de ascenso o escala en la estructura organizacional.
- **Satisfacción con el reconocimiento.** Implica sentirse a gusto por los reconocimientos o elogios de la realización eficiente del trabajo.
- **Satisfacción con los beneficios.** Aquí encontramos a los seguros médicos, las vacaciones, las pensiones, entre otros.

- **Satisfacción con aspectos relacionados a condiciones de trabajo.** Es así que para poder indicar que un trabajador se siente satisfecho con las condiciones laborales que tiene hagan que medirse diferentes aspectos en el caso de los docentes los aspectos más relevantes son su remuneración y el acceso a componentes y equipos informáticos y capacitaciones que le permitan desarrollar sus actividades académicas con excelencia con y para sus alumnos

2.2.1.6. Teorías sobre la Satisfacción Laboral

De acuerdo con Salluca (2010) la satisfacción laboral encuentra su fundamento en las siguientes teorías:

A. Teoría de Herzberg

Esta teoría propuesta por Frederick Herzberg (citado por Fernández, 2003) que fuera propuesta en 1959, es la que intenta explicar los aspectos relacionados a la satisfacción (e insatisfacción) laboral por Herzberg, Mausner y Snyderman; el estudio fue realizado para explicar las causas posibles de la satisfacción y las que corresponden a la insatisfacción en actividades especializadas en el trabajo realizado por Ingenieros y contadores. Para la ocasión se utilizó la técnica de la entrevista personal, siendo la muestra constituida por 200 ingenieros y contadores, considerando como variable a investigar “los incidentes críticos” en el que cada sujeto entrevistado tuvo la ocasión de describir con lujo de detalles “las veces que se había sentido excepcionalmente bien o mal en su trabajo”, y que, como resultado de tal situación, reaccionaban con un trabajo realizado por ellos

con “mayor, menor o igual intensidad”. El procesamiento efectuado sobre los datos y el análisis consecuente de los resultados pudo identificar un conjunto de elementos en las que los entrevistados suponían ser la causa de “su satisfacción o insatisfacción en el trabajo”. En esta investigación se descubrió que las emociones satisfactorias se referían a aspectos relacionados a ascensos, a los reconocimientos, a los logros personales, la autoría de los hechos que devienen en responsabilidad, las obligaciones, todos ellos relacionados al trabajo. En cambio, los aspectos vinculados a la insatisfacción estaban relacionadas a los aspectos normativos de la Empresa, las formas de supervisión, las remuneraciones y salarios, así como a las condiciones de trabajo. En sus conclusiones, el autor encontró que la primera parte que le lleva a la satisfacción se encuentran en la misma forma del trabajo, a la misma actividad realizada en su centro laboral, mientras que la insatisfacción devenía o formaba parte del contexto laboral. Es así que, sobre dicha diferenciación el autor determinó que los factores que controlan la satisfacción son distintos de los que controlan la insatisfacción, razón por la cual a los primeros factores les dio la denominación de factores de higiene y a los segundos de factores motivadores, siendo los primeros extrínsecos mientras que los segundos intrínsecos (Fernández, 2003).

B. Teoría del Grupo de Referencia Social

Esta teoría fue desarrollada por Salancik y Pfeffer (1978) quienes postulan que los sujetos se forman, en función a sus actitudes que son productos subjetivos que se forman a partir del acopio de información que se procuran en su contexto social. Entre muchos factores, conciben el medio

ambiental como determinantes de las cuestiones referidas a la satisfacción e insatisfacción laboral, que según sus propugnadores sugieren lo siguiente:

Para su medición se recomienda la formulación de un instrumento de investigación que sea confiable y válido para recoger las actitudes y percepciones de los trabajadores con respecto a su centro de trabajo y respecto a sus compañeros los resultados de esta investigación deberán ser procesados estadísticamente y luego de los resultados obtenidos se deberán tomar decisiones, se recomienda De la misma manera que este tipo de estudios se realiza en forma periódica ya que los sentimientos percepciones de la población trabajadora no es permanente y puede cambiar con cualquier cambio que se pueda suscitar dentro de la organización. (Korman, 1978, p. 56).

Cabe mencionar que esta concepción le proporciona más peso a la subjetividad desarrollada en los talleres, grupos de trabajo, centros laborales, creando una cultura singular en los centros productivos laborales, que asumen las formas normativas de comportamientos y creencias vigentes en un micro mundo laboral, pudiendo ser diferentes a otros centros laborales, los que determina en última instancia, la satisfacción o insatisfacciones de quienes están al servicio de la empresa pública o privada, haciendo que todos se ajusten a tal comportamiento en que el colectivo no puede evitarlo, porque su determinismo está orientado al subconsciente.

C. Teoría de Lawler y Porter

El constructo teórico de Lawler y Porter (1979) se sustenta en la importancia que las técnicas motivacionales puedan ejercer en los

trabajadores generando las satisfacciones, de tal manera que, como investigación efectuada, la motivación formaría parte de la variable independiente en una relación de causa efecto, en que la satisfacción o insatisfacción sería la variable dependiente.

Una de las dimensiones determinantes de la motivación serían las recompensas, como una función de mando, un aumento salarial, o una felicitación pública, que si bien es cierto que no puede serlo para todos, sin embargo abriga una actitud no solo personal de aquel que resulta beneficiado, sino, de todo el colectivo, porque abriga la ilusión de que, en alguna otra ocasión cualquiera podría ser beneficiado; sustenta en esta teoría, el valor que puedan tener las motivaciones extrínsecas, siendo el resultado la satisfacción laboral, que a la vez genera una actitud positiva, de un mayor esfuerzo en la productividad. Pero esta relación de causa efecto, no siempre se mantiene en su rigidez, sino que la variable independiente que se manifiesta como las diversas formas de motivación (aumento de remuneraciones, ascensos, promociones, premios pecuniarios, reconocimientos públicos) generan satisfacciones laborales que forman parte de la consecuencia, de los efectos que hacen posible un cambio de actitud debido a que le proporciona la solución parcial de algunas de sus necesidades económicas, la seguridad en el trabajo, en los servicios sociales, el reconocimiento familiar, la autoestima, y la autorrealización, de tal manera, que se produce una inversión en la relación de causa-efecto; la satisfacción laboral resulta siendo en esta ocasión la causa, y la motivación, la consecuencia, o en todo caso la aceptación de variables que cumplen su

función en un proceso de interacción dinámica, haciendo que la causa no sea un factor absoluto sino relativo. Al respecto, cabe aclarar que en torno a la satisfacción laboral y el desempeño existen dos probabilidades: la primera de que las recompensas dependan del desempeño, y la segunda de que el desempeño dependa del esfuerzo (Lawler y Porter, 1979).

2.2.1.7. Efectos de la Satisfacción Laboral

Según, Robbins (2004) quien expone una teoría sustentada desde la perspectiva gerencial, que unilateraliza su visión haciendo de ella una concepción interesada, cuando sostiene lo siguiente:

El interés que tienen los directivos por la percepción de satisfacción laboral de sus trabajadores será directamente proporcional al rendimiento que tengan estos los líderes organizacionales deben preocuparse de manera prioritaria en dotar de las condiciones herramientas y requisitos indispensables para que el trabajador pueda desenvolverse de manera eficiente y dar el total de sus competencias En beneficio de la organización y de la misma manera en preocuparse por retribuir todo el esfuerzo que estos realizan (p. 79).

A. Satisfacción y Productividad

El enfoque de esta teoría considera que los sujetos no están al servicio de la empresa como individuos que permitan la comprensión del tema a partir del sentir y la actitud personal de cada trabajador, sea éste, gerente, empleado u obrero; sino que la visión de esta teoría tiene una posición todista, tomando como referente a la empresa como institución de

conjunto, donde la consideración de las partes, no nos dicen gran cosa sobre la realidad total de la institución productiva, sino que hay que entenderla en conjunto, en la interacción de los gerentes, empleados, obreros, aún la línea de productos o servicios que realiza, de lo contrario, se tendrá una visión sesgada de aquello que queremos averiguar. Al respecto, Robbins (2004) sostiene que la productividad no responde a la satisfacción del empleado, por el contrario, hace esta aseveración que es la productividad la que lleva a la satisfacción. Para hacer viable esta idea, asigna un rol de primerísima importancia a la empresa, como institución que para cumplir su función, precisa de un conjunto de recursos, siendo el recurso humano el más importante, por cuanto, están insertos en la Empresa en función a sus capacidades cumpliendo roles diferentes, y que establecen relaciones de diversa índole, siendo la más importante, las relaciones de producción; de ello se infiere, que al calor de la relación económica es que se generan las otras relaciones, que pueden ser de mando, donde la autoridad cumple el rol de dirigir, la disciplina, donde el mando se realiza desde los niveles superiores hacia los niveles inferiores, de producción donde se efectúan constantemente evaluaciones sobre los desempeños de cada trabajador, creando a la vez un conjunto de aspectos subjetivos, como las creencias, las normas de relación, la cultura organizacional y amén de otras, que inserta el de la satisfacción como un producto subsecuente a una causa, la productividad de la empresa como elemento principal y más valioso. En este sentido, Robbins (2004) sostiene que debido a que la mayoría de los estudios se han centrado más en los individuos (empleados) que en las empresas

(compañías) aún no se puede afirmar con exactitud que la satisfacción es causa de la productividad. Empero, el autor refiere que, aunque no se pueda asumir que un trabajador más contento es más productivo, quizá si pueda ser considerada la premisa de que las organizaciones con un alto grado de satisfacción (contento) son más productivas.

B. Satisfacción y Ausentismo

El ausentismo resulta tan pernicioso como dañino en las relaciones de producción, que resulta de gran preocupación para los directivos de la Empresa, del Estado y de cualquier institución que brinda servicios de diversa índole, incluyendo las instituciones educativas, puesto que incide gravemente en la productividad, así como afecta la rentabilidad de la empresa. De esta cuestión se infiere la necesidad de explicar, el porqué del ausentismo, habiendo una única respuesta, porque hay insatisfacción, razón probable del ausentismo laboral. La relación entre la satisfacción y el ausentismo es negativa lo que permite comprender que por lo general el personal insatisfecho tiene más probabilidades de ausentarse del trabajo, sin embargo, otros factores como el factor rotación demuestran tener un efecto positivo en la relación y reducen este coeficiente (Robbins, 2004).

C. Satisfacción y Rotación

Existen otros aspectos que se convierten en factores de insatisfacción además del ausentismo, entre esos otros, está la rotación de personal, por cuanto esta disposición administrativa rompe algunos esquemas en la conciencia del trabajador, que se acostumbra a una rutina,

desempeñando un tipo de actividad específica por mucho tiempo, que de repente pierde en las disposiciones gerenciales de realizar rotaciones de su personal, porque se produce un reacomodamiento de sus hábitos, costumbres, relaciones entre trabajadores, que lleva tiempo acostumbrarse y tener nuevamente que recuperar la seguridad y confianza que tenía anteriormente, siendo la rotación, en este sentido, causa de insatisfacciones, de tal suerte que ya no se posee las satisfacciones en el personal que la empresa necesita, creando desasosiego, incertidumbre e inseguridad que afecta la productividad, así como hace que prevalezca en la conciencia del personal como un hecho negativo la insatisfacción. En este sentido, Robbins (2004) sostiene que en las empresas e instituciones se hace todo lo necesario por conservar a estos trabajadores que laboran con eficiencia (competentes) en el puesto, es así que a estos se les ofrece beneficios económicos (aumentos), reconocimientos, ascensos, entre otras dadas, mientras que a los trabajadores calificados como no competentes, debido a que su rendimiento laboral es bajo, las empresas o compañías hacen muy poco a casi nada para conservarlos, ejerciendo en todo caso una serie de presiones muy sutiles para incitarlos a abdicar en el puesto.

2.2.2. Desempeño Docente

2.2.2.1. Definición

Según Díaz (2009) recogiendo información producto de la experiencia internacional y la valoración que del desempeño docente se realiza, la define como: "...Se deben fomentar el trabajo colaborativo entre el docente y el estudiante ese tipo de colaboración donde no sé prima el

orden jerárquico del modelo educativo tradicional sino que se deben fortalecer los nexos entre docente y alumno para que en un clima de confianza exista la posibilidad mayor de una transmisión de conocimientos eficiente es muy relevante dentro del contexto actual” (p. 16).

Para Valdés (2005), en cambio, tomando consideraciones en la función misma que el docente desempeña en su labor, en su relación multifacética con quienes son sus estudiantes, del mismo modo que con otros docentes y todos los estamentos de las instituciones educativas, la define del siguiente modo:

La función docente no solamente termina en el cumplimiento de las obligaciones académicas estrictamente si no se requiere que el docente tenga un Genuino interés por las necesidades de los estudiantes. Se generó interés era el compromiso con sus estudiantes y con su institución se desarrolla siempre y cuando él también tenga las condiciones laborales que le causan satisfacción de lo contrario habrá muchos inconvenientes en el cumplimiento de esta directiva (p.19).

Por otro lado, Rizo (2005) recogiendo las diversas consideraciones y normativas contenidas en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC), la expone de la siguiente manera cuando sostiene:

El rendimiento del docente va acompañado de la totalidad de la movilización de sus capacidades la función docente dentro de la variedad de profesiones que existen es quizás la profesión que necesita de forma fundamental la actualización de conocimientos y el incremento de

capacidades que se adecuen a un contexto concluido. En ese sentido las exigencias tecnológicas y competitivas en nuestro medio hacen que los docentes están en continua capacitación ya que los métodos tradicionales de enseñanza han dado pase de forma y rebatible a nuevas maneras de enseñanza aprendizaje y las capacidades y competencias a desarrollar en los alumnos están muy ligadas a competencias y habilidades digitales sin los cuales un estudiante estará en capacidad de poder ser competitivo en el mundo actual (p. 148).

Del análisis de los conceptos mencionados en los párrafos anteriores, se infiere, que las tareas que forman parte del desempeño docente es referido a las habilidades y competencias que desarrolla el docente cotidianamente en su quehacer pedagógico por cumplir con las demandas del proceso educativo, demostrando en su trabajo pedagógico que es un profesional especializado en dicha actividad, que posee una formación universitaria realizado en cinco años de estudios; la parte cognitiva, en la comprensión de las numerosas concepciones pedagógicas que forman parte de la teoría, además de los conocimientos de numerosas ciencias, y otras de los que forman parte de su especialidad. Cabe mencionar, que cuando se hace referencia a las competencias, se refiere al conjunto de destrezas que despliega en su función, en el manejo adecuado de los métodos, que en la transmisión de conocimientos pueden ser diversos, siempre en relación a la ciencia específica que desarrolla, además de los procedimientos y técnicas que forman parte de sus actitudes, destrezas y habilidades.

Aparte es importante considerar, el modo como se vincula el docente con los estudiantes, considerando que la conciencia de quienes son sus alumnos, jamás es homogénea, en el sentido de que no todos tienen el mismo nivel de aprendizaje e inteligencia, cuando en verdad se encuentra ante la diversidad, por eso el desempeño docente, tiene un carácter, no solamente cognitivo, sino también afectivo, y que los aprendizajes generalmente se fundan en las prácticas, haciendo realidad el principio educativo del “aprender haciendo” si es que se procura que los aprendizajes sean significativos.

No siempre se le comprende al docente en una labor que culmina en el término de una clase; así se le observa en su aspecto exterior, pero sabemos que su preocupación es mucho más profunda, como cuando se preocupa de aquellos de sus alumnos que no tienen las mismas capacidades de los demás, porque pretende establecer un nivel intermedio, donde los menos puedan de algún modo establecer un equilibrio con los más avanzados. El docente, tiene la virtud de convertir sus desempeños en el aula en un arte, en ese sentido, el desempeño profesional del docente no puede estar jamás atrapado en una conceptualización rígida, él mismo representa mucho más que cualquier idea que podamos tener de él y sus desempeños como docente.

2.2.2.2. Características del Desempeño Docente

Espot (2006) intenta exponer las características específicas de la función docente, como es factible hacerlo con respecto a cualquier otro profesional; lo singular en una caracterización es que, los desempeños

profesionales son diversos, y se efectúan con relación a lo que es propio y específico de cada ocupación.

Una de las primeras y más saltantes características, es el que se refiere el objeto de su ocupación, así tenemos que el ingeniero agrónomo, tiene como objeto de su ocupación, objetos concretos de la realidad, en las que al actuar sobre ellos, permite una mejor calidad del producto que opera, en este caso, se puede decir, de mejores productos vegetales o de mejores cosechas; del mismo modo, cuando nos referimos al carpintero, su objeto de acción, es la madera, a partir del cual se pueden obtener muebles o diversidad de productos que con la madera se pueden lograr; lo mismo se puede decir del pescador, del químico, o del chofer, todos ellos tienen un objeto sobre el que actúan siendo común en tales cosas, que son objetos concretos de la realidad.

Pero no es el caso del docente, el objeto sobre el que actúa es algo sutil, no posee la cualidad de lo concreto, más bien es algo abstracto, subjetivo, interior, psíquico al que podemos llamar pensamientos, conocimientos, valoraciones, normas, principios que bien pueden ser comprendidos en el concepto “conciencia”; esta peculiaridad hace que el docente posea otras características diferentes que los desempeños profesionales de otros; resultan mucho más complejos, porque la conciencia es dinámica y más compleja; las limitaciones del desarrollo del niño sujetos al desarrollo biológico, hacen que esta materia cambie constantemente y se incrementa en el tiempo, y que no puede ser los mismos contenidos los que

se les ofrece, sino algo diferente, adecuado a su desarrollo y en el caso de la universidad, a su carrera especializada; esta singularidad hace que el objeto del desempeño docente sea diferente; algunos suponen que el sacerdote hace lo mismo, con la diferencia de que el docente enseña la verdad, el conocimiento demostrado en los hechos, la ciencia y los valores para la vida; en cambio el sacerdote, enseña creencias indemostrables, fundados en el engaño y en valores que relevan la muerte, por tanto extraños a los objetivos de la humanidad y de la vida. En la profesionalización docente, se anotan tres como los aspectos más relevantes como propiedades y caracteres que se le atribuyen al desempeño del profesorado:

A. Preparación Específica para Ejercer la Actividad Docente

Desde los primeros años de preparación docente, se pone énfasis en conocimientos de carácter general que el futuro profesional debe tener, corresponde ésta a la formación humanística que le permita al futuro profesional, conocimientos de la realidad del mundo natural, al que se acompañan conocimientos de la realidad social, y seguidamente ciencias que le permita conocerse a sí mismo, como la ética, las ciencias de la comunicación, la lógica, la psicología; culminada esta etapa, se agregan los conocimientos básicos de la carrera de educación poniendo énfasis en la pedagogía, así como en la didáctica, y por último a la ciencia de la especialidad de su preferencia, que permitirán en el futuro ejercer profesionalmente su condición de docente (Espot, 2006).

B. Capacidad para Resolver Situaciones Relacionadas con la Actividad Docente

Este requisito considera el ingenio personal de cada profesional de la carrera, son en algunos aspectos imponderables que no están catalogados como problemas específicos sino ocasionales, por eso, la exigencia necesaria de ser creativos, para enfrentarse a cualquier situación que precisa de su participación, como es el que sucede cuando se trata de las consejerías o tutorías (Espot, 2006).

C. Obligación de estar Actualizado y de Progresar en los Conocimientos y las Técnicas Específicas de la Profesión Docente

Uno de los aspectos que singulariza la actividad docente es estar sometido permanentemente a la actualización de sus conocimientos, del mismo modo que a desarrollar sus habilidades, así como sus destrezas en el manejo de las nuevas tecnologías informáticas de la Comunicación NTICs; esto se debe a la dinámica del desarrollo social, que conlleva igualmente al desarrollo de las ciencias y las tecnologías, que el docente permanentemente deberá tomar en cuenta, o quedar anclado en el tiempo en su fase decadente; sobre el particular, Castellá, Comelles, Cros y Vilá (2007) consideran al estudiante en el centro del interés educativo, por lo tanto sostiene que el docente se obliga a un proceso de perfeccionamiento y actualización permanente, por cuanto sostiene que: "... la tarea fundamental del profesor consiste en ayudar a aprender al estudiante". Se fundamenta en el hecho de que históricamente, el estudiante, varía en su interés y hace que el docente se obligue a una capacitación constante, porque si el estudiante no aprende,

es significativo de una preocupación que debe asumir, de tal manera que es preciso señalar los factores de las que el docente le permite valorar sus desempeños del modo siguiente:

- **El estilo del docente y su relación con el alumnado.** Que se sustenta en la personalidad, la seguridad y la confianza que el docente posee como parte de su modo de ser y diferente al estilo de otros, al singularizar sus desempeños.
- **El docente como experto en el ámbito de los conocimientos.** Condición que adquiere de su formación y se obliga a actualizarse permanentemente en la ciencia de su dominio.
- **El docente como facilitador de aprendizajes.** La Escuela tradicional, ponía énfasis en el enseñar, que el docente actual hace del aprender su función, reconociendo en su labor el rol del estudiante, del que asume ser el facilitador de sus aprendizajes.
- El docente como orientador y motivador. El docente tiene que establecer vínculos interpersonales abiertos, de tal manera que, pueda lograr acercamientos hacia el estudiante, para que se produzca una apertura de su ser, hacia los problemas de los estudiantes, de manera que pueda, en virtud de su labor de tutoría, orientarlos en la solución de tales problemas.
- **El docente como evaluador.** La evaluación se convierte en parte de un procedimiento que permite cuantificar aspectos relacionados a los aprendizajes. Pero la evaluación deberá ser integral, por cuanto el dominio de la teoría que se evalúa es solamente una parte del proceso,

puesto que ella se acompaña de la evaluación de actitudes, participaciones, intereses, destrezas, y competencias, partiendo del hecho que el aprendizaje es en lo fundamental un cambio en el comportamiento.

- **El docente como cooperador con sus colegas en la mejora del currículo.** El currículo es un documento guía de todas las acciones relacionadas al hecho educativo, adquiere un carácter general que consigna, requisitos, calendarios contenidos, manejo de técnicas y procedimientos, evaluaciones que se acompañan de un perfil, del egresado, e innovarla , cuando las condiciones del entorno social cambian, realizando las adecuaciones que regular y permanentemente deben producirse para no caer en la obsolescencia, y para hacerla tiene que realizarla en un trabajo de equipo, con la participación posible de todos los docentes en una ambiente público y abierto.
- **El docente como profesional capaz de reflexionar sobre su práctica.** La realización de la práctica profesional consolida los aprendizajes; pero si se producen defectos en la parte operativa y procedimental de la enseñanza, entonces cabe la innovación de su práctica, que puede estar relacionada a la motivación, al manejo adecuado de la tecnología, al uso de la didáctica, al peso asignado a la parte teórica en desmedro de la práctica correspondiente.
- **El docente como visionario, abierto a innovaciones.** Esta es una cualidad que el docente debe con frecuencia desarrollar, porque le permite estar abierto al futuro, de tal manera que su percepción del

mundo debe estar signado en el mañana; si enseñamos ciencia y valores actuales, su valor es relativo, porque los estudiantes al valerse de los mismos, encontrarán que lo aprendido le sirve de poco, puesto que estarán vigentes otros conocimientos y otros valores en virtud del cambio generacional y del desarrollo del saber científico y de la tecnología que la acompaña.

2.2.2.3. Dimensiones del Desempeño Docente

De acuerdo con Braslavsky (1999), hoy en día es menester que el docente se plantee desde una posición reflexiva, crítica y analítica respecto de lo que considera un saber fundamental y necesario para actuar y tomar decisiones en su quehacer pedagógico; por un lado debe tomar una posición relacional con los estudiantes para generar ambientes acogedores de aprendizaje, y por otro lado debe desarrollar una relación abierta, vincularse en un propósito colectivo con otros docentes y sus superiores en la planificación y evaluación pedagógica. En ese sentido, de la diversidad de factores que se pueden considerar para conocer el desempeño docente en este estudio solo se abordará el dominio que incide en el aspecto técnico-pedagógico, así como en el dominio científico, asumiendo su obligación y responsabilidad en su quehacer profesoral propio de sus desempeños y en la práctica realizada en la multitud de sus relaciones y vínculos interpersonales que el docente realiza, factores que suman, a que los docentes puedan ejercer responsablemente su labor pedagógica sea en la escuela, en el instituto o en las universidades, y formar a las nuevas generaciones y cumplir con los logros educativos que exige la sociedad actual.

A. Dominio Técnico-Pedagógico

Se enfoca en los aspectos operativos de la relación docente alumno, de la relación entre estas dos personas tratando de que una maximice las habilidades de la otra transmitiéndole competencias que les sean válidas en su vida diaria. Para ello el docente deberá contar con un dominio de técnicas pedagógicas que les permitan plasmar su conocimiento en el alumno, por lo que el desconocimiento de estas técnicas hará imposible que la labor realizada por el docente sea impregnada en la mente de los alumnos es por ello que es importante el aprendizaje y la constante capacitación de técnicas pedagógicas para la enseñanza (Braslavsky, 1999).

Este dominio corresponde a la parte procedimental, a la didáctica de la actividad docente; el docente es un profesional especializado en estos menesteres; la parte teórica corresponde a la pedagogía, lo que hace verdaderamente al docente es el manejo propio de su quehacer; está vinculada a la metodología, a las técnicas, al uso de los materiales, a los procedimientos que hace posible la trasmisión de conocimientos, son los que hacen efectivo el aprender, porque sabido es, que quienes saben mucho en la parte teórica y no manejan la parte didáctica, fracasan como profesores.

Un docente que pretenda acomodar un conocimiento a sus alumnos en clase, si no maneja técnicas de motivación, no logrará los objetivos de la clase; se parte de la idea de que un conocimiento, para el estudiante debe de serle interesante; las técnicas motivacionales, hacen de que, el docente sea capaz de orientar el interés desatendido y distraído de los estudiantes, se

orienten en atención al temario que el docente pretende que los estudiantes aprendan, y en este afán, tiene que ingeniársele de principio a fin, de que se cumplan los objetivos que diseñó para ese propósito.

En su intento, el docente convierte su clase en un arte, en una actuación en la que se ve precisado ha dramatizar sus resultados; no es solamente la parte expositiva, sino, la pasión con el que desarrolla su tema; es la personalidad, la seguridad que pone en cada palabra y en cada conocimiento, para lograr el convencimiento y consecuentemente, los aprendizajes esperados.

B. Dominio Científico

Se refiere a la ciencia actual que constantemente se innova, y que pueden ser conocimientos diferentes en menos de 5 años, en el que el docente deberá estar al tanto actualizándose constantemente. La persona experta en un área demuestra que esta fue capaz de aprender sobre un tema, mientras que el ser profesor implica que este tenga la capacidad de generar que sus estudiantes aprendan lo que uno ya aprendió o conoce bien (Braslavsky, 1999).

Los profesores que dominan la asignatura que imparten conocimientos, deberán hacerlo sometido a un rigor lógico, que es en esencia toda ciencia; utiliza un lenguaje diferente al lenguaje ordinario, deberá, en este sentido, hacer que sus estudiantes se familiaricen con el lenguaje científico, de tal manera que no tengan problemas en la lectura de

los libros conteniendo esos saberes; los docentes Realizan intervenciones que deben ser muy claras para los alumnos y para ello deben utilizar estrategias de los conecten y les ayuden a ser empáticos con sus estudiantes esto también se logra creando un ambiente que sea agradable para todos sólo de esta manera los alumnos se sentirán cordialmente recibidos en un ambiente donde las condiciones les sean propicias para su aprendizaje; los introducen en la historia singular de cada ciencia, y del modo como en su oportunidad dio solución a lo que entonces fue un problema irresoluble, lo que hace interesante a un conocimiento, así como una ley que rige los procesos de la realidad natural, social y humana.

Lo que tiene de particular, lo enseñado como un saber científico, es el de tener el convencimiento de que todo conocimiento debe de ser demostrado en la práctica para ser ciencia, de lo contrario, será una falsedad, una creencia; su demostración no debe de tener solo criterios fundados en la lógica sino en la práctica del laboratorio, del taller, del gabinete de física, o simplemente en los hechos, así como en el trabajo.

C. Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones

La función primordial del docente es desarrollar en los estudiantes sus competencias, capacidades, habilidades y actitudes, para ello necesita desarrollar su labor dentro de una organización que le brinde todo lo necesario para cumplir con tal responsabilidad. El quehacer pedagógico del docente es social e institucional, ya que en su ejercicio profesional siempre está predispuesto a interactuar con otros docentes y con sus directivos y a

relacionarse con quienes son sus responsables para hacer las coordinaciones necesarias para planificar, así como a ejecutar y luego evaluar constantemente los procesos propios de la pedagogía en la escuela, lo que le da la posibilidad de trabajar colectivamente y de reflexionar en forma sistemática sobre la efectividad de su labor educativa (Braslavsky, 1999).

D. Relaciones Interpersonales

Las relaciones que el docente establece con otros, son multidiversas, en las que se inscriben las relaciones profesor -estudiante, profesor-profesor, profesor-administración, profesor-padres de familia y muchas otras que compete a la actividad educativa; pero la relación fundamental de sus desempeños, es la que se realiza con otros docentes para planificar, dirigir, evaluar, es decir, a todo lo que compete al acto educativo, que se continúa en el proceso enseñanza-aprendizaje con sus estudiantes. Al respecto, cabe mencionar, que el docente no es una isla, sino todo lo contrario pues su labor requiere el pleno contacto con otros seres humanos (estudiantes, padres de familia, docentes y directivos), con quienes paulatinamente va construyendo una serie de vínculos (cognitivos, afectivos y sociales) que hacen de la docencia una labor profesional de carácter subjetivo, ético y cultural (Braslavsky, 1999).

2.2.2.4. Teorías del Desempeño Docente

Desarrollar una teoría que permita la comprensión del desempeño docente, está vinculado al acto educativo, considerando que se trata de un

profesional, experto en procesos educacionales, se ahonda en explicar las condiciones y los factores que inciden en tal proceso. Al respecto, Klingner y Nabaldian (2002) estiman que “siempre se recurre a las teorías para explicar ciertas aristas como por ejemplo el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, o como la relación de la satisfacción laboral con el desempeño y rendimiento” (p. 252).

A. Teoría de la Equidad

Que se sustenta en consideraciones éticas, por cuanto se funda en el concepto de equidad, categoría moral que toma en cuenta la igualdad, por cuanto se vincula en los hechos al trato que el docente o el trabajador recibe dentro de la institución, del que deviene, por sus resultados en un acto justo o injusto. Esto se refleja en la idea desarrollada por Klingner y Nabaldian (2002): en un hecho relacionado a la lealtad, así como en expresiones en la que se manifiesta la buena voluntad y que tiene sus efectos en una mayor eficacia de los desempeños del docente como de cualquier otro trabajador dentro de la institución. Esta teoría, trasunta algunos defectos, porque se le atribuye una carga excesiva de subjetividad, en la que de por medio, pueden intermediar el interés, la simpatía, la oportunidad (o el oportunismo). En tal sentido, se invoca, a juicio de los autores, imparcialidad y buen trato para ser más equitativos y justos en la relación que conduce a mejores desempeños docentes. Al respecto, cabe precisar que la equidad señalada en esta teoría se compone de dos aspectos, por un lado tenemos el rendimiento, y por el otro lado tenemos la equiparación con otros. Con respecto al rendimiento ello hace alusión a la comparación del aporte o rendimiento del

trabajador en su labor, mientras que la equiparación con otros hace alusión a la retribución que recibe el trabajador en relación con otros (Klingner y Nabaldian, 2002).

B. Teoría de las Expectativas

Los autores Klingner y Nabaldian (2002) suponen que la teoría en sí se enfoca en aspectos subjetivos sustentados en la afectividad, que da lugar a los sentimientos se manifiestan como satisfacción sentida en los empleados, del que se deduce, son las condiciones necesarias y suficientes para un mejor desempeño laboral que aquellos que no lo sienten y comparten de la misma manera. Los factores considerados en este enfoque son tres: a) El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; porque en esta expectativa de reconocimiento espera una consideración especial por el trabajo realizado, generando ansiedad por la espera. b) La evaluación que se hace al empleado con el consecuente hecho de darle un reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que su desempeño sea el esperado dentro de los objetivos institucionales; al efectivizarse las expectativas esperadas como anheladas por todos, deseadas por cada uno de los servidores de la institución, los que considera como acciones propias y de justicia. c) La debida importancia que el empleado le da al reconocimiento (gratificaciones o sanciones). Son importantes en la medida de que hace posible un estatus de satisfacción, de cumplimiento y de realización de algo íntimamente deseado. En este sentido, Klingner y Nabaldian (2002) sostienen que esta teoría permite comprender las diversas reacciones que pueda presentar el

trabajador, sean estas positivas como negativas, en su desempeño laboral, pues el trabajador sin olvidarnos de su naturaleza es también un ser humano y como tal tiene una serie de proyecciones, aspiraciones y metas que alcanzar.

2.2.2.5. Evaluación del Desempeño Docente

Como antecedentes a esta investigación, se han efectuado otros en diversas universidades y centros de investigación, el desempeño docente, ha merecido entonces el interés de los investigadores para conocer los niveles de satisfacción, de tal manera que Guerrero (2008) comenta al respecto sosteniendo que las evaluaciones realizadas se detiene en tipificar y describir características de tal manera que éstos puedan ser cuantificadas y ser percibidas, sustantivamente los desempeños en aula, aunque se entienda, que esta evaluación no deja de ser superficial, por cuanto se ha dicho del docente, del profesor, que su labor se realiza mucho más allá que la realizada en aula, cuestiones que ningún documento que la institución posee registra.

El Ministerio de Educación del Perú (2007) pone peso en el reconocimiento de la antigüedad del docente, así como a sus antecedentes académicos y profesionales, pareciendo que son aspectos esenciales y suficientes como factores que determinan la idoneidad del docente en la que éstos posean grados y títulos como parte de las política educativa y laboral basada en la meritocracia, al que se agrega las capacitaciones realizadas todos los años (negándoles el disfrute de sus vacaciones), cursos de actualizaciones recibidas contabilizando igualmente la experiencia

acumulada en la enseñanza en el área correspondiente, dejándolo casi siempre de lado y restándole la importancia del desempeño docente en el aula, en las interrelaciones sociales y en la misma institución educativa. Al respecto, sobre este punto, Mateo (2005) estima que “la evaluación en si representa un valor formativo exclusivo que genera un marco de referencia valido que permite medir la calidad de la docencia” (p.8).

Como política gubernamental, hay una mala percepción de las intenciones de gobierno por parte de los gremios, y es necesario entender que las investigaciones llevadas a cabo sobre el desempeño docente, son en cierta medida sesgadas, por cuanto no consideran que el docente, como cualquier trabajador, forma parte de un gremio, de allí que muchas de estas capacitaciones y evaluaciones se encuentran rechazadas por formar parte de las políticas de presión que intentan limitar los requerimientos de los docentes, constituyéndose igualmente en una causa de insatisfacción que los investigadores no mencionan.

A pesar de este descontento que se genera desde perspectivas diversas, los intereses entre ambos, docente-Estado, son diferentes, en el que los profesores están advertidos, puesto que no deja de ser una relación patrón-trabajador, el que manda y paga y el que trabaja y obedece, creando una relación dialéctica de contradicción, que no se menciona (al menos en las investigaciones), sin embargo, hace que los docentes asistan a las capacitaciones programadas y las evaluaciones establecidas.

Martín (2010) en cambio, sugiere que, evaluación y apoyo son medios complementarios de formación, forman parte de un programa con diseño realizado por profesionales y se encuentran bien articuladas; las evaluaciones programadas se efectúan para asistir a los docentes en aspectos metodológicos y de dominio cognitivo, así como en el manejo de nuevas tecnologías y en la comprensión de las nuevas teorías pedagógicas, con la clara intención de realizar las actualizaciones que el Estado se obliga a través del Ministerio de Educación, detrás del cual, hay la intención expresa de crear una cultura del profesorado.

La evaluación docente se efectúa periódicamente, y tal cosa mantiene ocupado a los profesores, para mantenerlos distraídos de sus actividades gremiales, por eso la insatisfacción docente no es solo una cuestión que ocurre en el aula o en cualquier institución educativa, se identifica como un problema fundamentalmente social, que abarca los espacios local, regional y nacional, que tiene que ver igualmente con las políticas educativas, donde se persiste con los errores de siempre, donde al referirse a las Reformas Educativas, tocan los aspectos relacionados a la forma, pero nunca a los contenidos, en tal sentido, es que hace más de veinte años, en las evaluaciones PISA, resultamos penúltimos, y seguirá de este modo si es que el tema educativo no se le toma seriamente; por ello la evaluación del desempeño docente debe concebirse más que como una referencia para medir la calidad educativa, como una herramienta estratégica para fortalecer las competencias del docente y consecuentemente su desempeño, el mismo que al verse mejorado contribuirá en alcanzar objetivos finales, como mejores aprendizajes escolares así como sub-objetivos implícitos traducidos en mejorías personales como su propia estabilidad y superación (Martín, 2010).

2.3. Marco conceptual

Clima laboral: Se refiere al entorno laboral inmediato, al ambiente en que se hace posible la convivencia humana, donde se producen interacciones duraderas que necesariamente devienen en colaboración, participación y objetivos comunes, resultando de todo ello el clima ambiental, donde además, se cocinan alianzas, enemistades, odios, oportunismos con respecto al entorno de la gerencia, que comprometen a todos los estamentos de la institución, siempre en el cumplimiento de objetivos comunes que son los objetivos institucionales (Gonzales, 1997).

Clima laboral de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica: Se refiere al conjunto de atributos o propiedades que se han formado con el transcurrir del tiempo y que están en forma relativamente estable en el ambiente de trabajo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica y de manera específica en el ambiente de trabajo de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, y que son percibidas, sentidas o experimentadas por los trabajadores (docentes, administrativos y personal de servicio) que componen la organización de la Facultad y que influyen de una o de otra manera sobre su conducta y rendimiento profesional (Chavez, 2019).

Criterios de éxito: Se refiere a las reglas o pautas que se deben de seguir en forma temporal o permanente dentro de la institución u organización para alcanzar las metas y objetivos institucionales previamente establecidos lo que a su vez conlleva a un compromiso de todos los miembros de la institución (Neyra, 2017).

Condiciones laborales: Señala la diversidad de situaciones a las que se someten los trabajadores, como pueden ser los ambientes físicos para el trabajo, las remuneraciones, la formalización de su participación en el trabajo, la seguridad, etc., creadas por la institución o empresa para hacer posible una mayor productividad de la Empresa o del servicio ofrecido al público. En este sentido, las condiciones laborales hacen alusión a la variedad de circunstancias, pudiendo ser estas en mayor o menor medida graves que el puesto obliga a soportar, y de los diversos riesgos que requiere o exigen que se asuman (Urquijo y Bonilla, 2008).

Desempeño: Es toda acción observable que realiza la persona o el trabajador, en el marco de cumplir con sus actividades en función a sus competencias, habilidades y destrezas, para cumplir con los requisitos productivos que se le exige, que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia (MINEDU, 2012).

Desempeño docente: Está referido a las actividades observables que el profesor pueda realizar en aula, siendo lo sustantivo los relacionados a las actividades académicas, además de las de carácter administrativo; en ambos casos, son aspectos evaluables, de ahí que el desempeño docente implica que en la escuela existan buenas prácticas laborales, en donde el docente contribuya con responsabilidad en el desarrollo institucional y asuma la preocupación por su superación profesional (Díaz, 2009).

Docente: Persona encargada de la enseñanza, donde se releva la parte académica, pedagógica, su quehacer no está circunscrita a la enseñanza de un saber

específicamente científico, sino fundamentalmente integral, puesto que se acompaña de procesos enseñanza-aprendizaje de la parte afectiva y motriz, es decir los hechos relacionados a los valores, la educación artística y al perfeccionamiento de su motricidad a través de la práctica, no solo en términos de explicar todo, sino en términos de orientar, guiar y organizar el aprendizaje de los estudiantes, aplicando para ello, las estrategias metodológicas activas más apropiadas (Alvarado, 1999).

Evaluación docente: Que toma en cuenta las condiciones que el trabajador al servicio de la educación posee como requisitos, las certificaciones de su formación profesional, sus grados y títulos, si posee producción intelectual, investigación y participa en eventos (Congresos, Seminarios, Simposios, Talleres, Encuentros) nacionales, así como de eventos internacionales propios de su especialidad. En resumidas cuentas, la evaluación docente implica un proceso sistemático mediante el cual se obtiene datos válidos y fiables sobre su desempeño que permiten comprobar y valorar el efecto educativo que produce este en los aprendizajes de los alumnos (Valdez, 2000).

Libertad laboral: Como facultad humana y de cualquier sujeto, de elegir una opción específica de actividad, donde dispone de su albedrío para hacer lo que más le agrada. La libertad laboral se refiere a todas las condiciones dentro del contexto laboral que garanticen no solo su estabilidad sino su desarrollo profesional y creen una línea de carrera. (Helguera, 2006)

Logro personal: Tiene que ver el vínculo con los objetivos propuestos por el sujeto y si estos están relacionados a la satisfacción personal de su realización como hombre y como profesional. Al respecto, el logro personal implica un estado de felicidad o alegría que experimenta el sujeto por haber obtenido algo que se proponía obtener en la vida (Helguera, 2006).

Productividad: Esta implica un concepto que permite establecer la relación entre las capacidades del trabajador fundado en sus conocimientos, habilidades y destrezas que permite mantener o superar los estándares que la empresa o compañía se propone con respecto al trabajo de sus colaboradores, estos llamados bajo el nuevo enfoque fundado en la gestión del talento humano. En este sentido, la productividad conlleva comprender que esta se da cuando existe una perfecta relación entre los medios puestos en práctica y los resultados obtenidos. En consecuencia, cuanto más alta sea esta relación, la productividad será mayor (Quispe, 2015).

Salario: Todo sujeto es capaz de realizar un tipo de actividad al que llamamos trabajo, que está sustentado en sus conocimientos, y algunas de sus competencias para tal desempeño; el trabajo considerado de esta forma, se convierte en una mercancía que se compra y vende en el mercado de trabajo, por el que amerita un valor: el salario, por tanto, el salario no es otra cosa que la compensación económica que recibe el trabajador por cumplir con sus respectivas funciones laborales (Quispe, 2015).

Seguridad laboral: La realización de cualquier forma de actividad supone un peligro al que se denomina riesgo profesional, como en el caso de un policía que se encuentre con una bala perdida, por ello se instituye la seguridad laboral, la misma que se refiere a todas las acciones y actividades que permiten al trabajador desarrollar sus funciones en un ambiente fuera de riesgos y peligros, para así conservar su salud y bienestar (Delgado, 2015).

CAPITULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

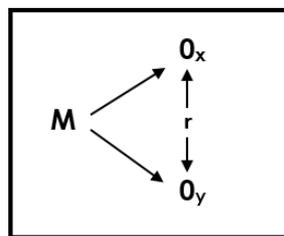
Esta investigación encaja dentro de la taxonomía metodológica en el tipo básico por cuanto se realizó una minuciosa revisión bibliográfica del marco teórico referente a las dos variables y se procedió a su respectiva sistematización y análisis. Es así que de acuerdo con Valderrama (2013) se buscó aportar conocimientos, así como enriquecer el campo gnoseológico de la educación en general y de la educación superior en particular.

3.2. Diseño de Investigación

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2016) el estudio se ha regido por un diseño no experimental transversal, toda vez que no se buscó manipular ninguna variable solo analizarlas (satisfacción laboral y desempeño docente) en un determinado momento histórico, como es en el año 2017. Cabe

indicar además que la investigación tiene una naturaleza correlacional ya que se trató de encontrar el tipo de relación que existe entre ambas variables satisfacción laboral y desempeño docente en una muestra determinada cuyos resultados fueron extrapolados a la población.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M: Muestra de estudio

O_x: Observación de la variable satisfacción laboral.

O_y: Observación de la variable desempeño docente.

r: Relación entre variables o correlación.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

De acuerdo con Hernández et al., (2016) en la presente investigación la población estuvo compuesta por la plana docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017, que hacen la suma de 91, los mismos que se encuentran distribuidos según el cuadro que a continuación se presenta:

Tabla 2

Población de estudio

Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica			
Condición	Clase	Nº de docentes	Total
Nombrados	Principales	42	42
Nombrados	Asociados	18	18
Contratados	Auxiliares	31	31
Total		91	91

Nota: Nomina de asignación de personal de la F.C.E.H. de la UNICA – 2017.

3.3.2. *Muestra*

En el presente estudio la muestra es igual al tamaño de la población, por lo que se ha desarrollado el estudio con el 100% de las unidades de análisis de la población. Es decir, se ha trabajado con una muestra poblacional, ya que se ha buscado evitar cualquier tipo de sesgo que le reste objetividad al estudio.

3.4. **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Las técnicas empleadas fueron la encuesta, la observación y el fichaje. Con respecto a la primera técnica (encuesta), esta se ha empleado con la finalidad de indagar, explorar y recolectar datos sobre la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica para el periodo 2017. Con respecto a la segunda técnica (observación), esta se ha empleado con la finalidad de obtener

conocimiento detallado sobre el desempeño docente. Y con respecto a la última técnica (fichaje), esta se ha empleado con la finalidad de registrar o consignar información significativa y de interés para el estudio a fin de estructurar el marco teórico de la investigación (antecedentes, bases teóricas y marco conceptual).

Con relación a la variable X: satisfacción laboral, esta ha sido medida a través de un cuestionario, el mismo que se ha estructurado en función de las dimensiones de la misma variable. Este instrumento presenta las siguientes características:

Tabla 3

Características técnicas del instrumento que mide la variable X

Características	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la satisfacción laboral
Dirigido	Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la U.N.ICA.
Procedencia	Universidad José Carlos Mariátegui
Propósito	Conocer el grado de satisfacción laboral del docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la U.N.ICA.
Forma de administración	Individual
# de ítems	24 ítems
Dimensiones a evaluar	Dimensión 1: Significación de la tarea (6 ítems) Dimensión 2: Condiciones de trabajo (6 ítems) Dimensión 3: Reconocimiento personal (6 ítems) Dimensión 4: Beneficios económicos (6 ítems)
Escala de valoración tipo Likert	Nunca (0 punto) Algunas veces (1 punto) Siempre (2 puntos)
Categorías	Bajo [0-16] Regular [16-32> Alto [32-48>

Nota: La mencionada tabla presenta las características del instrumento que se aplicó a la muestra de estudio. Autoría propia.

- **Validación del instrumento que mide la variable X:** En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos, empleando para ello la validación de Aiken, esta acción según lo establecido por la Escuela de Posgrado de la Universidad José Carlos Mariátegui.

Tabla 4

Acuerdos y desacuerdos de los jueces que validaron el cuestionario sobre la satisfacción laboral

Ítem	Jueces			Total		
	1	2	3	A	D	V
1	A	A	A	3	0	1,00
2	A	A	A	3	0	1,00
3	A	A	A	3	0	1,00
4	A	A	A	3	0	1,00
5	A	A	A	3	0	1,00
6	A	A	A	3	0	1,00
7	A	A	A	3	0	1,00
8	A	A	A	3	0	1,00
9	A	A	A	3	0	1,00
10	A	A	A	3	0	1,00
11	A	A	A	3	0	1,00
12	A	A	A	3	0	1,00
13	A	A	A	3	0	1,00
14	A	A	A	3	0	1,00
15	A	A	A	3	0	1,00
16	A	A	A	3	0	1,00
17	A	A	A	3	0	1,00
18	A	A	A	3	0	1,00
19	A	A	A	3	0	1,00
20	A	A	A	3	0	1,00
21	A	A	A	3	0	1,00
22	A	A	A	3	0	1,00
23	A	A	A	3	0	1,00
24	A	A	A	3	0	1,00

Nota: La tabla en mención presenta la validación de 3 jueces de expertos.
Autoría propia.

$$\text{Coeficiente de Validez de AIKEN (V): } V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de s_i

s_i = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración (2, en este caso)

$$\text{Siendo: } V = \frac{3}{(3(2-1))} = \frac{3}{3} = 1$$

$V = 1$ Indica un valor suficiente para garantizar la validez del instrumento.

- **Confiabilidad del instrumento que mide la variable X:** En cuanto a su confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, en donde se verificó la consistencia interna en la medida que los valores se fueron acercando a 0 a 1, para ello se utilizó la fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

S_i^2 = es la varianza del ítem i

S_t^2 = es la varianza de los valores totales observados

K = es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{24}{24-1} \right] \left[1 - \frac{6,79}{47,548} \right]$$

$$\alpha = \left[\frac{24}{23} \right] [1 - 0,14280306] = 0,894$$

$\alpha = 0,894$, indica que el instrumento es muy altamente confiable.

Con relación a la variable Y: desempeño docente, esta ha sido medida a través de una ficha de observación, la misma que se ha estructurado en función de las dimensiones de la misma variable. Este instrumento presenta las siguientes características:

Tabla 5

Características técnicas del instrumento que mide la variable Y

Características	
Nombre del instrumento	Ficha de observación sobre el desempeño docente
Dirigido	Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la U.N.ICA.
Procedencia	Universidad José Carlos Mariátegui
Propósito	Conocer el nivel del desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la U.N.ICA.
Forma de administración	Individual
# de ítems	28 ítems
Dimensiones a evaluar	Dimensión 1: Dominio técnico-pedagógico (7 ítems) Dimensión 2: Dominio científico (7 ítems) Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones (7 ítems) Dimensión 4: Relaciones interpersonales (7 ítems)
Escala de valoración tipo Likert	Nunca (0 punto) Algunas veces (1 punto) Siempre (2 puntos)
Categorías	Bajo [0-20> Regular [20-40> Alto [40-56]

Nota: La tabla presenta las características del instrumento que se aplicó a la muestra de estudio.
Autoría propia.

- **Validación del instrumento que mide la variable Y:** En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos, empleando para ello la validación de Aiken, esta acción según lo establecido por la Escuela de Posgrado de la Universidad José Carlos Mariátegui estuvo a cargo del asesor designado por la universidad según reglamento debe ser una persona que tenga el grado académico de maestro y la experticia suficiente.

Tabla 6

Acuerdos y desacuerdos de los jueces que validaron la ficha de observación sobre el desempeño docente

Ítem	Jueces			Total		
	1	2	3	A	D	V
1	A	A	A	3	0	1,00
2	A	A	A	3	0	1,00
3	A	A	A	3	0	1,00
4	A	A	A	3	0	1,00
5	A	A	A	3	0	1,00
6	A	A	A	3	0	1,00
7	A	A	A	3	0	1,00
8	A	A	A	3	0	1,00
9	A	A	A	3	0	1,00
10	A	A	A	3	0	1,00
11	A	A	A	3	0	1,00
12	A	A	A	3	0	1,00
13	A	A	A	3	0	1,00
14	A	A	A	3	0	1,00
15	A	A	A	3	0	1,00
16	A	A	A	3	0	1,00
17	A	A	A	3	0	1,00
18	A	A	A	3	0	1,00
19	A	A	A	3	0	1,00
20	A	A	A	3	0	1,00
21	A	A	A	3	0	1,00
22	A	A	A	3	0	1,00
23	A	A	A	3	0	1,00
24	A	A	A	3	0	1,00
25	A	A	A	3	0	1,00
26	A	A	A	3	0	1,00
27	A	A	A	3	0	1,00
28	A	A	A	3	0	1,00

Nota: La tabla nos presenta la validación de 3 jueces de expertos. Autoría propia.

Coeficiente de Validez de AIKEN (V): $V = \frac{S}{n(c-1)}$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración (2, en este caso)

Siendo: $V = \frac{3}{3(2-1)} = \frac{3}{3} = 1$

V= 1 Indica un valor suficiente para garantizar la validez del instrumento.

- **Confiabilidad del instrumento que mide la variable Y:** En cuanto a su confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, en donde se verificó la consistencia interna en la medida que los valores se fueron acercando a 0 a 1, para ello se utilizó la fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

S_i^2 = es la varianza del ítem i

S_t^2 = es la varianza de los valores totales observados

K = es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{28}{28-1} \right] \left[1 - \frac{7,32}{54,448} \right]$$

$$\alpha = \left[\frac{28}{27} \right] [1 - 0,13444020] = 0,898$$

$\alpha = 0,784$, indica que el instrumento es altamente confiable.

Tomando en cuenta la construcción del marco teórico de este estudio, se han empleado las siguientes fichas de investigación: bibliográficas, hemerográficas, textuales, de resumen, de experiencia y mixtas.

3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez obtenido los datos se procedió al análisis de estos, para ello, se tomó en cuenta lo establecido por Valderrama (2013):

- **Consistenciación de datos:** Que permitió depurar los datos innecesarios o falsos proporcionados por algunos encuestados.
- **Clasificación de la información:** Que permitió agrupar los datos mediante la respectiva distribución de frecuencias de las variables de estudio (satisfacción laboral y desempeño docente) y de sus respectivas dimensiones.
- **Tabulación estadística:** Que permitió tabular los datos en rangos y categorías según las dimensiones de cada variable de estudio (satisfacción laboral y desempeño docente) en tablas y figuras estadísticas.
- **Interpretación:** Que permitió interpretar de manera objetiva las tablas o figuras estadísticas en función de las variables de estudio (satisfacción laboral y desempeño docente) y de sus respectivas dimensiones.

De la misma manera, cabe señalar que, para establecer el tipo relación existente entre las variables de estudio y su posterior contrastación se empleó la prueba chi cuadrado mediante los Software estadísticos Excel V. 2013 y SPSS V. 24, en tal sentido, la fórmula desarrollada en forma sistemática está dada por:

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados por Variables

4.1.1. Resultados de la Variable X

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al medir la variable X (satisfacción laboral) mediante un cuestionario aplicado a toda la plana docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017. Para tal efecto, el cuestionario aplicado mide las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1: Significación de la tarea (6 ítems)
- Dimensión 2: Condiciones de trabajo (6 ítems)
- Dimensión 3: Reconocimiento personal (6 ítems)
- Dimensión 4: Beneficios económicos (6 ítems)

Los resultados obtenidos han sido procesados en programas estadísticos (Excel 2013 y SPSS V. 24) se realizó un análisis descriptivo mediante el análisis mediante tablas y figuras estadísticas y un análisis inferencial que comprende normalidad y contrastación de la hipótesis.

Tabla 7

Resultados encontrados sobre la satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	15,4	15,4	15,4
Regular	67	73,6	73,6	89,0
Alto	10	11,0	11,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: La tabla nos muestra los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la satisfacción laboral. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 7 se muestra que la mayoría de los docentes, es decir, que el 73,6% de docentes consideran que la satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 se encuentra en un nivel regular, y lo consideran así porque no existe una adecuada significación de la tarea y condiciones de trabajo, y porque el reconocimiento personal y los beneficios económicos no son bien percibidos.

Los resultados hallados por medio de la correcta utilización de la técnica (encuesta) y aplicación del instrumento (cuestionario), permiten exponer en forma objetiva que: un promedio de puntuaciones de 24,34 puntos permite afirmar que la satisfacción laboral que tiene el docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 es regular. De la misma manera, se ha concluido una desviación

estándar con una variación en un $\pm 7,91$ con respecto al promedio de puntuaciones, entonces con esto se demuestra la consistencia de los datos encontrados.

Tabla 8

Resultados encontrados sobre la significación de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	23,1	23,1	23,1
Regular	57	62,6	62,6	85,7
Alto	13	14,3	14,3	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: La tabla presenta los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la satisfacción laboral. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 8 se muestra que la mayoría de los docentes, es decir, que el 62,6% de docentes consideran que la significación de la tarea en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 se encuentra en un nivel regular, pues consideran que no hay una adecuada satisfacción con los resultados y satisfacción con las tareas, y porque perciben que no hay un trabajo justo y porque el sentimiento de ser útil es regular.

Los resultados hallados por medio de la correcta utilización de la técnica (encuesta) y aplicación del instrumento (cuestionario), permiten exponer en forma objetiva que: un promedio de puntuaciones de 6,22 puntos permite afirmar que la

significación de la tarea que percibe el docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 es regular. De la misma manera, se ha concluido una desviación estándar con una variación en un $\pm 2,43$ con respecto al promedio de puntuaciones, entonces con esto se demuestra la consistencia de los datos encontrados.

Tabla 9

Resultados encontrados sobre las condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	18,7	18,7	18,7
Regular	59	64,8	64,8	83,5
Alto	15	16,5	16,5	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: La tabla nos muestra los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la satisfacción laboral. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 9 se muestra que la mayoría de los docentes, es decir, que el 64,8% de docentes consideran que las condiciones de trabajo en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 se encuentran en un nivel regular, pues consideran que no hay un ambiente físico cómodo, horario de trabajo cómodo, una adecuada distribución física del ambiente de trabajo, y porque no hay un ambiente de trabajo confortable.

Los resultados hallados por medio de la correcta utilización de la técnica (encuesta) y aplicación del instrumento (cuestionario), permiten exponer en forma objetiva que: un promedio de puntuaciones de 6,37 puntos permite afirmar que las condiciones de trabajo que percibe el docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 son regulares. De la misma manera, se ha concluido una desviación estándar con una variación en un $\pm 2,52$ con respecto al promedio de puntuaciones, entonces con esto se demuestra la consistencia de los datos encontrados.

Tabla 10

Resultados encontrados sobre el reconocimiento personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	26,4	26,4	26,4
Regular	57	62,6	62,6	89,0
Alto	10	11,0	11,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: La tabla presenta los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la satisfacción laboral. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 10 se muestra que la mayoría de los docentes, es decir, que el 62,6% de docentes consideran que el reconocimiento personal en la Facultad de

Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 se encuentran en un nivel regular, pues perciben que no hay trabajo compartido, que no hay adecuadas relaciones interpersonales empáticas, que no existe un buen trato laboral y reconocimiento laboral.

Los resultados hallados por medio de la correcta utilización de la técnica (encuesta) y aplicación del instrumento (cuestionario), permiten exponer en forma objetiva que: un promedio de puntuaciones de 5,88 puntos que permite afirmar que el reconocimiento personal que percibe el docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 es regular. De la misma manera, se ha concluido una desviación estándar con una variación en un $\pm 2,68$ con respecto al promedio de puntuaciones, entonces con esto se demuestra la consistencia de los datos encontrados.

Tabla 11

Resultados encontrados sobre los beneficios económicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	30	33,0	33,0	33,0
Regular	48	52,7	52,7	85,7
Alto	13	14,3	14,3	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: La tabla nos muestra los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la satisfacción laboral. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 11 se muestra que la mayoría de los docentes, es decir, que el 52,7% de docentes consideran que los beneficios económicos en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 se encuentran en un nivel regular, pues perciben que no hay un sueldo acorde a la labor, que dicho sueldo no cumple las expectativas económicas, que no es un sueldo aceptable y que no tienen la sensación de estar bien pagados.

Los resultados hallados por medio de la correcta utilización de la técnica (encuesta) y aplicación del instrumento (cuestionario), permiten exponer en forma objetiva que: un promedio de puntuaciones de 5,87 puntos permite afirmar que los beneficios económicos que percibe el docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 son regulares. De la misma manera, se ha concluido una desviación estándar con una variación en un $\pm 2,70$ con respecto al promedio de puntuaciones, entonces con esto se demuestra la consistencia de los datos encontrados.

4.1.2. Resultados de la Variable Y

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al medir la variable Y (desempeño docente) mediante una ficha de observación aplicada a toda la plana docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la

Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017. Para tal efecto, la ficha de observación aplicada mide las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1: Dominio técnico-pedagógico (7 ítems)
- Dimensión 2: Dominio científico (7 ítems)
- Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones (7 ítems)
- Dimensión 4: Relaciones interpersonales (7 ítems)

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación mencionada, resultados que han sido procesados mediante los Software Excel V. 2013 y SPSS V. 24.

Tabla 12

Resultados encontrados sobre el desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	15,4	15,4	15,4
Regular	63	69,2	69,2	84,6
Alto	14	15,4	15,4	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: La tabla presenta los datos obtenidos de la ficha de observación sobre el desempeño docente. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 12 se muestra que en la mayoría de los docentes, es decir, que en el 69,2% de docentes existe un desempeño en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 que se encuentran en un nivel regular, pues se percibe

que no hay un adecuado dominio técnico-pedagógico y dominio científico, y que la responsabilidad en el desempeño de sus funciones es regular así como las relaciones interpersonales.

Los resultados hallados por medio de la correcta utilización de la técnica (encuesta) y aplicación del instrumento (cuestionario), permiten exponer en forma objetiva que: un promedio de puntuaciones de 30,00 puntos permite afirmar que el desempeño docente que presenta el docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 es regular. De la misma manera, se ha concluido una desviación estándar con una variación en un $\pm 9,69$ con respecto al promedio de puntuaciones, entonces con esto se demuestra la consistencia de los datos encontrados.

Tabla 13

Resultados encontrados sobre el dominio técnico-pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	27,5	27,5	27,5
Regular	50	54,9	54,9	82,4
Alto	16	17,6	17,6	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: La tabla nos presenta los datos obtenidos de la ficha de observación sobre el desempeño docente. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 13 se muestra que en la mayoría de docentes, es decir, que en el 54,9% de docentes existe un dominio técnico-pedagógico en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 que se encuentran en un nivel regular, pues se percibe que en forma regular se cumplen con los instrumentos de planificación curricular, que el empleo de métodos, materiales y recursos educativos es regular así como las prácticas para desarrollar el pensamiento del estudiante. Los resultados hallados por medio de la correcta utilización de la técnica (encuesta) y aplicación del instrumento (cuestionario), permiten exponer en forma objetiva que: un promedio de puntuaciones de 7,60 puntos permite afirmar que el dominio técnico-pedagógico que posee el docente de la mencionada Facultad de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 es regular. De la misma manera, se ha concluido una desviación estándar con una variación en un $\pm 2,96$ con respecto al promedio de puntuaciones, entonces con esto se demuestra la consistencia de los datos encontrados.

Tabla 14

Resultados encontrados sobre el dominio científico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	36	39,6	39,6	39,6
Regular	42	46,2	46,2	85,7
Alto	13	14,3	14,3	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: La tabla en mención presenta los datos obtenidos de la ficha de observación sobre el desempeño docente. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 14 se muestra que en la mayoría de los docentes, es decir, que en el 54,9% de docentes existe un dominio científico en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 que se encuentran en un nivel regular, pues se percibe que la formación continua, el dominio de la especialidad y el control y evaluación son medianamente aceptable.

Los resultados hallados por medio de la correcta utilización de la técnica (encuesta) y aplicación del instrumento (cuestionario), permiten exponer en forma objetiva que: un promedio de puntuaciones de 6,75 puntos permite afirmar que el dominio científico que posee el docente de la mencionada Facultad de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 es regular. De la misma manera, se ha concluido una desviación estándar con una variación en un $\pm 3,41$ con respecto al promedio de puntuaciones, entonces con esto se demuestra la consistencia de los datos encontrados.

Tabla 15

Resultados encontrados sobre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	27	29,7	29,7	29,7
Regular	44	48,4	48,4	78,0
Alto	20	22,0	22,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: La tabla nos muestra los datos obtenidos de la ficha de observación sobre el desempeño docente. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 15 se muestra que en la mayoría de los docentes, es decir, que en un 48,4% de docentes existe una responsabilidad en el desempeño de las funciones en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 que se encuentran en un nivel regular, pues se percibe que existe una regular evaluación del perfil, que no hay una mejora del desempeño laboral y que el rol del docente es medianamente aceptable. Los resultados hallados por medio de la correcta utilización de la técnica (encuesta) y aplicación del instrumento (cuestionario), permiten exponer en forma objetiva que: un promedio de puntuaciones de 7,77 puntos permite afirmar que la responsabilidad en el desempeño de las funciones del docente de la mencionada Facultad de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 es regular. De la misma manera, se ha concluido una desviación estándar con una variación en un $\pm 3,33$ con respecto al promedio de puntuaciones, entonces con esto se demuestra la consistencia de los datos encontrados.

Tabla 16

Resultados encontrados sobre las relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	23,1	23,1	23,1
Regular	52	57,1	57,1	80,2
Alto	18	19,8	19,8	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: La tabla presenta los datos obtenidos de la ficha de observación sobre el desempeño docente. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 16 se muestra que, en la mayoría de los docentes, es decir, que en un 57,1% de docentes existen relaciones interpersonales en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017 que se encuentran en un nivel regular, pues se percibe que existe una regular relación socio-afectiva, acción tutorial y función social docente.

Los resultados hallados por medio de la correcta utilización de la técnica (encuesta) y aplicación del instrumento (cuestionario), permiten exponer en forma objetiva que: un promedio de puntuaciones de 7,88 puntos permite afirmar que las relaciones interpersonales que desarrolla el docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año son regulares. De la misma manera, se ha concluido una desviación estándar con una variación en un $\pm 3,05$ con respecto al promedio de puntuaciones, entonces con esto se demuestra la consistencia de los datos encontrados.

4.1.3. Tabla 17 de contingencia de las variables de estudio

Tabla 17

Tabla de contingencia de la satisfacción laboral y el desempeño docente

		Desempeño docente			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Satisfacción laboral	Bajo	Recuento	12	2	0	14
		Frecuencia esperada	2,2	9,7	2,2	14,0
		% dentro de Desempeño docente	85,7%	3,2%	0,0%	15,4 %
	Regular	Recuento	2	60	5	67
		Frecuencia esperada	10,3	46,4	10,3	67,0
		% dentro de Desempeño docente	14,3%	95,2%	35,7%	73,6 %
	Alto	Recuento	0	1	9	10
		Frecuencia esperada	1,5	6,9	1,5	10,0
		% dentro de Desempeño docente	0,0%	1,6%	64,3%	11,0 %
	Total	Recuento	14	63	14	91
		Frecuencia esperada	14,0	63,0	14,0	91,0
		% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 17 se presenta la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

Podemos observar, que de 14 docentes (15,4%) que presentan una baja satisfacción laboral, 12 de ellos (85,7%) presentan un desempeño docente bajo; de 67 docentes (73,6%) que presentan una regular satisfacción laboral, 60 de ellos

(95,2%) presentan un desempeño docente regular; y de 10 docentes (11,0%) que presentan una alta satisfacción laboral, 9 de ellos (64,3%) presentan un desempeño docente alto. De manera general dicha tabla de contingencia nos muestra la relación existente entre las variables de estudio (satisfacción laboral y desempeño docente), empero, es necesario emplear una prueba estadística (chi cuadrado) para concluir ello.

Tabla 18

Tabla de contingencia de la significación de la tarea y el desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Significación de la tarea	Bajo	Recuento	11	10	0	21
		Frecuencia esperada	3,2	14,5	3,2	21,0
		% dentro de Desempeño docente	78,6%	15,9%	0,0%	23,1%
	Regular	Recuento	3	46	8	57
		Frecuencia esperada	8,8	39,5	8,8	57,0
		% dentro de Desempeño docente	21,4%	73,0%	57,1%	62,6%
	Alto	Recuento	0	7	6	13
		Frecuencia esperada	2,0	9,0	2,0	13,0
		% dentro de Desempeño docente	0,0%	11,1%	42,9%	14,3%
	Total	Recuento	14	63	14	91
		Frecuencia esperada	14,0	63,0	14,0	91,0
		% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 18 se presenta la relación que existe entre la significación de la tarea y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

Podemos observar, que de 21 docentes (23,1%) que perciben que existe una baja significación de la tarea, 11 de ellos (78,6%) presentan un desempeño docente bajo; de 57 docentes (62,6%) que perciben que existe una regular significación de la tarea, 46 de ellos (73,0%) presentan un desempeño docente regular; y de 13 docentes (14,3%) que perciben que existe una alta significación de la tarea, 6 de ellos (42,9%) presentan un desempeño docente alto. De manera general dicha tabla de contingencia nos muestra la relación existente entre la significación de la tarea y el desempeño docente, empero, es necesario emplear una prueba estadística (chi cuadrado) para concluir ello.

Tabla 19

Tabla de contingencia de las condiciones de trabajo y el desempeño docente

		Desempeño docente			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Condiciones de trabajo	Bajo	Recuento	12	5	0	17
		Frecuencia esperada	2,6	11,8	2,6	17,0
		% dentro de				
		Desempeño docente	85,7%	7,9%	0,0%	18,7%
		Recuento	2	52	5	59
	Regular	Frecuencia esperada	9,1	40,8	9,1	59,0

		% dentro de				
		Desempeño	14,3%	82,5%	35,7%	64,8%
		docente				
		Recuento	0	6	9	15
		Frecuencia				
		esperada	2,3	10,4	2,3	15,0
	Alto	% dentro de				
		Desempeño	0,0%	9,5%	64,3%	16,5%
		docente				
		Recuento	14	63	14	91
		Frecuencia				
		esperada	14,0	63,0	14,0	91,0
Total		% dentro de				
		Desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0
		docente				%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 19 se presenta la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

Podemos observar, que de 17 docentes (18,7%) que perciben que las condiciones laborales son bajas, 12 de ellos (85,7%) presentan un desempeño docente bajo; de 59 docentes (64,8%) que perciben que las condiciones laborales son regulares, 52 de ellos (82,5%) presentan un desempeño docente regular; y de 15 docentes (16,5%) que perciben que las condiciones laborales son altas, 9 de ellos (64,3%) presentan un desempeño docente alto. De manera general dicha tabla de contingencia nos muestra la relación existente entre las condiciones laborales y el

desempeño docente, empero, es necesario emplear una prueba estadística (chi cuadrado) para concluir ello.

Tabla 20

Tabla de contingencia del reconocimiento personal y el desempeño docente

		Desempeño docente			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Reconocimiento personal	Bajo	Recuento	12	11	1	24
		Frecuencia esperada	3,7	16,6	3,7	24,0
		% dentro de Desempeño docente	85,7%	17,5%	7,1%	26,4%
		Recuento	2	50	5	57
	Regular	Frecuencia esperada	8,8	39,5	8,8	57,0
		% dentro de Desempeño docente	14,3%	79,4%	35,7%	62,6%
		Recuento	0	2	8	10
		Frecuencia esperada	1,5	6,9	1,5	10,0
	Alto	% dentro de Desempeño docente	0,0%	3,2%	57,1%	11,0%
		Recuento	14	63	14	91
		Frecuencia esperada	14,0	63,0	14,0	91,0
		% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total						

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 20 se presenta la relación que existe entre el reconocimiento personal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y

Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

Podemos observar, que de 24 docentes (26,4%) que perciben que el reconocimiento personal es bajo, 12 de ellos (85,7%) presentan un desempeño docente bajo; de 57 docentes (62,6%) que perciben que el reconocimiento personal es regular, 50 de ellos (79,4%) presentan un desempeño docente regular; y de 10 docentes (11,0%) que perciben que el reconocimiento personal es alto, 8 de ellos (57,1%) presentan un desempeño docente alto. De manera general dicha tabla de contingencia nos muestra la relación existente entre el reconocimiento personal y el desempeño docente, empero, es necesario emplear una prueba estadística (chi cuadrado) para concluir ello.

Tabla 21

Tabla de contingencia de los beneficios económicos y el desempeño docente

		Desempeño docente			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Beneficios económicos	Bajo	Recuento	12	18	0	30
		Frecuencia esperada	4,6	20,8	4,6	30,0
		% dentro de Desempeño docente	85,7%	28,6%	0,0%	33,0%
	Regular	Recuento	2	39	7	48
		Frecuencia esperada	7,4	33,2	7,4	48,0
		% dentro de Desempeño docente	14,3%	61,9%	50,0%	52,7%
	Alto	Recuento	0	6	7	13
		Frecuencia esperada	2,0	9,0	2,0	13,0
		% dentro de Desempeño docente	0,0%	9,5%	50,0%	14,3%
Total	Recuento	14	63	14	91	

Frecuencia esperada	14,0	63,0	14,0	91,0
% dentro de				100,0
Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 21 se presenta la relación que existe entre los beneficios económicos y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

Podemos observar, que de 30 docentes (33,0%) que perciben que los beneficios económicos son bajos, 12 de ellos (85,7%) presentan un desempeño docente bajo; de 48 docentes (52,7%) que perciben que los beneficios económicos son regulares, 39 de ellos (61,9%) presentan un desempeño docente regular; y de 13 docentes (14,3%) que perciben que los beneficios económicos son altos, 7 de ellos (50,0%) presentan un desempeño docente alto. De manera general dicha tabla de contingencia nos muestra la relación existente entre los beneficios económicos y el desempeño docente, empero, es necesario emplear una prueba estadística (chi cuadrado) para concluir ello.

4.1.4. Prueba de normalidad

Para realizar las respectivas pruebas de hipótesis, primero se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por tratarse de un estudio con muestras ≥ 50 a través del programa estadístico IBM SPSS V. 24, con la finalidad de averiguar la distribución normal de los datos, por lo que se decidió contrastar las

hipótesis mediante la aplicación de la prueba no paramétrica (chi cuadrado), pues se obtuvieron valores, para ambas variables de estudio y de sus respectivas dimensiones, por debajo del 0,05, lo que indica que nos encontramos frente una distribución de datos que no son normales por lo tanto no existe entre los datos normalidad, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 22

Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Significación de la tarea	,143	91	,000
Condiciones de trabajo	,122	91	,000
Reconocimiento personal	,108	91	,000
Beneficios económicos	,124	91	,000
Satisfacción laboral	,135	91	,000
Dominio técnico-pedagógico	,117	91	,000
Dominio científico	,123	91	,000
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	,135	91	,000
Relaciones interpersonales	,109	91	,000
Desempeño docente	,115	91	,000

Nota: Elaboración propia. Autoría propia.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

La hipótesis general sostiene:

Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

1° Formulación de Hipótesis estadísticas

$H_0: \rho=0$

La satisfacción laboral no se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

$H_a: \rho \neq 0$

La satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

2° Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

El procesamiento de los datos se realizó con los Software Excel y SPSS, con los que se procesó la prueba chi cuadrado.

Tabla 23

Prueba de chi cuadrado de la satisfacción laboral y el desempeño docente

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	87,490	4	,000
Razón de verosimilitudes	79,929	4	,000
Asociación lineal por lineal	59,498	1	,000
N de casos válidos	91		

a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,00

Nota: Datos obtenidos de la estadística descriptiva y que han servido para comprobar las hipótesis del estudio. Autoría propia.

La mencionada tabla nos muestra que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, ya que se ha obtenido un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que indica que existe una correlación significativa.

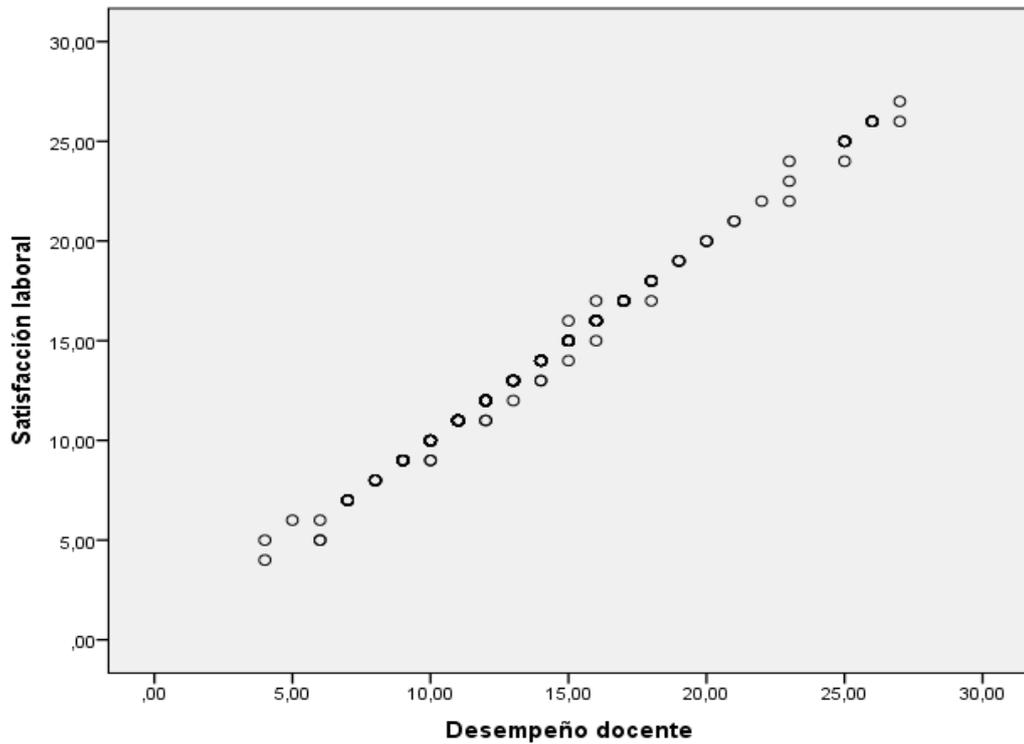


Figura 1. Prueba de chi cuadrado de la satisfacción laboral y el desempeño docente. Autoría propia.

4° Toma de decisiones

Tomando en cuenta que se ha obtenido un chi cuadrado con un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ se concluye que existe una correlación significativa entre las variables de estudio (satisfacción laboral y desempeño docente), por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir, que la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Contrastación de la hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 sostiene:

Existe una relación significativa entre la significación de la tarea y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

1° Formulación de Hipótesis estadísticas

$H_0: \rho=0$

La significación de la tarea no se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

$H_a: \rho \neq 0$

La significación de la tarea se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

2° Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

El procesamiento de los datos se realizó con los Software Excel y SPSS, con los que se procesó la prueba chi cuadrado.

Tabla 24

Prueba de chi cuadrado de la significación de la tarea y el desempeño docente

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,722	4	,000
Razón de verosimilitudes	35,335	4	,000
Asociación lineal por lineal	27,899	1	,000
N de casos válidos	91		

a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,00

Nota: Datos obtenidos de la estadística descriptiva y que han servido para comprobar las hipótesis del estudio. Autoría propia.

La tabla en mención nos muestra que existe una relación significativa entre la significación de la tarea y el desempeño docente, ya que se ha obtenido un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que indica que existe una correlación significativa.

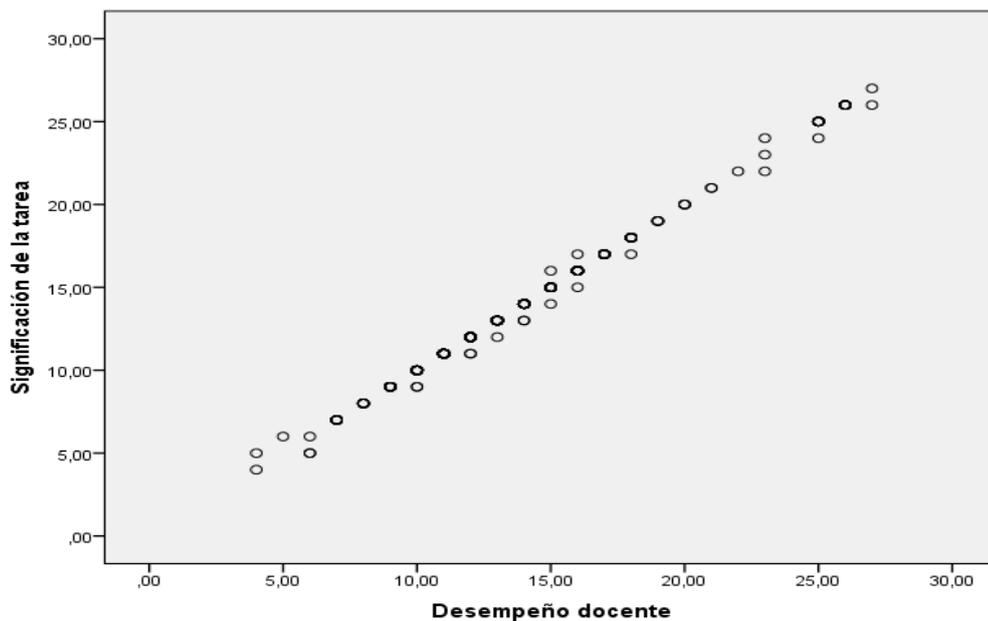


Figura 2. Prueba de chi cuadrado de la significación de la tarea y el desempeño docente. Autoría propia.

4° Toma de decisiones

Tomando en cuenta que se ha obtenido un chi cuadrado con un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ se concluye que existe una correlación significativa entre la significación de la tarea y el desempeño docente, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir, que la significación de la tarea se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

Contrastación de la hipótesis específica 2

La hipótesis específica 2 sostiene:

Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

1° Formulación de Hipótesis estadísticas

$H_0: \rho=0$

Las condiciones de trabajo no se relacionan de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

$H_a: \rho \neq 0$

Las condiciones de trabajo se relacionan de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

2° Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

El procesamiento de los datos se realizó con los Software Excel y SPSS, con los que se procesó la prueba chi cuadrado.

Tabla 25

Prueba de chi cuadrado de las condiciones de trabajo y el desempeño docente

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	74,144	4	,000
Razón de verosimilitudes	59,014	4	,000
Asociación lineal por lineal	44,358	1	,000
N de casos válidos	91		

a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,00

Nota: Datos obtenidos de la estadística descriptiva y que han servido para comprobar las hipótesis del estudio. Autoría propia.

La tabla 25 nos muestra que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente, ya que se ha obtenido un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que indica que existe una correlación significativa.

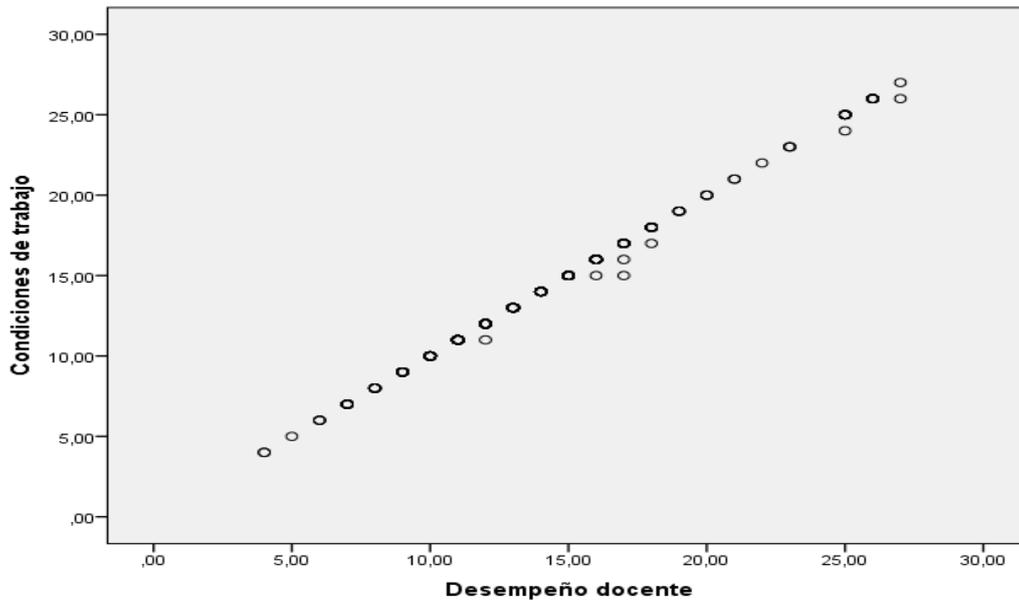


Figura 3. Prueba de chi cuadrado de las condiciones de trabajo y el desempeño docente. Autoría propia.

4° Toma de decisiones

Tomando en cuenta que se ha obtenido un chi cuadrado con un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ se concluye que existe una correlación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir, que las condiciones de trabajo se relacionan de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

Contrastación de la hipótesis específica 3

La hipótesis específica 3 sostiene:

Existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

1° Formulación de Hipótesis estadísticas

$H_0: \rho=0$

El reconocimiento personal no se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

$H_a: \rho \neq 0$

El reconocimiento personal se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

2° Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

El procesamiento de los datos se realizó con los Software Excel y SPSS, con los que se procesó la prueba chi cuadrado.

Tabla 26

Prueba de chi cuadrado del reconocimiento personal y el desempeño docente

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,391	4	,000
Razón de verosimilitudes	50,152	4	,000

Asociación lineal por lineal	36,436	1	,000
N de casos válidos	91		
a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,00			

Nota: Datos obtenidos de la estadística descriptiva y que han servido para comprobar las hipótesis del estudio. Autoría propia.

La referida tabla nos muestra que existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y el desempeño docente, ya que se ha obtenido un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que indica que existe una correlación significativa.

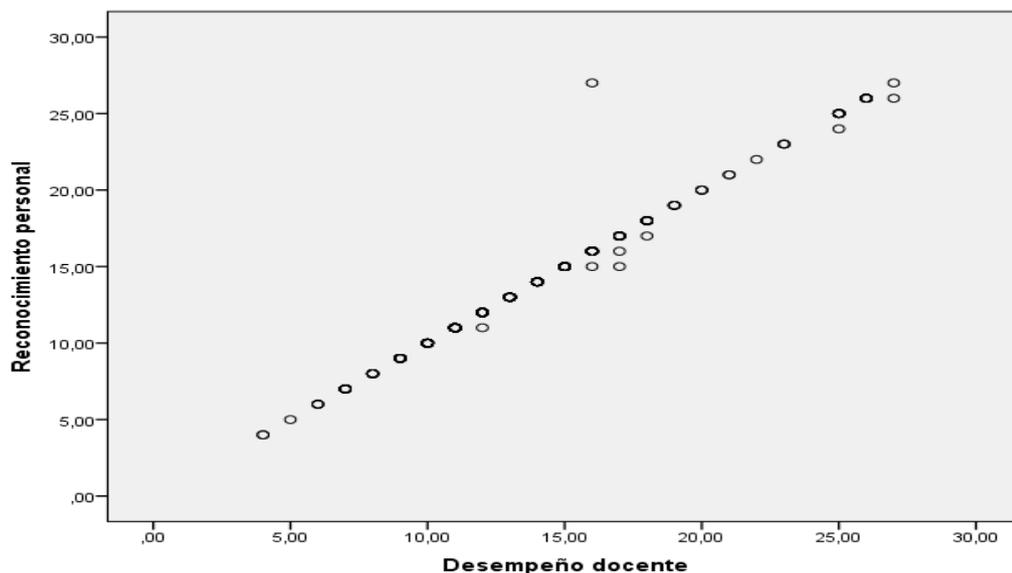


Figura 4. Prueba de chi cuadrado del reconocimiento personal y el desempeño docente. Autoría propia.

4° Toma de decisiones

Tomando en cuenta que se ha obtenido un chi cuadrado con un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ se concluye que existe una correlación significativa entre el reconocimiento personal y el desempeño docente, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir, que el reconocimiento personal se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación

y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

Contrastación de la hipótesis específica 4

La hipótesis específica 4 sostiene:

Existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

1° Formulación de Hipótesis estadísticas

$H_0: \rho=0$

Los beneficios económicos no se relacionan de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

$H_a: \rho \neq 0$

Los beneficios económicos se relacionan de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2017.

2° Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

El procesamiento de los datos se realizó con los Software Excel y SPSS, con los que se procesó la prueba chi cuadrado.

Tabla 27

Prueba de chi cuadrado de los beneficios económicos y el desempeño docente

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,248	4	,000
Razón de verosimilitudes	36,967	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,137	1	,000
N de casos válidos	91		

a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,00

Nota: Datos obtenidos de la estadística descriptiva y que han servido para comprobar las hipótesis del estudio. Autoría propia.

La mencionada tabla nos muestra que existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el desempeño docente, ya que se ha obtenido un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que indica que existe una correlación significativa.

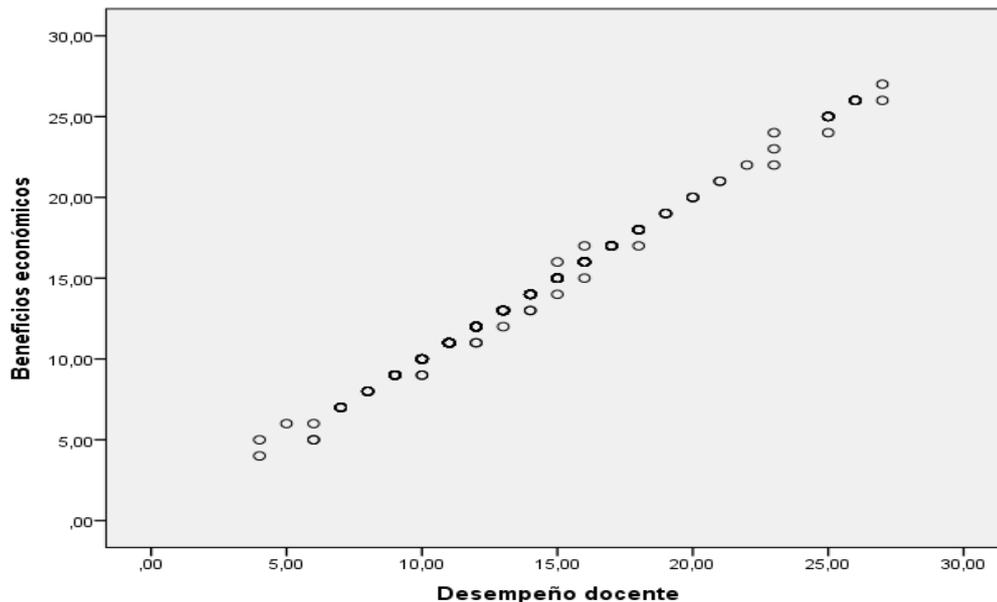


Figura 5. Prueba de chi cuadrado de los beneficios económicos y el desempeño docente. Autoría propia.

4° Toma de decisiones

Tomando en cuenta que se ha obtenido un chi cuadrado con un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ se concluye que existe una correlación significativa entre los beneficios económicos y el desempeño docente, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir, que los beneficios económicos se relacionan de manera significativa con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017.

4.3. Discusión de resultados

En el presente estudio la discusión toma como referencia los resultados obtenidos y la teoría referenciada.

Sobre los resultados obtenidos en la investigación se logró determinar que existe una relación significativa entre las variables de estudio: satisfacción laboral y desempeño docente; debido a que se ha obtenido en la prueba chi cuadrado un valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que permite indicar que a un nivel alto de satisfacción laboral le corresponde un alto desempeño docente, y en su defecto a un nivel bajo de satisfacción laboral le corresponde un bajo desempeño docente.

Con respecto a los antecedentes, en esta investigación los resultados obtenidos están relacionados con los resultados de otros estudios, así tenemos que según Reynaga (2017) la satisfacción laboral es un factor muy importante en cualquier campo laboral ya que se encuentra íntimamente relacionado con el desempeño del trabajador, es así que el autor ya citado refiere que la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño profesional de los

docentes de Instituciones Educativas. Al respecto, Ramírez (2015) sostiene que es importante tener en cuenta la satisfacción del docente, pues un docente satisfecho con su trabajo es un docente que promueve actividades participativas que le permite colaborar con sus compañeros con una actitud positiva y que adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los alumnos. El mismo autor menciona que es importante atender ello, pues el desempeño docente se relaciona significativamente con la satisfacción/insatisfacción de los profesores. Por su parte Guell (2014) deja expuesto los hechos negativos con respecto a la satisfacción laboral del docente, siendo relevante los relacionados a la falta de reconocimiento, así como a las bajas remuneraciones, y que lastimosamente hechos negativos no son aislados, sino que tiene repercusiones en el proceso de aprendizaje del estudiante. De ahí que Ruano (2014) mencione que la satisfacción laboral es un factor muy importante en el desempeño docente, por lo que debe ser indagada periódicamente paralelo a las evaluaciones de desempeño docente a fin de detectar los puntos críticos y buscar medidas para mejorar la situación problemática (insatisfacción laboral del docente) porque si ello no se atiende, por más que existan nuevas reformas y políticas educativas centradas en potencializar el aprendizaje del estudiante la realidad no mejorara si dentro de estas nuevas reformas no se tiene en cuenta también el factor docente y su satisfacción respecto al trabajo que realiza día a día en las aulas escolares, superiores no universitarias como universitarias.

Lo señalado guarda relación con la información de las bases teóricas sustentada por Muñoz (1990) quien sostiene que la satisfacción laboral se refiere a lo que el sujeto (trabajador) puede experimentar, ese sentimiento positivo, de agrado o de felicidad que este demuestra porque está desarrollando un trabajo que

le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva ya que en ella percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas que están de acuerdo con sus expectativas. De ahí que la satisfacción laboral implica un conjunto de aspectos vinculados a la subjetividad, siendo relevantes los sentimientos de bienestar, al que se agrega el de placer y felicidad que acompaña al trabajador en la realización de su trabajo. Estas emociones como tal pueden asumir un carácter generalizado o global abarcando los aspectos o factores relacionados al trabajo como puede ser: el horario, el pago, las condiciones, el reconocimiento, entre otros. Dicho, en otros términos, la satisfacción laboral, resulta siendo el resultado de las condiciones del medio donde se desempeña el sujeto asumiendo la forma de una actitud positiva hacia el trabajo, y que se expresa igualmente hacia quienes le acompañan en esta labor. Por otro lado, las bases teóricas son sustentadas por Rizo (2005) Que el desempeño profesional de los docentes tiene multitud de indicadores algunos de forma cuantitativa y los otros es manera cualitativa es así como demuestra la complejidad de la medición respecto a la efectividad en la prestación del servicio docente sin embargo considera que lo más importante es que éste se sienta cómodo en el lugar de trabajo esté contento con su remuneración y que tengan las condiciones tanto materiales como de infraestructura para llevar adelante una buena sesión de clases que permita a los alumnos incrementar sus capacidades, obviamente más allá de la propia sesión de clase los alumnos deben tener una condición física y emocional que les permita captar las enseñanzas impartidas por el docente tema aún mucho más complejo. En tal sentido, los resultados hallados y la teoría analizada, permite afirmar en forma categórica que cuando el docente se

siente satisfecho con su trabajo y con todos los factores que componen su ámbito laboral, esta muestra mayor predisposición de desarrollar una mejor función profesional, esforzándose por desempeñarse mejor en su quehacer profesional diario.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017. Debido a que se ha obtenido en la prueba chi cuadrado un p valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que nos indica que existe una correlación significativa.
2. Se determinó que la significación de la tarea se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017. Debido a que se ha obtenido en la prueba chi cuadrado un p valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que nos indica que existe una correlación significativa.
3. Se determinó que las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017. Debido a que se ha obtenido en la prueba chi cuadrado un p valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que nos indica que existe una correlación significativa.

4. Se determinó que el reconocimiento personal se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017. Debido a que se ha obtenido en la prueba chi cuadrado un p valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que nos indica que existe una correlación significativa.
5. Se determinó que los beneficios económicos se relacionan con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica en el año 2017. Debido a que se ha obtenido en la prueba chi cuadrado un p valor de 0,000 que es menor a $\alpha = 0,05$ que nos indica que existe una correlación significativa.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda mejorar las condiciones de trabajo del docente universitario de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica, y en particular del docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, pues si bien el Estado (SUNEDU) exige un óptimo desempeño en el docente universitario, este se encuentra limitado al no contar con las herramientas o equipos necesarios para su óptimo desempeño.
2. Se sugiere mejorar las remuneraciones del docente tanto nombrado como contratado de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica, pues no se explica que el docente universitario que cumple una labor fundamental en la

formación del estudiante, del futuro profesional, perciba sueldos tan reducidos, que atenten contra su situación de bienestar personal como familiar.

3. Se recomienda mejorar la situación laboral del docente contratado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica, ya que muchas veces dicho personal se encuentra trabajando sin una resolución rectoral que lo acredite.
4. Se sugiere implementar una estrategia de reconocimiento al docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la ciudad de Ica, en donde se valore su labor no solo a través de papeles (resoluciones o diplomas) sino también de manera económica.
5. Se recomienda replicar este tipo de estudio en otras instituciones de la región y del país, a fin de obtener una línea de base regional y nacional que permita comprender mejor la satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones universitarias y no universitarias.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, O. (1999). *Gestión educativa: Enfoques y procesos*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Braslavsky, C. (1999). *Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores*. Obtenido de <http://www.campus-oei.org/oeivirt/riel19a01.htm>
- Delgado, A. (2015). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco - 2015*. Tesis de maestría, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Obtenido de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Espot, M. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. Madrid, España: Wolters Kluwer.
- Fernández, M. (2003). *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste Psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gonzales, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Guell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Tesis de doctorado, Universidad Internacional de Catalunya, Catalunya, España.

- Guerrero, L. (2008). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate. *Revista Foro Educativo*.
- Helguera, A. (2006). *Manual práctico de la producción de la riqueza*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006a/ah-prod/2m.htm>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México D.F, México: Mc Graw-Hill.
- Julca, E. (2015). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Piura 2015*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
- Klingner, E., y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México D.F., México: ELIAC.
- Korman, A. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid, España: Morata.
- Kreitner, J., y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Lawler, E., y Porter, L. (1979). *Actitudes, esfuerzo y desempeño en el trabajo: un modelo teórico*. México D.F., México: Trillas.
- Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Determinantes_de_la_satisfacci%C3%B3n_labora.html?id=WytKGQAACAAJ
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México D.F. , México: Mc Graw-Hill.
- Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?* Obtenido de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.

- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Lima, Perú : ICE-HORSORI.
- Ministerio de Educación del Perú. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco de buen desempeño docente*. Lima, Perú: MINEDU.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Neyra, L. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en una Institución de Justicia de Puno*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.
- Ollarves, D. (2014). La cultura organizacional un activo clave para la supervivencia de la empresa: los casos de SEMEX,3M. 8(3), 72-91.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- 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, Lima, Perú.
- Reynaga, A. (2017). *Satisfacción laboral y desempeño profesional de docentes de instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Jerónimo Andahuaylas*. Tesis de maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Andahuaylas, Perú.

- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. Lima, Perú: PRELAC.
- Robbins, E., y Judge, L. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F. , México: PEARSON.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Ciudad de México D.F., México: Prentice Hall.
- Ruano, A. (2014). *Relación entre desempeño docente y satisfacción laboral de profesores de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Tesis de maestría , Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, Guatemala.
- Salancik, G., y Pfeffer, J. (1978). *Asocial information processing approach to Job attitudes and task design*. New Yersey, United States: Administrative Ciencia Quaterly.
- Salluca, J. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao*. Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Urquijo, J., y Bonilla, J. (2008). *La Remuneración del Trabajo. Manual para la Gestión de Sueldos y Salarios*. Caracas, Venezuela: UCAB.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Valdés, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial*.
Obtenido de
http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf.
- Valdez, V. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del Desempeño Docente*. [Http:// www.compuscei.org/de/refa02.htm](http://www.compuscei.org/de/refa02.htm).