



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## [Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



**ESCUELA DE POSGRADO**

**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

## **CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA – 2019"**

Presentado por:

**NOA QUISPE LIRIA CINTHIA**

De la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** mención **ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 2%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 20 de diciembre de 2023

**Atentamente**

  
UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
**Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE**  
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Mención: Administración y Planificación de la Educación Superior



**TESIS**

**Relación entre satisfacción laboral y desempeño docente en la  
Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la  
Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica - 2019**

**Línea de investigación:**

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales

**PRESENTADO POR**

**BACH. LIRIA CINTHIA NOA QUISPE**

**GRADO A OBTENER: MAESTRO**

**ASESOR**

**Dr. LUIS ARTEMIO MARTINEZ QUINTANA**

**Ica - Perú**

**2024**

## Dedicatoria

A mis queridos padres:

MÁXIMO NOA CHÁVEZ

LUCIA NANCY QUISPE LÓPEZ

Por su abnegada labor y sacrificio, y por quienes me apoyaron con mucho amor en la realización del presente trabajo.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, mi agradecimiento al magnífico Dios Soberano por darme la vida y por permitirme este logro de concluir mis estudios de posgrado; sin Dios nada es posible.

Gracias a mis padres por sus consejos, valores y por su apoyo infalible a lo largo de mis estudios.

A todas aquellas personas por su apoyo a la presente investigación. Igualmente, a la plana docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, por sus experiencias y enseñanzas recibidas. También, por abrirme las puertas y la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional.

Finalmente, mi reconocimiento al Dr. Luis Artemio Martínez Quintana, por su asesoramiento y orientación durante todo el proceso de investigación.

## Índice

Portada.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice.....	iv
- Índice de contenido .....	iv
- Índice de tablas.....	v
- Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. Introducción .....	9
II. Estrategia metodológica.....	23
III. Resultados .....	28
IV. Discusión.....	42
V. Conclusiones.....	44
VI. Recomendaciones .....	45
VII. Referencias bibliográficas .....	46
VIII. Anexos .....	47

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población de estudio .....	24
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario sobre la satisfacción laboral.....	25
Tabla 3. Ficha técnica de la ficha de observación sobre el desempeño laboral .....	26
Tabla 4. Resultados descriptivos sobre la satisfacción laboral de la plana docente .....	29
Tabla 5. Resultados descriptivos sobre las condiciones de trabajo de la plana docente ...	30
Tabla 6. Resultados descriptivos sobre la realización personal de la plana docente.....	31
Tabla 7. Resultados descriptivos sobre los beneficios laborales de la plana docente .....	32
Tabla 8. Resultados descriptivos sobre el desempeño de la plana docente.....	34
Tabla 9. Resultados descriptivos sobre la capacidad pedagógica de la plana docente.....	35
Tabla 10. Resultados descriptivos sobre la responsabilidad profesional de la plana docente .....	36
Tabla 11. Resultados descriptivos sobre las relaciones interpersonales de la plana docente .....	37
Tabla 12. Prueba estadística inferencial de correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente .....	38
Tabla 13. Prueba estadística inferencial de correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente .....	39
Tabla 14. Prueba estadística inferencial de correlación entre la realización personal y el desempeño docente .....	40
Tabla 15. Prueba estadística inferencial de correlación entre los beneficios laborales y el desempeño docente .....	41

## Índice de figuras

Figura 1. Figura simple sobre la satisfacción laboral de la plana docente .....	29
Figura 2. Figura simple sobre las condiciones de trabajo de la plana docente.....	30
Figura 3. Figura simple sobre la realización personal de la plana docente .....	31
Figura 4. Figura simple sobre la realización personal de la plana docente .....	32
Figura 5. Figura simple sobre el desempeño de la plana docente .....	34
Figura 6. Figura simple sobre la capacidad pedagógica de la plana docente .....	35
Figura 7. Figura simple sobre la responsabilidad profesional de la plana docente .....	36
Figura 8. Figura simple sobre las relaciones interpersonales de la plana docente .....	37

## Resumen

El estudio se desarrolló con la debida rigurosidad, por ello, se tuvo como propósito analizar con objetividad la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de una universidad pública de Ica. Este se rigió por una metodología de tipo básico, de nivel relacional, y de diseño no experimental correlacional. Participaron 91 docentes (60 nombrados y 31 contratados). Se empleó la encuesta, y dos cuestionarios validados y con fiabilidad muy alta. Se encontró que el 60% de ellos experimentaban una mediana satisfacción laboral, y el 58% evidenciaban un regular desempeño profesional. Sumado a ello, se encontró un coeficiente  $r$  de 0,848 y un  $p$ -valor de 0,000; evidenciándose una asociación cuantitativa directa, alta y significativa entre ambas variables, lo que permitió concluir que en la facultad de la mencionada universidad pública la satisfacción laboral se encuentra íntimamente ligada con el desempeño de los docentes, por tanto, a mejor satisfacción del docente, mayor será su desempeño.

**Palabras clave:** satisfacción laboral, desempeño docente, educación superior universitaria.

## Abstract

The study was developed with due rigor, therefore, its purpose was to objectively analyze the relationship between job satisfaction and teaching performance in the Faculty of Education Sciences and Humanities of the National University "San Luis Gonzaga" of Ica in 2019. This was governed by a basic type methodology, relational level, and non-experimental correlational design. Ninety-one teachers participated (60 appointed and 31 hired). The survey and two validated questionnaires with very high reliability were used. It was found that 60% of them experienced a medium job satisfaction, and 58% showed a regular professional performance. In addition, an  $r$  coefficient of 0.848 and a  $p$ -value of 0.000 were found, showing a direct, high and significant correlation between both variables, which led to the conclusion that in the faculty of the aforementioned public university, job satisfaction is substantially related to the performance of teachers; therefore, the better the teacher's satisfaction, the better his performance will be.

**Key words:** job satisfaction, teaching performance, university higher education.

## I. Introducción

Se observa que en estos últimos tiempos, el análisis relacionado a la satisfacción laboral y sus determinantes ha ganado relevancia tanto en el ámbito administrativo como en el educativo. Este enfoque no solo es considerado por las entidades administrativas, sino también por las instituciones educativas. En este orden, es crucial comprender que los trabajadores establezcan un vínculo positivo con su entorno laboral, ya que esto contribuye a que se identifiquen con la organización, aumentando así la eficacia y productividad. Por cuanto, colaboradores satisfechos y productivos desempeñan un papel fundamental en el cumplimiento de las metas y objetivos organizativos e institucionales (Patazca, 2016). Es relevante señalar que, en décadas anteriores, la gestión de grandes industrias se centraba exclusivamente en la productividad y la rentabilidad. Sin embargo, con el paso del tiempo, y con los alcances de la administración moderna, el interés por el individuo y las relaciones humanas ha llevado a la realización de investigaciones destinadas a identificar los problemas que los trabajadores enfrentan en el entorno laboral. Las investigaciones han puesto en evidencia la satisfacción del colaborador se encuentra condicionada por diversos factores, destacando la importancia de las relaciones sociales en el entorno laboral, la calidad de la supervisión y la compensación económica o beneficios, los cuales desempeñan roles significativos según los trabajadores. En el contexto actual, el análisis objetivo de la satisfacción laboral ha adquirido un papel fundamental en la psicología laboral y organizacional, despertando un considerable interés en comprender los niveles de complacencia o insatisfacción en el entorno de trabajo. En desacuerdo con épocas anteriores, donde el enfoque se centraba principalmente, en la relación entre el agrado y la productividad del colaborador, en la actualidad se presta una atención más significativa a la calidad de vida en el trabajo. Este cambio de perspectiva se refleja no solo en el ámbito laboral en general, sino también en campos específicos como la educación. En este último, en el caso de los docentes se ha explorado al respecto, por lo que se han utilizado una variedad de términos, como angustia docente, malestar en la enseñanza, agotamiento laboral y conflictos profesionales, entre otras variables que resultan de gran utilidad analizarlas (Vaillant, 2004).

En relación con este tema, diversas investigaciones han arrojado luces sobre la problemática. En este sentido, Bedoya et al. (2017) en Colombia, identificaron que los docentes expresan sentimientos positivos hacia aspectos vinculados a su trabajo. La supervisión ocupa un lugar preponderante en términos porcentuales, de igual manera, la satisfacción intrínseca derivada del trabajo realizado, la participación, el entorno físico y, en menor medida, las prestaciones recibidas. Además, se observó que el nivel académico se relaciona con los aspectos de supervisión y participación, mientras que el cargo está asociado con el ambiente físico y las prestaciones. Por otro lado, la edad se vincula con la participación. Por otro lado, Tapia y Tipula (2017) en su

investigación realizada en el país, descubrieron que entre los docentes predomina la creencia pedagógica bajo el enfoque cognitivo. Las creencias que sostienen los profesores universitarios ejercen una notable influencia en sus competencias de desempeño. En este contexto, se ha identificado que el nivel de rendimiento de los docentes es adecuado, según la percepción de los estudiantes. Un hallazgo significativo revela que las creencias pedagógicas de los docentes resultan ser determinación de su rendimiento, subrayando la importancia de adoptar creencias apropiadas. En este orden, Barriga (2016) en su estudio realizado en el país, constató una asociación cuantitativa entre el clima de la organización universitaria y el desempeño docente en la mencionada universidad. Además, se ha establecido que existe una conexión directa entre el clima organizacional y el desempeño docente, indicando que un clima organizacional ideal aumenta la probabilidad de que los docentes universitarios exhiban un mejor desempeño profesional. Asimismo, se ha encontrado una correlación directa y significativa entre el talento humano y el desempeño del maestro de aulas universitarias, destacando la importancia de gestionar eficazmente el recurso humano en el ámbito académico. Asimismo, se observó que a medida que la cultura de la organización académica mejora, se incrementa el rendimiento de los docentes universitarios. Según la investigación de Hernández (2016) realizada en Honduras, la actividad docente tiene un impacto positivo en la satisfacción del profesorado en la gran parte de los aspectos relacionados con la organización docente. No obstante, se evidencia una insatisfacción con respecto al método de evaluación docente y una satisfacción limitada en cuanto a la participación en las acciones que involucren su toma asertiva de acciones. Así mismo, se determinó que los docentes que participan de actividades investigativas, si ese no es su ámbito de especialización, estos por lo general sienten disconformidad lo cual repercute en forma negativa en sus actuar profesional.

También es válido citar a Alegre et al. (2015) quienes en su investigación llevada cabo en Lima, encontraron que en la universidad privada prima un mayor nivel de clima y agrado laboral entre los docentes a diferencia de la universidad pública. Además, se observó que los profesores de la institución educativa privada exhibieron un nivel superior de contento en relación con diversos factores como las condiciones físicas, el control y la supervisión, la complacencia por el trabajo, y la participación proactiva. En última instancia, se concluyó que a medida que mejora el ambiente laboral, aumenta la satisfacción de cada docente, ya sea en una entidad de ámbito pública o privada. Esta conclusión se alinea con la investigación realizada por González y Subaldo (2015), quienes identificaron que los profesores expresaron emociones positivas hacia su vocación, la cual percibieron como atractiva, fascinante, diversa y sobre todo llena de acciones que puedan aportar en el perfeccionamiento de las habilidades personales. Además, destacaron que la enseñanza estimula tanto el crecimiento personal como la realización individual; sin embargo, los docentes también mostraron sentimientos negativos respecto a la remuneración

económica. También se encontró que muchos docentes mostraban insatisfacción respecto a las condiciones de trabajo en la institución, por la infraestructura, así como por el equipamiento y la dotación de recursos materiales. Por último, se encontraron docentes que estaban satisfechos por el prestigio social, mientras que también hubo muchos docentes insatisfechos por falta de reconocimiento social. Ruano (2014) en su estudio realizado en Guatemala, concluyó que el agrado por el empleo cumple un papel relevante en el rendimiento de los docentes. En vista de ello, se propone la realización de evaluaciones regulares de la satisfacción laboral, en combinación con el control que se aplica al desempeño que tienen los docentes, teniendo como centro de labor las sedes y las jornadas que involucra la facultad de la mencionada entidad universitaria. En otro estudio, Güell (2014) evidenció en España, que los profesores experimentan una amplia gama de emociones que abarcan cada uno de los aspectos que se consideran como positivos, tales como el entusiasmo, la gratificación y la satisfacción, e incluso los aspectos denominados como negativos, como puede ser la falta de placer laboral, de reconocimientos económicos, y la falta de motivación por cuestiones personales, familiares y profesionales. Asimismo, se observó que el nivel de satisfacción laboral tiende a aumentar cuando los docentes mantienen una percepción positiva sobre su formación básica, el grado de estrés que posee y se pueda considerar como manejable, sus ingresos económicos y trabajo de corte educativo que realiza en su centro laboral. En el estudio se encontró que alrededor la mitad de los maestros se sienten con mucho agrado por su empleo pedagógico, es así que se halló, que en un 57%, el grupo de docentes percibía de manera positiva su trabajo.

A nivel local, Cabrera (2017) a través de su investigación evidenció una correlación positiva significativa ( $r=0,770$ ) entre la cultura de la organización y el desempeño del maestro universitario. Además, se observó una relación positiva notable ( $r=0,732$ ) entre el desarrollo del equipo humano y el rendimiento docente. De igual manera, se llegó a la conclusión de que existe una relación directa sustancial ( $r=0,700$ ) entre las relaciones humanas y el desempeño. En última instancia, se estableció una conexión positiva entre la dirección estratégica y democrática y el rendimiento docente en dicha institución educativa. En adición a ello, en otro estudio realizado en Ica, el cual ha sido llevado a cabo por Capcha (2015), se descubrió una correlación directa y significativa entre el ambiente del trabajo y el rendimiento de los maestros universitarios. Se concluyó que un mejor ambiente laboral se traduce en un mayor desempeño académico por parte de los docentes universitarios. Además, se observó que el ambiente laboral influye en las habilidades pedagógicas y en cada una de las responsabilidades que se les asigna para que se pueda tener un cumplimiento de las funciones laborales en los maestros. Por último, se determinó que, a mejor clima laboral, los docentes muestran mayor predisposición en el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, así como mayor compromiso institucional; estas investigaciones nos permiten conocer que la satisfacción laboral efectivamente incide en el desempeño.

Con respecto a la literatura, es preciso citar algunos autores que han permitido conocer las implicancias teóricas de ambas variables, es así que, con respecto a la satisfacción laboral. Según Alfaro (2015), la satisfacción laboral se define como la

Actitud positiva del docente hacia su labor pedagógica, influenciada por la motivación que promueve a las personas a realizar una actividad. En este escenario, los educadores no solo perciben un sueldo por su trabajo, sino también una fuente de satisfacción que los motiva a lograr un rendimiento personal destacado y a colaborar en equipo para optimizar la calidad del servicio en la institución. (p.18)

Patazca (2016) sostiene que la satisfacción laboral se aborda como aquella

Actitud en la que un empleado realiza o desarrolla actividades laborales. Se enfatiza que tal actitud se basa en el nivel sociocultural que el colaborador desarrolla en relación con sus propias responsabilidades, factores que en cierta medida condicionan los resultados laborales (p.18).

En cuanto a la satisfacción laboral, Regalado (2016) la define como una “actitud laboral influenciada por elementos comportamentales, cognitivos y afectivos, siendo este último elemento crucial. Estos factores reflejan el discernimiento o interpretación del entorno laboral” (p.38). Por otro lado, Palma (2005), citado por García (2017), enmarca que la satisfacción laboral se toma como una “tendencia o una disposición la cual es relativamente estable frente a las actividades laborales, las cuales tienen base en los valores y las creencias que inician principalmente en la experiencia ocupacional” (p. 59). En atención a las definiciones dadas en líneas arriba, podemos comprender que la satisfacción laboral involucra aquella experiencia de placer que experimenta el colaborador debido al adecuado manejo de diversos factores propios del trabajo como el sueldo, las condiciones laborales, el reconocimiento laboral, entre otros factores que son relevantes abordarlos, porque no prestarles atención sería mantener una postura indiferente frente al talento humano, el mismo que es importante para el desarrollo orgánico de la entidad empresarial, para el caso, a nivel institucional. Al respecto, Gonzáles y Subaldo (2015) ponen en autos que la satisfacción laboral tiene como características: a) La actitud (positiva o negativa) que el individuo presenta en cuanto a su labor profesional. b) Se basa en valores y creencias que la persona genera desde su profesión y que exclusivamente intervendrá de forma importante en sus resultados y comportamientos. c) Dependerá de las características personales del trabajador y de las especificaciones del trabajo que ejecuta. d) Cumple un rol de intermediación entre las configuraciones del entorno laboral y las secuelas del progreso laboral a nivel personal como institucional. Por su parte, Güell (2014) presenta ciertos modelos teóricos sobre la variable objeto de análisis: a) Teoría de Herzberg: La teoría de los dos factores de Herzberg, publicada en 1959, es una de las teorías más influyentes sobre la satisfacción laboral. Esta teoría se basa en un estudio realizado por Herzberg sus colaboradores, en el que entrevistaron a 200 ingenieros y contadores para identificar los factores que los motivaban o les causaban

insatisfacción en el trabajo. El estudio posibilitó la comprensión de que los factores que generaban satisfacción laboral estaban relacionados con el contenido del trabajo como los logros, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal. Estos factores se denominaron factores motivadores. Por el contrario, los factores que generaban insatisfacción laboral estaban relacionados con el entorno del trabajo como las condiciones, el establecimiento de una inadecuada política laboral, la supervisión, la remuneración, entre otros factores que se denominaban factores de higiene. Herzberg y sus colaboradores concluyeron que los factores motivadores inciden sobre la satisfacción laboral, mientras que los factores de higiene tienen un efecto indirecto, estos factores si bien en cierta medida evitan que el colaborador sienta desagrado por el trabajo, también es preciso comprender que no constituyen satisfacción laboral. B) Teoría de Lawler y Porter publicada en 1968 En esta hipótesis se sostiene que la satisfacción en el trabajo es una consecuencia del desempeño laboral, los autores proponen que otros factores, como las actitudes, inciden en el desempeño de los colaboradores. De acuerdo con esta hipótesis el esfuerzo laboral está determinado por dos factores: 1) El valor de la recompensa, que se refiere a la importancia que el individuo les brinda a las recompensas que puede generar por su esfuerzo. Las recompensas pueden ser de naturaleza social, económica, simbólica o psicológica. 2) El hecho de que los premios o los castigos dependan del sacrificio, ello se refiere a la creencia del individuo de que su esfuerzo conducirá la obtención de las recompensas deseadas. La hipótesis de Lawler y Porter ha sido ampliamente estudiada, ha recibido apoyo empírico, empero, también ha sido criticada por su simplicidad y por no considerar otros factores que ejercen una situación vinculante con el comportamiento laboral, tal es el caso del entorno laboral en donde se desarrolla la actividad profesional o también puede ser las peculiaridades del trabajo.

En su investigación Alegre et al. (2015), pone énfasis en el hecho de que el agrado que percibe el maestro de aulas universitarias se encuentra íntimamente asociado a diversos factores, entre ellos: a) Motivación: es lo que mueve al colaborador a realizar de manera positiva su labor, por lo que cuanto mayor motivación tenga, con mejor complacencia hará su trabajo. b) Dedicación al trabajo: es el tesón y empeño que le da la persona a las funciones de su trabajo, razón por la cual se les exhorta a los directivos que involucren al personal motivándolos positivamente para que estos se sientan parte de la organización y trabajen de manera dedicada y no solo por cumplir. c) Comportamiento de ciudadanía organizacional: este factor va más allá de las responsabilidades laborales, pues involucra al trabajador a tal punto que no solo adecua su comportamiento a las exigencias laborales sino también a las exigencias de la organización en cuanto a sus principios, valores, creencias, etc., el mismo que se relaciona con las medidas de efectividad organizacional, las calificaciones de rendimiento y que es definido por las características del ambiente laboral y el liderazgo. d) Compromiso que muestra el trabajador por su organización: es un punto en el que el colaborador se siente parte de su institución por tanto se

identifica y se compromete con esta a tal punto de presentar un mejor rendimiento y ser más productivo. e) Ausentismo: Es cierto que en muchas investigaciones se ha hallado que existe una relación débil y negativa del ausentismo con la satisfacción, el ausentismo laboral es indispensable que sea disminuido por sus consecuencias dentro de la productividad. f) Rotación del personal: Es el cambio de trabajo de un empleado dentro de la misma empresa, un menor porcentaje de rotación del personal incrementaría la satisfacción de los trabajadores. g) Estrés laboral: este constituye un factor de riesgo latente por el cual el colaborador se siente recargado a nivel físico como emocional por las exigencias de su trabajo, lo que causa la disminución de su productividad. h) Rendimiento laboral: es la productividad de un trabajador, Los investigadores concuerdan que a mayor satisfacción se producirá un mayor rendimiento en, pero otros investigadores sostienen que ante un rendimiento alto hay una alta satisfacción dejando en claro así la relación positiva entre estos dos constructos.

También cabe citar a Araca (2014), quien considera los subsiguientes factores que impactan en el agrado del docente universitario: 1) Complacencia funcional: Los maestros de educación superior entienden claramente las perspectivas que la organización tiene para ellos, recibirán mayor complacencia; si sus dificultades relacionadas con el currículo, infraestructura, capitales materiales, etc. se resuelven oportunamente. 2) Agrado con la remuneración y el desarrollo individual: Un tema que suele surgir, aunque en la división privado se refiere a la falta de seriedad en el pago, por lo que los profesores universitarios ven frustradas sus ideas presupuestarias al no recibir el pago en la fecha prevista. A lo anterior se suma la falta de claridad respecto de descuentos o deducciones injustificadas. 3) Satisfacción con la gestión: este factor se encuentra relacionado con la idea de que los directivos de una entidad educativa superior están exhortados a luchar por el progreso de la comunidad educativa. 4) Conciliación al trabajo: este apartado trata del encaje que debe existir en relación al ambiente laboral, ya que todos los colaboradores no son iguales, por lo que estos desde sus particularidades deben esforzarse para ser más productivos en su entidad. Es así que el agrado del docente se constituye en un constructo preponderante en el ámbito universitario, ya que se asocia con diversos factores positivos tanto para los docentes como para los estudiantes. Los docentes satisfechos con su trabajo suelen tener un mejor desempeño en el aula, lo que puede traducirse en una mejor formación profesional universitaria (Triadó et al., 2015). Por otro lado, es posible concebir la idea de que los docentes con mayor placer y motivación por lo que hacen en su centro laboral, se encuentren con mayor satisfacción, sean menos conflictivos y más productivos. En este punto, el compromiso y la identificación con la misión y visión de la organización juegan un papel importante. (García de Fanelli y Moguillansky, 2014). Las instituciones universitarias se benefician del involucramiento de sus académicos en actividades no docentes, ya que esto contribuye que esta se posicione con una buena reputación en el mercado. Asimismo, el talento y reconocimiento de los docentes es

uno de los principales factores de la competitividad de una institución de educación superior. Por ello, es importante investigar para explorar nuevas líneas de investigación que nos permitan entender la satisfacción del docente universitario, así como los diversos factores que pueden potenciar o disminuir esta satisfacción laboral, tener conocimiento objetivo de ello es muy útil para diseñar coherentemente políticas que contribuyan a la retención y profesionalización continua de los docentes (Pujol, 2016).

Ahora en cuanto al desempeño laboral, Ponce (2005, como se citó en Martínez et al., 2016) pone en tapete que la destreza en el trabajo del maestro es la “potencialidad para encausar o gestionar de manera sustancial el aprendizaje de los estudiantes, a partir de sus competencias pedagógicas y de la habilidad en sus funciones pedagógicas y administrativas” (p. 126). Hunt (2009, como se citó en Reyes, 2016) añade que el desempeño del colaborador pedagogo es la “expresión de las cualidades, habilidades y acciones de los docentes en el aula, que permiten a los discentes aprender como debe de ser y formarse de manera adecuada en su profesión”. (p. 21). Finalmente, Chávez (2017) afirma que el desempeño docente es la “habilidad que este desarrolla dentro del aula de clases, y que a través de esta habilidad gestiona de manera efectiva el proceso de aprendizaje”. (p. 27). Del análisis de las definiciones mencionadas líneas atrás, podemos comprender que el desempeño docente es un factor clave para la excelencia educativa, un profesor con un buen desempeño es capaz de promover un tipo de aprendizaje sustancial en sus discentes, lo que contribuye a su desarrollo integral. Para que el profesor pueda desempeñarse adecuadamente debe tener los conocimientos y habilidades necesarias, esos conocimientos y habilidades se adquieren por medio de la formación inicial y continua del profesor. El desempeño docente se manifiesta en el quehacer pedagógico diario del profesor en esta tarea el profesor no debe actuar sin previamente pensar en las particularidades de sus discentes y del contexto en el que se encuentran. El objetivo del desempeño docente es conocer con precisión todo el cumulo con el que vienen los estudiantes, desde sus ideas hasta sus valores. Cuando los alumnos logran aprendizajes significativos es una clara y obvia prueba de que el profesor ha cumplido bien su labor. González y Subaldo (2015) ponen de manifiesto que en la actualidad, existen diversos rasgos que caracterizan el desempeño del maestro. En dos aspectos básicos, el desempeño docente se aparta de las características propias de una profesión viéndose esta como un arte: en primer lugar, la autonomía del docente esta condicionada por las diversas políticas, normatividad y directivas que lo obligan a actuar de determinada manera, por lo que estas preinscripciones y regulaciones pueden limitar la libertad del docente para elegir sus métodos de enseñanza, sus contenidos curriculares y sus enfoques pedagógicos. Segundo, que la enseñanza no debe ser excluyente sino más bien inclusiva, en donde la imparcialidad se mezcle con la equidad educativa. Por tanto, el aula de clases tiene que convertirse en un lugar enriquecedor del proceso de enseñanza y aprendizaje, solo si queremos ir más allá, es necesario desarrollar nuevas

metodologías de enseñanza mediadas por las TIC en donde los alumnos aprendan proactivamente; es así que es imperativo enseñar de acuerdo a los enfoques actuales y no tradicionalistas, lo cual cala con mayor énfasis debido a que hoy en día casi todo el proceso educativo depende de la tecnología. Ante ello, entre las principales características del desempeño del maestro, encontramos: 1) Este implica un acto consciente e intencional. 2) Se evidencia a través de un trabajo pedagógico y administrativo eficiente. 3) Se busca enseñar con calidad, y en su defecto procesos de aprendizaje marcados por ser oportunos, pertinentes, activos y significativos que ayuden en la formación educativa del alumno.

Güell (2014) sostiene que el desempeño laboral del docente universitario encuentra fundamentos en modelos teóricos científicos específicos. Uno de estos modelos es la Teoría de la Equidad, formulada por Stacey Adams en 1963. Dicha teoría tiene como premisa que el desempeño laboral está vinculado de manera estrecha con la opinión que tiene el trabajador sobre el trato recibido, ya sea calificado como parcial o imparcial. Esta opinión que tienen los trabajadores es consecuencia de la buena voluntad, un aumento en la eficiencia y sobre todo de la lealtad hacia el trabajo. Aunque la teoría en si es objetiva y clara, la complicación estriba en que tal percepción está a menudo relacionada con juicios subjetivos. Sin embargo, implica que la imparcialidad que se percibe y el buen trato son sumamente elementos relevantes, destacando la relevancia de una comunicación efectiva entre el jefe y los colaboradores. La equidad se compone de dos aspectos principales: tales como la equiparación y el rendimiento. Es así que, en el primer caso, se trata de la confrontación del aporte o del rendimiento con el trabajo realizado, mientras que en el segundo caso, se refiere a la recompensa respecto a la relación con otras personas. Otro modelo relevante es la Teoría de las Expectativas, propuesta por Víctor Vroom en 1964. Esta con plena objetividad se fundamenta en aquellos sentimientos de satisfacción que poseen los colaboradores, los cuales influyen en un mejor desempeño laboral en comparación con otros. Es así, que los factores reconocidos incluyen el alcance que tiene hacia el empleado, el cual, percibe al desarrollar las actividades al nivel esperado, el control que se aplica al empleado con consecuentes reconocimientos o sanciones en atención a su desempeño, el mismo que debe estar alineado al logro de los objetivos y metas institucionales. En este sentido, esta teoría laboral no permite conocer que si bien la entidad, organización o institución tiene expectativas, objetivos y metas, de igual forma lo tiene el colaborador, por ello, es importante prestar atención esto ya que es a través del talento humano que se logra lo institucional.

Por su parte, Carlos (2016) menciona que existen ciertos factores que de una u otra manera condicionan o se asocian al desempeño de todo docente, sea este de aulas de la educación básica como superior, entre ellos: 1) Los docentes son ejemplos a seguir, y como tal representan uno de los modelos más significativos en la vida de los estudiantes. 2) Su labor pedagógica la

deben desarrollar con pasión, por lo que también necesitan ser directivos y motivadores. 3) Los docentes deben estar debidamente enfocados en su carrera, por lo que deben dominar una serie de estrategias para diseñar situaciones retadoras de aprendizaje acorde con las exigencias del currículo. 3) Los docentes deben poner en la palestra las expectativas de aprendizaje, así como los logros educativos para que todos de una manera transparente puedan conocer avance del docente, así como el logro de los objetivos de aprendizaje. 5) Los docentes deben conocer dos procesos inmersos en el acto educativo, por un lado, la construcción, y por el otro, la deconstrucción del conocimiento educativo, para a través de ellos puedan desarrollar procesos educativos más efectivos. 6) El docente debe convertirse en amigo del estudiante, porque este debe generar situaciones, espacios y escenarios en donde los alumnos puedan aprender, reaprender, equivocarse, y seguir adelante en su proceso formativo. Sumado a ello, es preciso mencionar que en cuanto al proceso evaluativo que se hace sobre el desempeño del profesor universitario, Ruano (2014), sostiene que cada universidad, al aspirar a alcanzar el perfil del egresado y graduar profesionales altamente competitivos, debe considerar factores internos que influyen significativamente en el resultado final. Las evaluaciones de control del desempeño docente se desarrollan mediante los dos objetivos principales, por un lado, la de potenciar la calidad formativa universitaria, y, por otro lado, el perfeccionamiento docente en sus competencias, capacidades y habilidades formativas. Para lograr ambas metas, es esencial establecer estándares guía que sirvan como base para la evaluación posterior. En una investigación educativa realizada en una universidad de Salamanca, se identificaron factores que contribuyen al aspecto de mejora de la formación educativa de excelencia, entre ellos: 1) El aspecto calidad docente y el nivel sociocultural del docente. 2) La curricula docente en la que este desarrolla su programación. 3) Los diversos insumos destinados a la educación y el proceso directivo. 4) La innovación y los estudios educativos. 5) La orientación académica y profesional. 6) La observación educativa. 7) El control del sistema educativo. Es por ello, que se desea garantizar la calidad académica de los docentes implica una evaluación constante de cada uno de ellos, sin perder de vista su bienestar como seres humanos en el entorno laboral. Cada institución educativa está encargada de aplicar cambios que se den de manera oportuna y asertiva para adaptarse a un contexto totalmente cambiante, aprovechando varias ventajas que son resultado de la evaluación, como el estímulo al desarrollar actividades aplicando el trabajo en equipo y participativo. Así mismo, mediante los instrumentos que son aplicados, se pueden identificar falencias en el contexto laboral de manera económica y rápida. Sin embargo, se debe tener en cuenta la posibilidad de desventajas al momento de mostrar los hallazgos, iniciando con conflictos entre los docentes o también el manejo de los resultados. En suma, debemos concientizarnos de que la evaluación del docente no es una especie de venganza por parte de los superiores sino un proceso formativo que se enfoca en potenciar las debilidades encontradas en el acto educativo superior para mejorar el proceso de enseñanza y la formación universitaria, lo

que a su vez implica apoyar al docente en ser mejor profesional (Carlos, 2016). Por último, las evaluaciones de control que se aplican para medir el rendimiento del maestro universitario adquieren una importancia significativa al ser un reflejo de la situación actual y sea referente para que se proceda a las acreditaciones de carreras y universidades. Es esencial comprender esta evaluación en un contexto más amplio. ¿Cuáles son los beneficios para el estudiante, el docente, el directivo, la carrera y la institución universitaria en su conjunto? Estas son algunas de las interrogantes que deberían abordarse al considerar los beneficios que se generan a partir de las eventuales evaluaciones que se aplican a la productividad docente universitaria de calidad (Andrade, 2015). Al examinar por qué es crucial evaluar a los docentes, es fundamental reconocer que el cambio dentro de una institución donde se imparte conocimiento no se materializa si la mentalidad y el compromiso de los maestros no experimentan transformaciones. En última instancia, son ellos quienes influyen o determinan la experiencia de los estudiantes. Aunque dicho aspecto no implica que sean los responsables directos de los cambios en la calidad académica, sí tienen un papel fundamental en todo proceso de cambio en la institución educativa (Andrade, 2015). El fin principal de las evaluaciones de control que se aplican al desempeño docente se enfoca directamente en potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y en su defecto en dotar de las herramientas necesarias para formar de manera integral. En el contexto de la educación superior, las evaluaciones que se dan al desempeño docente se vinculan estrechamente con el tema de la toma de decisiones y sobre todo el implantar mejoras en las falencias detectadas en el ámbito académico. Por lo tanto, es esencial vincular cada una de las propuestas de mejora para poder potenciar y perfeccionar la definición y el control de los mecanismos destinados a lograr aprendizaje sustanciales, proactivos, pertinentes y oportunos, en coherencia con las tendencias educativas actuales, y en respuesta a los perfiles de los egresados (Andrade, 2015).

Profundizando en la problemática, es esencial destacar el creciente interés en comprender la dinámica de la satisfacción o insatisfacción en entornos laborales diversos, como industrias, empresas, colegios, institutos y universidades. Este interés radica en la influencia que estos factores ejercen sobre el desempeño del colaborador, y sobre su efectividad en cuanto al logro de los objetivos y metas de la entidad o institución. En el contexto educativo, las diversas escuelas (privadas o públicas) se han enfocado en explorar sobre la problemática ya que ello incide mucho en el rendimiento del colaborador docente. Esto se debe a que los educadores como el juramento hipocrático de los médicos asumen un juramento que es la de formar integralmente a los escolares, formándolos con competencias que les posibiliten surcar los desafíos de la era actual. Como se mencionó anteriormente, el rol del docente desempeña una función crucial en el proceso educativo. Por lo tanto, es esencial motivar a los educadores para que puedan desarrollarse plenamente en su ejercicio profesional. Esta motivación se traduce en la satisfacción que experimentan en su entorno laboral, lo cual contribuye al éxito de la entidad educativa al lograr

sus metas estratégicas y objetivos institucionales. Es fundamental destacar que los docentes que encuentran satisfacción en su trabajo, ya sea debido a una remuneración justa, un trato adecuado, oportunidades de ascenso o aprendizaje, son los que generan un mayor rendimiento y producción. Por el contrario, aquellos educadores que se sienten motivados de manera negativa debido a sus malas remuneraciones y condiciones laborales, que se sienten asfixiados por las presiones de su trabajo, estos en resumidas cuentas son menos productivos. En este sentido, es importante subrayar que quienes se ven perjudicados en estas situaciones son los estudiantes. Al respecto, en una facultad de educación de una universidad nacional de Ica, se viene percibiendo una problemática, que se manifiesta en conductas, comportamientos y actos que llaman la atención en cuanto a la satisfacción y desempeño del docente, es así que ciertos docentes, independientemente de su condición (nombrado o contratado) vienen experimentando insatisfacción por diversos factores, siendo uno de los más relevantes la remuneración, otro de ellos es la falta de dirección de la universidad como de la facultad y sus escuelas, también se siente insatisfechos por la falta de infraestructura y de recursos tecnológicos para potenciar la formación universitaria, como por la falta de ascensos y reconocimientos laborales, lo que a su vez se traduce en inasistencia del cuerpo docente, clases monótonas, impuntualidad docente, falta de responsabilidad en sus actividades administrativas y pedagógicas, en si ello no viene sumando en la calidad de la formación universitaria. En este sentido, la calidad depende mucho del desempeño de estos actores, por lo que muchos estudiantes refieren que los docentes no se valen de la tecnología para generar procesos de enseñanza y aprendizaje activos, que imparten conocimientos desactualizados que no se ajustan al contexto actual en el que vivimos, que son intransigentes en el proceso de enseñanza, que no manejan una comunicación asertiva y horizontal sino todo lo contrario, e incluso que existen algunos docentes que son chantajistas, lo cual llama mucho la atención y genera gran preocupación, pues sumado a ello, también muchos docentes no se encuentran debidamente preparados en el curso que dictan, parece ser que han sido colocados improvisadamente por favores políticos, lo que redundaría en el descontento del alumnado que percibe que no vienen formándose como debe ser debido a las falencias del cuerpo docente, es precisamente que bajo este escenario problemático se buscó llevar a cabo la presente investigación, y desde este ámbito, poder aportar en la mejora de la formación universitaria de tales estudiantes.

#### Problema general

¿Qué tipo de asociación estadística existe entre el agrado laboral y el desempeño docente en una facultad de una universidad de Ica?

### Problemas específicos

P.E.1: ¿Existe algún tipo de asociación estadística entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica?

P.E.2: ¿Existe cierta asociación estadística entre la realización personal y el desempeño del cuerpo docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica?

P.E.3: ¿Qué tipo de asociación estadística existe entre los beneficios laborales y el desempeño del talento docente en una facultad de una universidad de Ica?

En coherencia con las preguntas investigativas, también se formularon objetivos estratégicos, así tenemos:

### Objetivo general

Determinar la asociación estadística entre la complacencia laboral y el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.

### Objetivos específicos

O.E.1: Explorar si existe algún tipo de asociación estadística entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica.

O.E.2: Identificar la existencia de cierta asociación estadística entre la realización personal y el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica.

O.E.3: Conocer el tipo de asociación estadística entre los beneficios laborales y el desempeño del talento docente en una facultad de una universidad de Ica.

Sumado a ello, se formularon las respectivas hipótesis:

### Hipótesis general

La complacencia en el entorno laboral tiene una asociación sustancial en términos estadísticos con el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica.

### Hipótesis específicas

H.E.1: Las condiciones de trabajo mantienen una asociación sustancial en términos estadísticos con el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.

H.E.2: La realización personal se asocia sustancialmente en términos estadísticos con el desempeño docente en una facultad de una universidad de Ica.

H.E.3: Los beneficios laborales se encuentran asociados sustancialmente en términos estadísticos con el desempeño de la plana docente en una facultad de una universidad de Ica.

Con respecto a la justificación del estudio, la investigación involucra en si misma una justificación teórica, ello porque se ha sistematizado información relevante sobre dos variables de estudio poco estudiadas en el ámbito universitario, sumado a ello, se ha hecho lo posible para aportar con conocimiento que refuerce el modelo teórico que se propone con este estudio, que ha sido el de establecer la incidencia significativa de la satisfacción laboral en el desempeño del talento docente universitario. Por otra parte, el estudio se justifica a nivel práctico, porque diversos investigadores educativos de nivel superior pueden tomar en cuenta este estudio como antecedente investigativo, de igual forma otros investigadores podrán replicar los instrumentos de esta investigación en otras realidades a fin de aportar en su estandarización. Asimismo, las autoridades de la facultad en mención podrán realizar una serie de acciones a fin de implementar estrategias para elevar el desempeño laboral docente, sin perder de vista el tratamiento de su satisfacción, pues como se ha visto, esta es una variable que se encuentra íntimamente ligada al desempeño laboral. Además, cabe precisar que la investigación resulta importante porque los diversos conocimientos generados con esta estarán a disposición de la comunidad científica y otras personas (autoridades, académicos, etc.) que la requieran dada las singularidades de sus investigaciones. Sumado a ello, la investigación adquiere mayor relevancia porque en este realidad universitaria a la fecha no existe una investigación de similares intenciones, por lo que la presente constituye un referente objetivo para futuras investigaciones en este escenario, pero además, la investigación ha logrado ubicar las teorías de ambas variables de estudio en el contexto universitario, lo cual le brinda mayor valor ya que estas teorías por lo general habían sido tomadas en cuenta en investigaciones netamente administrativas o educativas pero en el ámbito de la educación secundaria y no universitario. Asimismo, los resultados de la presente son importantes por su implicancia en la formación universitaria de los estudiantes de la referida facultad, y que servirán de base para que se desarrollen nuevas líneas de investigación enfocadas en contribuir en la formación universitaria del futuro docente.

La investigación se organiza en ocho capítulos atendiendo a la formalidad establecida por la universidad, formalidad aprobada por Resolución Vicerrectoral N° 113-VRI-UNICA-2021, así tenemos:

En el primer capítulo encontramos un sustento teórico debidamente organizado, el mismo que parte de investigaciones objetivas anteriores a la presente, luego encontramos la teoría de ambas variables, para después analizar el planteamiento del problema, conocer los problemas, objetivos e hipótesis, y entender la justificación e importancia de la investigación.

En el segundo capítulo encontramos la metodología de la investigación, la cual se ha desarrollado en base a criterios técnicos metodológicos, y que dan mayor rigor en cuanto al método científico.

En el tercer capítulo encontramos los resultados de la investigación, estos son presentados en forma organizada y secuencial, primero se desarrolló la estadística descriptiva y luego se llevó a cabo la estadística inferencial, resultados que fueron interpretados con el debido rigor estadístico.

En el cuarto capítulo encontramos la discusión objetiva sobre los hallazgos del estudio, valiéndose para ello de otras investigaciones a fin de reforzar a nivel teórico el modelo teórico propuesto.

En el quinto y sexto capítulos encontramos las conclusiones y las recomendaciones de la investigación, las cuales son precisas y han sido elaboradas en torno a las debilidades detectadas en el trabajo de campo.

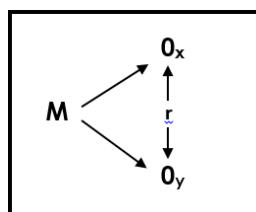
En el séptimo y octavo capítulos encontramos las fuentes de información (libros, revistas, artículos, tesis, páginas web, entre otras), las cuales se han desarrollado bajo estricto cumplimiento de la norma internacional APA; así como también encontramos los anexos de la investigación, los cuales se presentan de manera ordenada a fin de dar mayor consistencia a esta.

## II. Estrategia metodológica

Tomando como referencia a Arias (2016) el estudio ha sido de tipo básico, pues tuvo como fin la generación de conocimientos los mismos que calan en el ámbito universitario ya que se han analizado variables que tiene mucho que ver con el comportamiento laboral de uno de los actores claves de la formación universitaria, el docente. En este sentido, la investigación ha dado mayores luces sobre la problemática en este escenario, así como también a aportado en la construcción de un modelo teórico que posibilite la afirmación de que la satisfacción que experimenta el colaborador docente se encuentra íntimamente asociada a su labor profesional.

Atendiendo a Hernández et al. (2014) la investigación ha tenido un alcance correlacional, ello porque para validar el constructo propuesto no solo se necesitó describir las variables de estudio sino también establecer si entre ellas existe algún tipo de relación.

Por su ultimo, es preciso mencionar que se ha empleado un diseño no experimental correlacional, toda vez que las variables fueron evaluadas y no intervenidas, evaluación que se llevó a cabo en un determinado momento con la aplicación de dos instrumentos, a fin de procesar los datos y determinar con exactitud estadística si entre las variables existe algún tipo de asociación significativa (Hernández et al., 2014). Este diseño investigativo se esquema de la siguiente forma:



Al respecto, vale preciar que el diseño investigativo es muy relevante ya que docta la ruta o el camino para recolectar los datos, para poder procesarlos, y sobre ello, interpretarlo, y de esta manera conocer si las variables se encuentran en situación de correlación. Como en el caso en particular, en donde las variables analizadas han sido por un lado la satisfacción laboral, y por el otro, el desempeño del docente universitario, evidenciándose entre ellas un coeficiente  $r$  que nos indica la presencia de correlación entre las mismas.

De acuerdo con Arias (2016), como población de estudio se tomó a todos los docentes de la facultad, por lo que esta se conformó por 91 docentes en sus distintas condiciones y clases, que

integran la plana docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, según se muestra:

**Tabla 1**

*Distribución de la población de estudio*

Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica - 2016			
Condición	Clase	N° Trabajadores	Total
Nombrados	Principales	42	42
Nombrados	Asociados	18	18
Contratados	Auxiliares	31	31
Total		91	91

*Nota:* Nomina de asistencia de personal docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNICA - 2017.

En cuanto a la muestra, se empleó una muestra censal, es decir, que todas las unidades conformantes de la población, los 91 docentes, fueron tomados en cuenta para que formen parte de la muestra, no excluyéndose a ni uno.

Con respecto a las técnicas, prestando consideración a Fábregues et al. (2016) por un lado se empleó la encuesta, por medio de la cual se pudo recabar datos relevantes sobre la variable X (agrado que muestra el colaborador sobre el trabajo); mientras que por otro lado se empleó la observación, una de las técnicas más utilizadas en el campo educativo, por lo que a través de esta técnica se pudo observar el comportamiento laboral del docente universitario (variable Y). Al respecto, es preciso mencionar que tanto, la técnica de la encuesta como la técnica de la observación se han desarrollado con la debida diligencia, y respetando los principios universales de la ética investigativa.

En cuanto a los instrumentos, en coherencia con la encuesta, se aplicó a las unidades de análisis un cuestionario, denominado cuestionario sobre la satisfacción laboral, el mismo que dada su aplicabilidad ha permitido recoger información sobre las condiciones en la que se encuentra expuesto el docente universitario, su desarrollo personal, y los beneficios que este disfruta en base a su labor docente. En la siguiente página se conoce a detalle el instrumento en mención:

**Tabla 2***Ficha técnica del cuestionario sobre la satisfacción laboral*

Características	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la satisfacción laboral.
Autora	Liria Cinthia Noa Quispe
Dirigido	Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNICA.
Procedencia	UNICA
Propósito	Conocer el grado de satisfacción laboral del docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNICA en el año 2017.
Forma de administración	Individual
# de ítems	18 ítems.
Dimensiones a evaluar	Dimensión 1: Condiciones de trabajo (6 ítems) Dimensión 2: Realización personal (6 ítems) Dimensión 3: Beneficios laborales (6 ítems)
Escala de valoración	Nunca (0 punto) Casi nunca (1 punto) De vez en cuando (2 puntos) Casi siempre (3 puntos) Siempre (4 puntos)
Categorías	Bajo [0-24> Regular [24-48> Alto [48-72]

*Nota:* Elaboración propia.

En atención a la validación, cabe advertir que se empleó la validación por criterio de expertos, por lo que este tipo de validación es aceptable en todas universidades del país, por lo que está de igual forma acepta este tipo de validación. Al respecto, es preciso mencionar que este procedimiento validatorio estuvo a cargo de especialista en tema de investigación, quienes examinaron con rigurosidad cada uno de los ítems que conforma el instrumento y dieron su opinión favorable de aplicabilidad.

A parte de la validación, el instrumento también fue sometido a la prueba de confiabilidad de Alfa Cronbach, prueba de confiabilidad de consistencia interna del instrumento, la misma que se llevó a cabo en una muestra piloto de 15 docentes, obteniéndose como resultado un valor superior a 0.8, (0.817), lo que evidencia que el instrumento es altamente fiable.

Ahora en coherencia con la observación, se aplicó una ficha de observación, la misma que permitió conocer con objetividad la labor pedagógica del docente, así como su

responsabilidad profesional y sus relaciones interpersonales con los estudiantes, colegas y autoridades. A continuación, se presenta la respectiva ficha técnica:

**Tabla 3**

*Ficha técnica de la ficha de observación sobre el desempeño laboral*

Características	
Nombre del instrumento	Ficha de observación sobre el desempeño docente.
Autora	Liria Cinthia Noa Quispe
Dirigido	Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y humanidades de la U.N.ICA.
Procedencia	UNICA
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	18 ítems
Dimensiones a evaluar	Dimensión 1: Capacidad pedagógica (6 ítems) Dimensión 2: Responsabilidad profesional (6 ítems) Dimensión 3: Relaciones interpersonales (6 ítems)
Escala de valoración tipo Likert	Nunca (1 punto) Casi nunca (2 punto) De vez en cuando (3 puntos) Casi siempre (4 puntos) Siempre (5 puntos)
Categorías	Bajo [18-42> Regular [42-66> Alto [66-90]

*Nota:* Elaboración propia.

Al igual que en el primer caso, la ficha de observación fue sometida a una prueba de validación por juicio de expertos, en donde participaron tres docentes expertos en la temática de estudio, quienes acorde a su criterio técnico metodológico y pedagógico dieron su opinión favorable de aplicabilidad del instrumento, quedando de esta forma validado dicho instrumento.

Asimismo, la ficha de observación fue sometida a la prueba de confiabilidad Alfa Cronbach en una muestra piloto de 15 docentes universitarios, obteniéndose un puntaje superior a 0.8, (0.822), que evidencia con objetividad que el instrumento es altamente fiable.

Siguiendo con las cuestiones metodológicas, Valderrama (2017) pone en consideración que se debe tomar en cuenta ciertas técnicas para el análisis y procesamiento de la información, así que en este estudio se utilizaron: 1) Consistenciación de los datos, por lo que mediante esta técnica los datos fueron depurados, de cuya depuración se elaboró una matriz de datos

debidamente codificada a fin de evitar valores perdidos. 2) Tratamiento estadístico descriptivo, mediante esta técnica se elaboraron los resultados descriptivos para ambas variables de estudio, resultados que fueron presentados en tablas y figuras estadísticas, las cuales han sido procesadas con el debido rigor estadístico. 3) Tratamiento estadístico inferencial, es así que a través de esta técnica se pudieron contrastar las hipótesis de investigación, todo ello, con el debido rigor estadístico. 4) Interpretación de los datos, en este punto, los resultados hallados fueron sometidos a una interpretación apegada a la objetividad, toda vez que las subjetividades en este estudio dada su naturaleza (cuantitativa) desvirtúa y generan sesgo, por ello, a fin de evitar cualquier tipo de sesgo se procedió a realizar una interpretación objetiva.

### III. Resultados

En el siguiente capítulo encontramos los resultados descriptivos de la investigación, mismos que han sido procesados luego de haberse recolectado información con el cuestionario sobre la satisfacción laboral, que fue aplicado a los docentes universitarios nombrados y contratados de la referida entidad universitaria nacional. En este orden, con la intención de comprender los niveles de medición, se desarrolla con precisión los baremos de la variable X, así tenemos:

#### Satisfacción laboral

Bajo [0 - 24>

Regular [24 - 48>

Alto [48 - 72]

#### Condiciones de trabajo

Bajo [0 - 8>

Regular [8 - 16>

Alto [16 - 24]

#### Realización personal

Bajo [0 - 8>

Regular [8 - 16>

Alto [16 - 24]

#### Beneficios laborales

Bajo [0 - 8>

Regular [8 - 16>

Alto [16 - 24]

Cabe mencionar que dichos baremos han sido hallados mediante técnica estadística, considerando para ello, los límites (inferior y superior), así como el rango y las escala, baremos que han sido hallados con el debido rigor estadístico.

**Tabla 4**

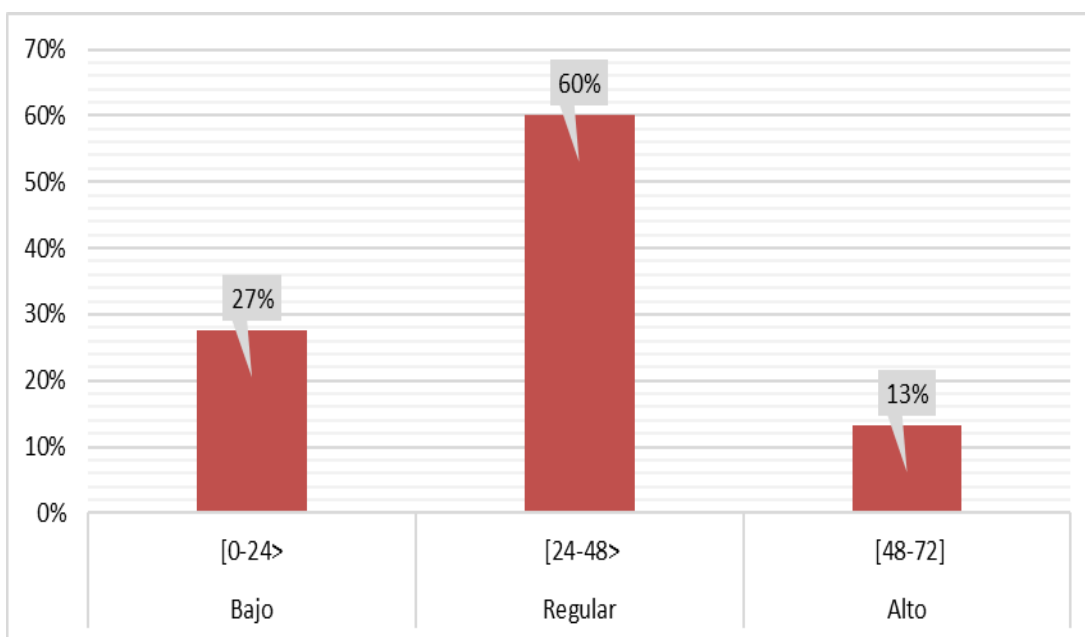
*Resultados descriptivos sobre la satisfacción laboral de la plana docente*

Categorías	Casos	Porcentaje
Bajo	25	27%
Regular	54	60%
Alto	12	13%
Total	91	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 1**

*Figura simple sobre la satisfacción laboral de la plana docente*



*Nota:* Elaboración propia.

### **Interpretación**

La tabla y figura en mención pone en evidencia una realidad que ya se venía percibiendo entre los docentes, es así que el 60% de estos vienen experimentando una satisfacción laboral regular, el 27% una satisfacción laboral baja, y solo el 13%, un pequeño porcentaje de estos vienen experimentando una satisfacción laboral alta, lo cual es muy preocupante, pues los docentes como parte del talento humano de la universidad, deben encontrarse en una mejor situación laboral que les posibilite estar satisfechos con su trabajo, con sus funciones, y por tanto tengan un mejor desempeño que sume a los objetivos y metas institucionales.

**Tabla 5**

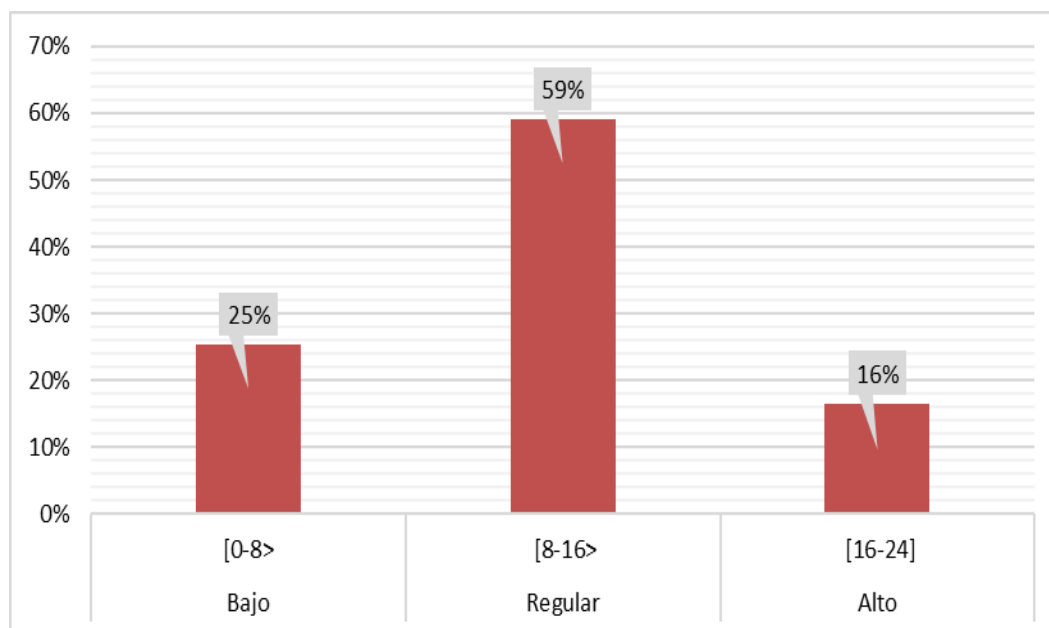
*Resultados descriptivos sobre las condiciones de trabajo de la plana docente*

Categorías	Casos	Porcentaje
Bajo	23	25%
Regular	53	59%
Alto	15	16%
Total	91	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 2**

*Figura simple sobre las condiciones de trabajo de la plana docente*



*Nota:* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Tomando como referencia la tabla y figura en mención, se evidencia con precisión estadística que los docentes se muestran insatisfechos por las condiciones laborales que vienen experimentando, es así que el 59% de ellos perciben regulares condiciones laborales, el 25% perciben malas condiciones laborales, y solo el 16%, un pequeño porcentaje de estos perciben adecuadas condiciones laborales, lo cual es tremendamente lamentable, mayor aun cuando se exige de la universidad que brinde una educación de calidad, pero como se posibilita ello, si desde ya su personal se encuentra insatisfecho por las condiciones laborales.

**Tabla 6**

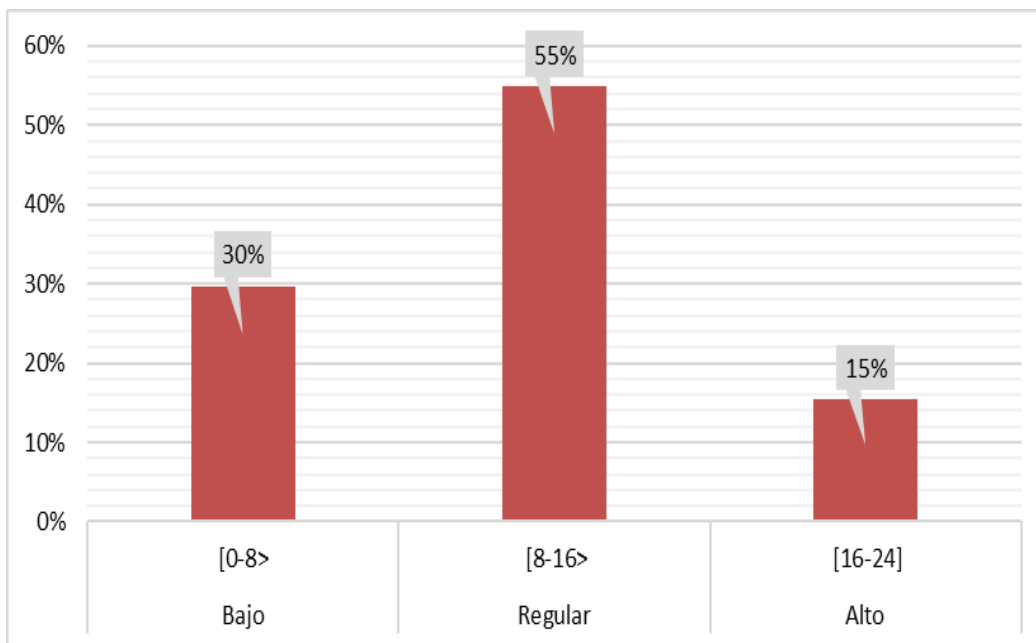
*Resultados descriptivos sobre la realización personal de la plana docente*

Categorías	Casos	Porcentaje
Bajo	27	30%
Regular	50	55%
Alto	14	15%
Total	91	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 3**

*Figura simple sobre la realización personal de la plana docente*



*Nota:* Elaboración propia.

### **Interpretación**

La tabla y figura nos muestran que los docentes se encuentran medianamente satisfechos en cuanto al factor realización personal, lo que se evidencia, en el hecho de que el 55% de ellos, es decir, la mayoría de ellos experimentaban una realización personal regular, el 30% experimentaban una realización personal baja, y un pequeño grupo, el 15% experimentaban una realización personal alta. Lo cual llama la atención, si desde ya estos no se sienten autorrealizados, es muy poco probable que sumen en la realización personal y profesional de los estudiantes.

**Tabla 7**

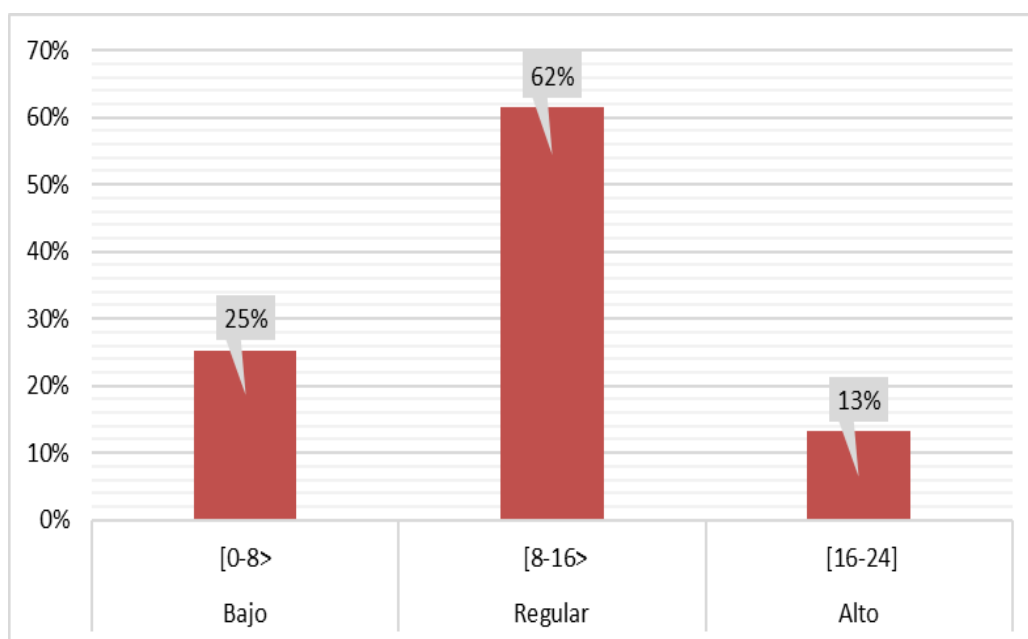
*Resultados descriptivos sobre los beneficios laborales de la plana docente*

Categorías	Casos	Porcentaje
Bajo	23	25%
Regular	56	62%
Alto	12	13%
Total	91	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 4**

*Figura simple sobre la realización personal de la plana docente*



*Nota:* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Tomando como referencia la tabla y figura en mención, los docentes universitarios muestran mucho descontento sobre respecto a los beneficios laborales, es así que la mayoría de ellos, el 62% perciben regulares beneficios laborales, el 25% perciben bajos beneficios laborales, y el 13% perciben altos beneficios laborales. Este pequeño grupo debe estar conformado por los docentes nombrados, pero a pesar de que estos son la mayoría en la población, se visualiza que solo una minoría está contenta con este factor, y en el caso de la mayoría, como queda este grupo humano profesional respecto a sus beneficios laborales, con gran descontento.

Continuando con los resultados descriptivos de la investigación, mismos que han sido procesados luego de haberse recolectado información con la ficha de observación sobre el desempeño profesional (válida y confiable), que fue aplicado a los docentes universitarios nombrados y contratados de la referida entidad universitaria nacional. En este orden, con la intención de comprender los niveles de medición, se presentan los baremos de la variable Y, así tenemos:

#### Desempeño laboral

Bajo [0 - 24>

Regular [24 - 48>

Alto [48 - 72]

#### Capacidad pedagógica

Bajo [0 - 8>

Regular [8 - 16>

Alto [16 - 24]

#### Responsabilidad profesional

Bajo [0 - 8>

Regular [8 - 16>

Alto [16 - 24]

#### Relaciones interpersonales

Bajo [0 - 8>

En efecto, esta baremación que ha sido desarrollada con el debido rigor estadístico, tomando en cuenta los límites inferiores y superiores, la escala y el rango, nos permite conocer y comprender los niveles de medición que se presentan en las siguientes tablas y figuras estadísticas, así tenemos:

**Tabla 8**

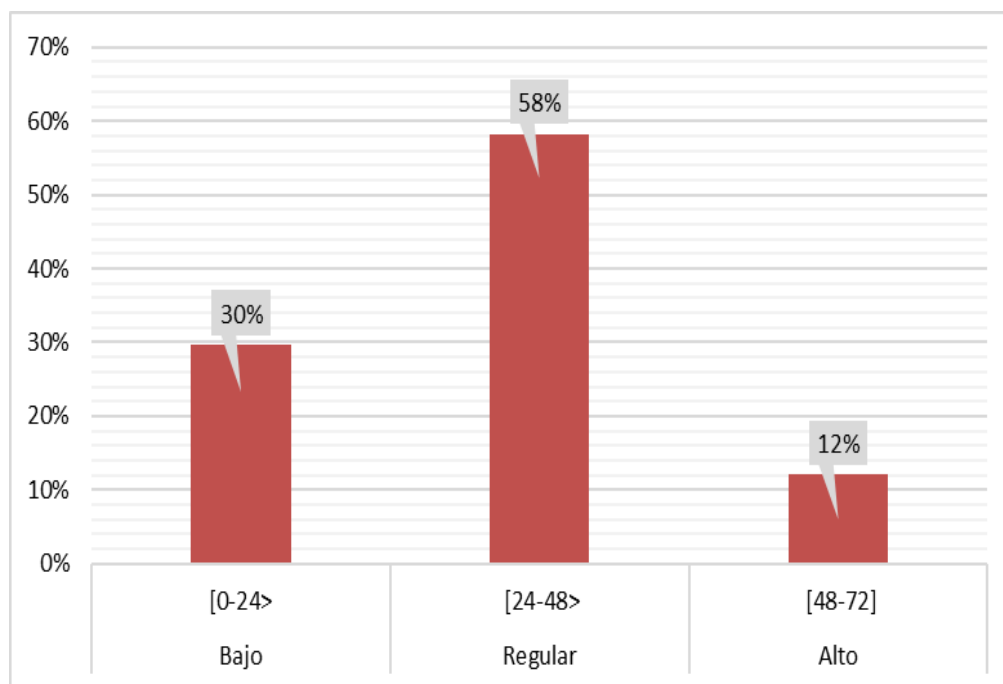
*Resultados descriptivos sobre el desempeño de la plana docente*

Categorías	Casos	Porcentaje
Bajo	27	30%
Regular	53	58%
Alto	11	12%
Total	91	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 5**

*Figura simple sobre el desempeño de la plana docente*



*Nota:* Elaboración propia.

### **Interpretación**

En cuanto a los resultados, la tabla y figura en mención, nos permiten conocer que los docentes además de que no se encuentran debidamente satisfechos con su trabajo, también no presentan un adecuado desempeño, es así que el 58% de ellos, presentaban un regular desempeño laboral, el 30% presentaban un bajo desempeño, y solo una pequeña minoría, 12%, presentaban un alto desempeño profesional.

**Tabla 9**

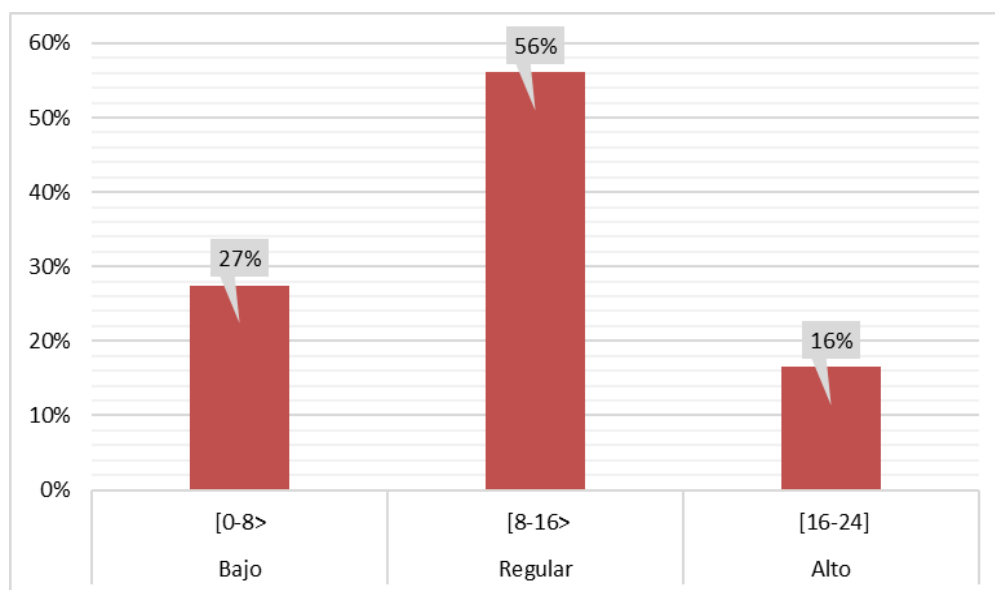
*Resultados descriptivos sobre la capacidad pedagógica de la plana docente*

Categorías	Casos	Porcentaje
Bajo	25	27%
Regular	51	56%
Alto	15	16%
Total	91	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 6**

*Figura simple sobre la capacidad pedagógica de la plana docente*



*Nota:* Elaboración propia.

### **Interpretación**

La referida tabla y figura ponen en evidencia que los docentes al sentirse insatisfechos con su labor, ello se traduce una no tan optima capacidad pedagógica, es así que la mayoría de estos, el 56% demostraban una regular capacidad pedagógica, el 27% una baja capacidad pedagógica, y el 16% una alta capacidad pedagógica, como se logra evidenciar de tales resultados, solo una pequeña minoría de docentes demostraban adecuada capacidad pedagógica en el desarrollo de sus clases.

**Tabla 10**

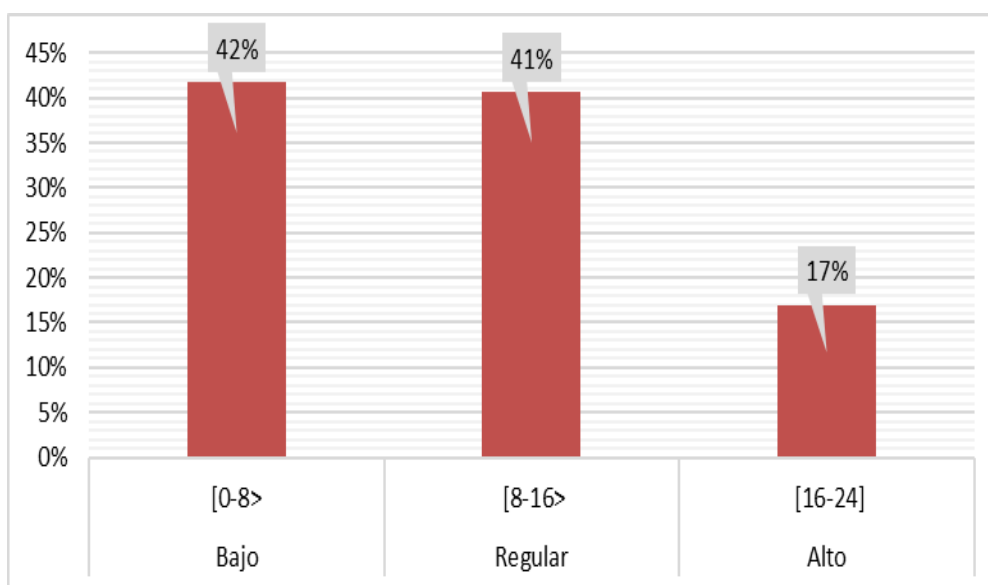
*Resultados descriptivos sobre la responsabilidad profesional de la plana docente*

Categorías	Casos	Porcentaje
Bajo	38	42%
Regular	37	41%
Alto	16	17%
Total	91	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 7**

*Figura simple sobre la responsabilidad profesional de la plana docente*



*Nota:* Elaboración propia.

### **Interpretación**

En cuanto a los resultados descriptivos, la tabla y figura permiten conocer con objetividad que los docentes en su mayoría presentan una mediana responsabilidad técnico-pedagógica, razón por la cual, estos en un 41% se ubican en el nivel regular, en un 42% se ubican en el nivel bajo, y en un 17% se ubican en el nivel alto, nuevamente los resultados dan a conocer que solo un pequeño grupo de docentes presentan una alta responsabilidad técnico-pedagógica que suma en la formación universitaria de los futuros docentes del país.

**Tabla 11**

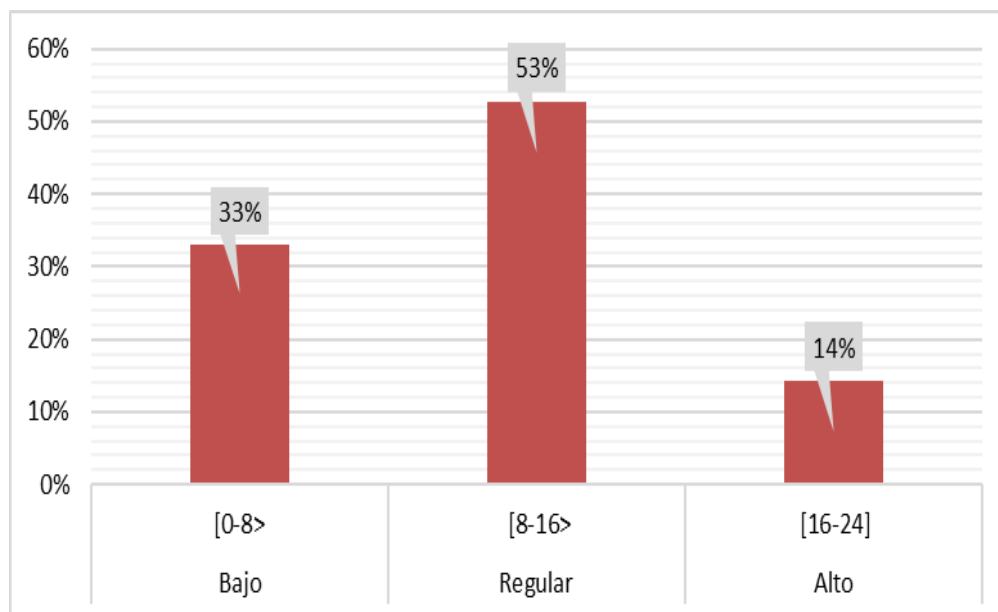
*Resultados descriptivos sobre las relaciones interpersonales de la plana docente*

Categorías	f(i)	h(i)%
Bajo	30	33%
Regular	48	53%
Alto	13	14%
Total	91	100%

*Nota:* Elaboración propia.

**Figura 8**

*Figura simple sobre las relaciones interpersonales de la plana docente*



*Nota:* Elaboración propia.

### **Interpretación**

La tabla y figura en mención evidencian que los docentes no solo presentan una regular capacidad y responsabilidad profesional, sino que también presentan limitaciones en sus relaciones interpersonales, es así que la mayoría de estos, el 53%, presentaban regulares relaciones interpersonales, el 33% presentaban bajas relaciones interpersonales, y el 14% presentaban altas relaciones con sus colegas, con sus superiores, y con sus estudiantes de los diferentes ciclos de estudios.

Con respecto a la contrastación de hipótesis tenemos:

Contrastación de la hipótesis general

1° Formulación de Hipótesis estadísticas

$H_a: \rho \neq 0$

Existe una relación significativa entre la complacencia en el entorno laboral y el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.

$H_0: \rho = 0$

No existe una relación significativa entre la complacencia en el entorno laboral y el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.

2° Regla de decisión estadística

Sig.  $> \alpha = 0,05$ , entonces se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Sig.  $< \alpha = 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

### Tabla 12

*Prueba estadística inferencial de correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente*

		Satisfacción laboral	Desempeño docente
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,848**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	91	91
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,848**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	91

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

Nota: Elaboración propia.

4° Toma de decisiones

La tabla en mención nos permite conocer que se ha obtenido un coeficiente r de ,848 que nos indica una asociación muy fuerte (intensidad), y directa (direccionalidad), pero además se ha obtenido un Sig. ,000 que nos permite afirmar de manera categórica que dicha correlación es significativa, por tanto, es coherente a nivel estadístico rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, en tal sentido, se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la complacencia en el entorno laboral tiene una asociación sustancial con el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica.

Contrastación de la hipótesis específica 1

1° Formulación de Hipótesis estadísticas

$H_a: \rho \neq 0$

Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.

$H_0: \rho = 0$

No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.

2° Regla de decisión estadística

Sig.  $> \alpha = 0,05$ , entonces se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Sig.  $< \alpha = 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

**Tabla 13**

*Prueba estadística inferencial de correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño docente*

		Condiciones de trabajo	Desempeño docente
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,835**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	91	91
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,835**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	91

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

*Nota:* Elaboración propia.

4° Toma de decisiones

La referida tabla permite conocer que se ha hallado un coeficiente r de ,835 que nos indica una asociación muy fuerte (intensidad), y directa (direccionalidad), pero además se ha obtenido un Sig. ,000 que nos permite afirmar de manera objetiva que dicha correlación es significativa, por tanto, es coherente rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, en tal sentido, se afirma con un nivel de confianza del 95%, que las condiciones de trabajo mantienen una asociación sustancial con el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica.

## Contrastación de la hipótesis específica 2

### 1° Formulación de Hipótesis estadísticas

$H_a: \rho \neq 0$

Existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.

$H_0: \rho = 0$

No existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.

### 2° Nivel de significancia

Sig.  $> \alpha = 0,05$ , entonces se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Sig.  $< \alpha = 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

### 3° Cálculo del estadígrafo de prueba

**Tabla 14**

*Prueba estadística inferencial de correlación entre la realización personal y el desempeño docente*

		Realización personal	Desempeño docente
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,829**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	91	91
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,829**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	91

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

*Nota:* Elaboración propia.

### 4° Toma de decisiones

La tabla en mención nos permite conocer que se ha obtenido un coeficiente  $r$  de ,829 que nos indica una asociación muy fuerte (intensidad), y directa (direccionalidad), pero además se ha obtenido un Sig. ,000 que nos permite afirmar de manera categórica que dicha correlación es significativa, por tanto, es coherente a nivel estadístico rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, en tal sentido, se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la realización personal tiene una asociación sustancial con el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

#### 1° Formulación de Hipótesis estadísticas

$H_a: \rho \neq 0$

Existe una relación significativa entre los beneficios laborales y el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.

$H_0: \rho = 0$

No existe una relación significativa entre los beneficios laborales y el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.

#### 2° Nivel de significancia

Sig.  $> \alpha = 0,05$ , entonces se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Sig.  $< \alpha = 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

#### 3° Cálculo del estadígrafo de prueba

**Tabla 15**

*Prueba estadística inferencial de correlación entre los beneficios laborales y el desempeño docente*

		Beneficios laborales	Desempeño docente
Beneficios laborales	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	91	91
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	91

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

*Nota:* Elaboración propia.

#### 4° Toma de decisiones

La mencionada tabla permite conocer que se ha hallado un coeficiente  $r$  de ,833 que nos indica una asociación muy fuerte (intensidad), y directa (direccionalidad), pero además se ha obtenido un Sig. ,000 que nos permite afirmar de manera objetiva que dicha correlación es significativa, por tanto, es coherente rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, en tal sentido, se afirma con un nivel de confianza del 95%, que los beneficios laborales mantienen una asociación sustancial con el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica.

#### IV. Discusión

Actualmente la exploración es motivo de discusión tomando a modo de reseña efectos alcanzados, las referencias de averiguación, los fundamentos utópicos de publicaciones versátiles, así como cuando contrastamos su hipótesis. A través de la averiguación sobre la adquisición de efectos logré determinar la existencia de una elevada correlación, positiva, valiosa accesible, de versátiles publicaciones: satisfacción laboral igual que desenvolvimiento educativo; debido al logro de la  $r$  de Pearson,  $K$ . de 0.848 así también una  $p$ -valor de 0,000 la cual permite indicar teniendo un grado elevado en complacencia profesional le pertenece buen ejercicio instructivo, también en el deterioro de grado pequeño a su agrado profesional le atañe un instructivo deficiente. Dichas derivaciones difieren con aciertos de Bedoya (2017) el cual encontró enlace entre la complacencia profesional y la ocupación magistral. En este sentido, González y Subaldo (2015) encontraron un enlace positivo entre el agrado profesional relevante y el desenvolvimiento educativo. Al respecto, sobre el contexto universitario, Ruano (2014) determinó en su estudio que el agrado profesional viene hacer un componente transcendental en el ejercicio magistral universitario, motivo por el cual es importante abordar este tema desde varias aristas. De ahí que Güell (2014) afirma que el gozo laboral progresa en el momento en que los educadores asumen su postura efectiva conectada a la creación principal, a la afirmación general acumulada, al grado de ansiedad que profesan dado que manipulan pensando, en la mensualidad y además en el procedimiento formativo establecido por el estado a través de la enseñanza. Ante ello, queda entendido que la satisfacción del docente universitario responde a diversas cuestiones como el reconocimiento, la promoción, la remuneración, el clima laboral, entre otros, y que ello de una u otra manera incide en su desempeño, pudiendo ser este bueno o deficiente, lo que a su vez repercute en la formación del estudiante universitario. La ilustración tiene dependencia indagatoria con los fundamentos imaginarios respaldada en Regalado (2016) el mismo que sustenta sobre el agrado profesional como el “proceder profesional, repercutido por constituyentes cognoscentes y afables, así como también, conductuales (actual mecanismo apreciado); revelando el discernimiento o exégesis apropiado o inoportuna de la trama profesional” (p.38). En este sentido, la satisfacción laboral implica una pasión de dicha, goce o prosperidad advirtiendo al solícito su analogía con la ocupación. Esta emoción consigue ser extensivo e integral englobando semblantes constituyentes a la respectiva producción. Dicho en otros termino, el deleite en la tarea, viene hacer la derivación de las diferentes formas asumida por un hacendoso en su faena, los componentes concernientes a él, así como a la habitual subsistencia. Por otro lado, los soportes figurados son respaldadas en Chavez (2017) el que asevera sobre el desenvolvimiento magistral: “función que ocupa un capacitado a través del esmero de maniobras y aptitudes para interrelacionarse instruyendo a los discípulos conforme al compromiso asumido” (p.27). Al

respecto, es preciso mencionar que el desempeño docente se refiere a las técnicas que desenvuelve el maestro en su faena académica frecuente cometida acorde con los requerimientos, explicando en su desempeño académico formativo, que es un experto educador, capacitado, competente e innovador pudiendo utilizar, metodologías, sistemáticas valorando discernimientos; asumiendo diversos contextos, partiendo de un dictamen cíclico con la finalidad de proyectar, administrar, destinar y valorar de manera efectiva, a la insuficiencia educativa y su ambiente. Estando, en su responsabilidad desenvolver las sapiencias, espacios, maestrías, formas y bienes de los educandos, a través del beneficioso amaestramiento en ellos, habrá despejada experiencia en la que el maestro ha considerado bueno el ejercicio. Desde otra perspectiva, en concordancia con las conjeturas de la investigación sucesivas derivaciones consigo adquirieron: De acuerdo a la suposición específica 1; rotula sobre los escenarios de labor vinculados significativamente a la ocupación magistral en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2019; la indicada conjetura se halla confirmada al emerger una cifra  $r$  de Pearson,  $K$ . de 0.835 y un  $p$ -valor de 0,000. Concretizando la suposición 2; se puntea por cuanto la realización propia articulada significativamente con el ejercicio instructivo en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2019; se sitúa la figuración permaneciendo aceptada al disfrutar la obtención de un cociente  $r$  de Pearson,  $K$ . de 0.829 y un  $p$ -valor de 0,000. Dada la suposición definida 3; se imprime sobre la ganancia laboral articulada significativamente con la ocupación magistral en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2019; la referida conjetura se encuentra autorizada al poseer y conseguir un cociente  $r$  de Pearson,  $K$ . de 0.833 y un  $p$ -valor de 0,000. Finalmente, se concluye aseverando que las versátiles de publicación (satisfacción laboral y desempeño docente) se vinculan de forma elevada, auténtica y reveladora.

## V. Conclusiones

1. Se determinó la alta y positiva vinculación entre la satisfacción laboral reveladora con su desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2019, pues se obtuvo un coeficiente  $r$  de Pearson,  $K$ . de 0,848 y un  $p$ -valor de 0,000.
2. Se determinó de forma alta, positiva y demostrativa que las situaciones laborales se articulan 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 2019, alcanzándose un coeficiente  $r$  de Pearson,  $K$ . de 0,835 y un  $p$ -valor de 0,000.
3. Se determinó que la realización íntima se enlaza de forma alta, positiva y demostrativa 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 2019, pues se consiguió un coeficiente  $r$  de Pearson,  $K$ . de 0,829 y un  $p$ -valor de 0,000.
4. Se determinó que los bienes laborales conciernen de condición alta, positiva y característica 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 2019, pues se alcanzó un coeficiente  $r$  de Pearson,  $K$ . de 0,833 y un  $p$ -valor de 0,000.

## VI. Recomendaciones

1. Tomando en cuenta que toda persona necesita ser reconocida por sus buenos actos o buen desempeño, se recomienda que el Estado elabore y ejecute un programa de reconocimiento anual para el docente universitario, con la finalidad de hacerle sentir que su trabajo es importante, así como de estimularlo a dar cada vez un mejor desempeño.
2. Tomando en cuenta que la profesión docente implica un acto social, las autoridades universitarias deben promover labores en equipo no solo entre docentes, sino también entre directivos, trabajadores en la administración, así como los que realizan el mantenimiento; para mejorar su cooperación, e integración y la comunicación con el fin de promover y mantener un buen clima laboral que coadyuve al desempeño del docente universitario.
3. Tomando en cuenta que los índices actuales del costo de la vida han aumentado, se recomienda que el Estado mejore las remuneraciones del docente universitario, pues salarios acordes al ejercicio de sus funciones posibilitará no solo la satisfacción de sus necesidades básicas como de su grupo familiar sino también la motivación para tener un buen desempeño profesional.
4. Argumentar semejante publicación en otros establecimientos de nuestro territorio nacional, como en instituciones educativas de Educación Básica Regular y de Educación Superior No Universitaria con la finalidad de adquirir una fila cimentada en la región y nación permitiendo entender principalmente incidencias de la complacencia profesional en el desenvolvimiento magistral.

## VII. Referencias bibliográficas

- Alegre, A., Barrientos, R. y Milla, M. (2015). *Relación entre clima y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública y una privada*. Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Alfaro, G. (2015). *Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesus María – Lima 2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C. y Espinoza, E. (2017). *Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una Institución de Educación Superior del Caribe Colombiano*. Tesis de master, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Capcha, M. (2015). *El clima laboral en el desempeño profesional académico de los docentes en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica en el año 2013 – 2015*. Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui, Ica, Perú.
- Carlos, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358.
- Chavez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D. y Hélène, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. UOC.
- García de Fanelli, A. y Moguillansky, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina: Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives*, 22(1), 1-18.
- García, M. (2017). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una Empresa de Telecomunicaciones de Lima - 2017*. Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- González, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, XXIV(47), 90-114.

## **VIII. Anexos**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relación entre satisfacción laboral y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica - 2019.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué tipo de asociación estadística existe entre el agrado laboral y el desempeño docente en una facultad de una universidad de Ica?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> <b>P.E.1:</b> ¿Existe algún tipo de asociación estadística entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica?</p> <p><b>P.E.2:</b> ¿Existe cierta asociación estadística entre la realización personal y el desempeño del cuerpo docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica?</p> <p><b>P.E.3:</b> ¿Qué tipo de asociación estadística existe entre los beneficios laborales y el desempeño del talento docente en una facultad de una universidad de Ica?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la asociación estadística entre la complacencia laboral y el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> <b>O.E.1:</b> Explorar si existe algún tipo de asociación estadística entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica.</p> <p><b>O.E.2:</b> Identificar la existencia de cierta asociación estadística entre la realización personal y el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica.</p> <p><b>O.E.3:</b> Conocer el tipo de asociación estadística entre los beneficios laborales y el desempeño del talento docente en una facultad de una universidad de Ica.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La complacencia en el entorno laboral tiene una asociación sustancial en términos estadísticos con el desempeño de los docentes (nombrados y contratados) en una facultad de una universidad de Ica.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> <b>H.E.1:</b> Las condiciones de trabajo mantienen una asociación sustancial en términos estadísticos con el desempeño del cuerpo docente en una facultad de una universidad de Ica.</p> <p><b>H.E.2:</b> La realización personal se asocia sustancialmente en términos estadísticos con el desempeño docente en una facultad de una universidad de Ica.</p> <p><b>H.E.3:</b> Los beneficios laborales se encuentran asociados sustancialmente en términos estadísticos con el desempeño de la plana docente en una facultad de una universidad de Ica.</p>	<p><b>V.X.:</b> <b>Satisfacción laboral</b></p> <p><b>V.Y.:</b> <b>Desempeño docente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Realización personal</li> <li>- Beneficios laborales</li> <li>- Capacidad pedagógica</li> <li>- Responsabilidad profesional</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Investigación de tipo básica. <b>Nivel:</b> Investigación de nivel relacional. <b>Diseño:</b> Según el tipo de investigación se utilizó el diseño correlacional:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p><b>Población:</b> Está constituida por 91 docentes que laboran en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNICA en el 2019. <b>Muestra:</b> Ha quedado conformada por el 100% de la población, por lo que el tamaño de la muestra será igual a número de participantes de la población. <b>Técnicas:</b> La encuesta y la observación. <b>Instrumentos:</b> Cuestionario y ficha de observación. <b>Técnicas de análisis e interpretación:</b> Los datos pasarán por la codificación, calificación, tabulación estadística y la interpretación. Para validar las hipótesis se utilizará el Correlacional de r Pearson a través de los Software estadísticos Excel V. 2013 y SPSS V. 20.</p>

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

UNIVERSIDAD: \_\_\_\_\_ FACULTAD \_\_\_\_\_

CONDICIÓN: \_\_\_\_\_ CLASE: \_\_\_\_\_

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de satisfacción laboral asumida por el magistral de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2019.

**INDICACIONES:** En seguida, se muestra una sucesión de ítems, observe esmeradamente cada una de ellas, y puntée usted con un aspa (X) la elección que piense es la más apropiada.

Las opciones de contestación son las siguientes:

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

Nº	ÍTEM	ALTERNATIVAS				
		0	1	2	3	4
	<b>Dimensión 1: Condiciones de trabajo</b>					
1.	Encuentra fácil el deslizamiento desde su vivienda hasta su entorno laboral.					
2.	Asume un programa adaptable en el trabajo.					
3.	Se sitúa de bastantes horas autónomas.					
4.	Posee aptas ocasiones para la parentela.					
5.	Cuenta con una benévola seguridad colectiva.					
6.	Se siente con una apropiada pulcritud y seguridad en su entorno laboral.					
	<b>Dimensión 2: Realización personal</b>					
7.	Concibe efectuar un tanto excelente e importante en su trabajo.					
8.	Aprecia que la labor en que se desenvuelve es pertinente a sus prácticas y aptitudes.					
9.	Opina que el compromiso le asiste a obtener sus objetivos.					
10.	Percibe gratitud en la disposición de sus hechos dentro de su trabajo.					
11.	Se lleva bien con sus alumnos y con los padres de los mismos.					
12.	Se lleva bien con sus colegas y las autoridades de la facultad.					
	<b>Dimensión 3: Beneficios laborales</b>					
13.	Considera que tiene la peripeca de avance a cerca del apoyo y destrezas.					

14.	Siente beneficio alguno por la manera de manejar el marco de méritos dentro de la Facultad.					
15.	Examinan el aspecto económico en su utilidad profesional.					
16.	Existe conformidad con el sueldo que recoge.					
17.	Siente que está constantemente coaccionado a elegir determinados cursos.					
18.	Tiene libertad de cátedra, así como de elegir su propio método de trabajo.					
<b>SUB-TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>						

Agradezco su contribución.

## FICHA DE OBSERVACIÓN CON RESPECTO AL DESEMPEÑO DOCENTE

UNIVERSIDAD: \_\_\_\_\_ FACULTAD \_\_\_\_\_

CONDICION: \_\_\_\_\_ CLASE: \_\_\_\_\_

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de desempeño profesional asumido por el magistral de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2019.

Las alternativas de respuesta son las siguientes:

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

Nº	ÍTEM	ALTERNATIVAS				
		0	1	2	3	4
	<b>Dimensión 1: Capacidad pedagógica</b>					
1.	El docente evidencia que avasalla el tema resguardado en su curso.					
2.	Participación de manera transparente en sus opiniones y preocupaciones sobre el curso que dicta.					
3.	Tratamiento del docente de que sus sesiones resulten encantadoras.					
4.	Percibe el magistral que sus discípulos se disgustan y se recrean en las sesiones motivo por el cual se les convoca la consideración.					
5.	El docente emplea diversas maneras de laborar en sus sesiones clase que presencian el amaestramiento del curso.					
6.	El docente manipula disímiles convenciones de apreciación (intervención en reunión, compromiso compuesto por, monografías, exposiciones, asociados a otros).					
	<b>Dimensión 2: Responsabilidad profesional</b>					
7.	El docente ejecuta con el plan de reunión concreto.					
8.	El docente proyecta sus experiencias de aprendizaje consecutivamente con respecto al silabo.					
9.	Asiste el magistral con participaciones para lograr las metas ecuanimes de la facultad y escuela académico profesional.					
10.	Advierte el maestro en las comisiones, recomendaciones, colecciones de débito y restantes hechos cuya finalidad es el progreso de la subsistencia corporativa.					
11.	El docente opera trabajos de exploración en relación a su práctica pedagógica.					
12.	Participación magistral en acciones (trayectorias, conferencias, organismos, audiencias, etc.) de línea e innovación educativa del área de especialidad.					
	<b>Dimensión 3: Relaciones interpersonales</b>					

13.	El docente aplaca una cercanía pertinente.					
14.	El docente efectúa sus sesiones de aprendizaje desdoblado en un contexto amable.					
15.	El docente expone obediencia por las opiniones de sus educandos.					
16.	Mantiene el magistral una convivencia sana y armoniosa con el equipo de discípulos.					
17.	Utiliza el maestro un sitio del área con el fin de que los educandos cometan indagaciones de arreglo con sus oportunos arreglos.					
18.	El docente enuncia prontitudes que le admiten desdoblar ciertas pericias: observar, concertar, catalogar, especular de forma inyectiva o ser imaginativo.					
<b>SUB-TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>						

Agradezco su cordial cooperación.

## ANEXO 3: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto.....
- 1.2. Cargo e institución donde labora.....
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación.....
- 1.4. Título del informe de investigación.....
- .....
- 1.5. Autora del instrumento.....

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENO 41 – 60%	MUY BUENO 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.					
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el clima institucional en relación al desempeño docente.					
CONSISTENCIA	Está sustentado en teorías comportamentales y metodológicas.					
COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices, indicadores y dimensiones.					
METODOLOGÍA	Responde al problema y el diseño de la investigación.					

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

## VALIDACIÓN DE EXPERTO

### I. TÍTULO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

**“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE  
EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA - 2017”**

### II. DATOS GENERALES

Nombre: .....

Especialidad:.....

Grado Académico:.....

Fecha:.....

Lugar: .....

### III. OBSERVACIONES EN CUANTO A

#### 1. FORMA

.....  
.....  
.....  
.....

#### 2. CONTENIDO

.....  
.....  
.....  
.....

#### 3. ESTRUCTURA

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**IV. APORTES Y/O SUGERENCIAS**

.....  
.....  
.....  
.....

**Luego de revisado el documento procede a su aprobación**

**SI**

**NO**

.....

NOMBRE

DNI:

#### ANEXO 4: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Prueba de Alfa de Cronbach del cuestionario sobre la satisfacción laboral

<b>n</b>	<b>it1</b>	<b>it2</b>	<b>it3</b>	<b>it4</b>	<b>it5</b>	<b>it6</b>	<b>it7</b>	<b>it8</b>	<b>it9</b>	<b>it10</b>	<b>it11</b>	<b>it12</b>	<b>it13</b>	<b>it14</b>	<b>it15</b>	<b>it16</b>	<b>it17</b>	<b>it18</b>	<b>ST<sup>2</sup></b>
<b>1</b>	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	32.00
<b>2</b>	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	46.00
<b>3</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36.00
<b>4</b>	1	1	1	1	1	3	1	3	3	4	1	4	1	3	1	1	1	3	34.00
<b>5</b>	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	1	4	3	2	2	3	2	2	44.00
<b>6</b>	1	3	3	3	0	4	4	1	2	4	2	0	3	3	3	3	1	1	41.00
<b>7</b>	2	3	3	3	1	4	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	52.00
<b>8</b>	3	3	3	3	1	4	4	2	2	1	4	1	3	3	2	3	1	3	46.00
<b>9</b>	2	3	2	3	1	4	2	2	1	4	4	4	2	3	3	2	2	3	47.00
<b>10</b>	3	3	1	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	3	2	2	1	3	38.00
<b>11</b>	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	3	37.00
<b>12</b>	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	37.00
<b>13</b>	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	33.00
<b>14</b>	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	0	2	3	1	1	2	22.00
<b>15</b>	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	28.00
<b>r</b>	0.50	0.69	0.70	0.82	0.10	0.76	0.60	0.19	-0.28	0.54	0.65	0.47	0.80	0.51	0.18	0.71	0.22	0.50	8.67
<b>S<sup>2</sup></b>	0.53	0.49	0.73	0.60	0.65	1.29	1.09	0.29	0.36	1.72	1.40	1.72	0.65	0.46	0.33	0.38	0.36	0.49	

Prueba de Alfa de Conbrach de la ficha de observación sobre el desempeño docente

<b>n</b>	<b>it1</b>	<b>it2</b>	<b>it3</b>	<b>it4</b>	<b>it5</b>	<b>it6</b>	<b>it7</b>	<b>it8</b>	<b>it9</b>	<b>it10</b>	<b>it11</b>	<b>it12</b>	<b>it13</b>	<b>it14</b>	<b>it15</b>	<b>it16</b>	<b>it17</b>	<b>it18</b>	<b>ST<sup>2</sup></b>
<b>1</b>	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	30.00
<b>2</b>	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	46.00
<b>3</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36.00
<b>4</b>	1	1	1	3	1	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	31.00
<b>5</b>	3	3	3	2	2	2	1	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	43.00
<b>6</b>	3	3	0	4	4	1	2	4	2	3	3	3	0	4	4	1	2	2	45.00
<b>7</b>	3	3	1	4	4	2	1	4	4	3	3	3	1	4	4	2	1	2	49.00
<b>8</b>	3	3	1	4	4	2	2	1	4	3	3	3	1	4	4	2	1	2	47.00
<b>9</b>	2	3	1	4	2	2	1	4	4	3	2	3	1	4	2	2	2	2	43.00
<b>10</b>	1	3	1	2	1	2	2	4	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	34.00
<b>11</b>	2	2	1	4	1	2	2	2	4	2	2	2	1	4	1	2	1	2	37.00
<b>12</b>	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	36.00
<b>13</b>	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	31.00
<b>14</b>	1	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	2	2	21.00
<b>15</b>	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	29.00
<b>r</b>	0.82	0.84	0.06	0.79	0.70	0.03	-0.23	0.48	0.64	0.72	0.82	0.84	0.06	0.79	0.70	0.03	-0.07	0.01	8.03
<b>Si<sup>2</sup></b>	0.73	0.60	0.65	1.29	1.09	0.29	0.36	1.72	1.40	0.49	0.73	0.60	0.65	1.29	1.09	0.29	0.24	0.12	

## ANEXO 5: DATA DE RESULTADOS

### Data de la variable X: Satisfacción laboral

N°	Satisfacción laboral																		RESUMEN			
	Condiciones de trabajo						Realización personal						Beneficios laborales						D1	D2	D3	T
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
E1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	11	12	10	33
E2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	7	10	9	26
E3	2	2	1	0	1	0	2	1	0	2	1	2	2	2	2	1	2	2	6	8	11	25
E4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	10	10	12	32
E5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	18	14	14	46
E6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	36
E7	2	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	22	18	20	60
E8	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	1	4	3	2	2	3	2	2	16	14	14	44
E9	1	3	3	3	0	4	4	1	2	4	2	0	3	3	3	3	1	1	14	13	14	41
E10	2	3	3	3	1	4	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	16	19	17	52
E11	3	3	3	3	1	4	4	2	2	1	4	1	3	3	2	3	1	3	17	14	15	46
E12	2	3	2	3	1	4	2	2	1	4	4	4	2	3	3	2	2	3	15	17	15	47
E13	3	3	1	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	3	2	2	1	3	13	12	13	38
E14	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	3	13	12	12	37
E15	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	14	10	13	37
E16	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	10	10	13	33
E17	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	0	2	3	1	1	2	6	7	9	22
E18	2	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	2	4	2	4	3	3	22	18	18	58
E19	0	1	0	2	1	0	2	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2	1	4	6	5	15

E20	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	10	12	10	32
E21	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	11	12	34
E22	0	0	0	2	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	3	5	3	11
E23	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	10	10	12	32
E24	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	18	14	14	46
E25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	36
E26	1	4	4	4	4	3	1	3	3	4	1	4	1	3	1	1	1	3	20	16	10	46
E27	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	1	4	3	2	2	3	2	2	16	14	14	44
E28	1	3	3	3	0	4	4	1	2	4	2	0	3	3	3	3	1	1	14	13	14	41
E29	2	3	3	3	1	4	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	16	19	17	52
E30	3	3	3	3	1	4	4	2	2	1	4	1	3	3	2	3	1	3	17	14	15	46
E31	2	3	2	3	1	4	2	2	1	4	4	4	2	3	3	2	2	3	15	17	15	47
E32	3	3	1	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	3	2	2	1	3	13	12	13	38
E33	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	3	13	12	12	37
E34	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	14	10	13	37
E35	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	10	10	13	33
E36	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	0	2	3	1	1	2	6	7	9	22
E37	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	10	9	9	28
E38	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	2	1	1	1	2	2	0	0	4	6	6	16
E39	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	0	1	1	8	7	4	19
E40	1	1	0	2	2	0	0	0	1	1	2	0	2	0	0	2	0	0	6	4	4	14
E41	2	2	0	2	2	0	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	8	9	7	24
E42	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	10	10	12	32
E43	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	18	14	14	46
E44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	36
E45	2	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	2	4	2	4	3	3	22	18	18	58
E46	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	1	4	3	2	2	3	2	2	16	14	14	44

E47	1	3	3	3	0	4	4	1	2	4	2	0	3	3	3	3	1	1	14	13	14	41
E48	2	3	3	3	1	4	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	16	19	17	52
E49	3	3	3	3	1	4	4	2	2	1	4	1	3	3	2	3	1	3	17	14	15	46
E50	2	3	2	3	1	4	2	2	1	4	4	4	2	3	3	2	2	3	15	17	15	47
E51	3	3	1	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	3	2	2	1	3	13	12	13	38
E52	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	3	13	12	12	37
E53	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	14	10	13	37
E54	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	10	10	13	33
E55	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	0	2	3	1	1	2	6	7	9	22
E56	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	10	9	9	28
E57	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	1	1	8	7	6	21
E58	1	1	1	2	2	0	1	0	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	7	5	4	16
E59	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	0	0	0	1	1	1	1	8	6	4	18
E60	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	7	6	21
E61	1	1	1	2	2	0	0	1	1	1	2	1	0	2	1	1	0	1	7	6	5	18
E62	0	1	0	2	3	1	1	1	1	1	3	0	1	1	1	1	1	1	7	7	6	20
E63	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	10	10	12	32
E64	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	4	4	2	3	18	14	18	50
E65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	36
E66	2	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	2	4	2	4	3	3	22	18	18	58
E67	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	1	4	3	2	2	3	2	2	16	14	14	44
E68	1	3	3	3	0	4	4	1	2	4	2	0	3	3	3	3	1	1	14	13	14	41
E69	2	3	3	3	1	4	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	16	19	17	52
E70	3	3	3	3	1	4	4	2	2	1	4	1	3	3	2	4	1	3	17	14	16	47
E71	2	3	2	3	1	4	2	2	1	4	4	4	2	4	4	2	2	3	15	17	17	49
E72	3	3	1	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	3	2	2	1	3	13	12	13	38
E73	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	3	13	12	12	37

E74	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	14	10	13	37	
E75	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	10	10	13	33		
E76	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	0	2	3	1	1	2	6	7	9	22	
E77	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	10	9	9	28	
E78	2	1	1	2	2	0	0	2	0	2	2	1	1	0	0	2	2	2	8	7	7	22	
E79	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	10	8	8	26	
E80	2	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	2	4	2	4	3	3	22	18	18	58	
E81	1	2	1	2	2	1	1	1	0	2	2	1	1	2	1	2	1	1	9	7	8	24	
E82	2	2	0	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	1	1	2	0	2	8	6	6	20	
E83	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	0	1	0	2	1	2	8	8	6	22	
E84	1	2	2	2	0	2	2	2	0	0	0	1	0	1	1	2	2	1	9	5	7	21	
E85	1	2	0	2	0	1	1	2	2	1	0	1	1	1	1	2	1	0	6	7	6	19	
E86	2	2	0	2	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	2	2	2	1	7	7	9	23	
E87	2	1	1	2	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	2	2	0	1	9	6	7	22	
E88	2	3	4	4	3	4	1	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	20	19	17	56	
E89	2	1	1	2	2	1	0	1	0	0	2	1	2	1	1	2	0	1	9	4	7	20	
E90	1	0	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	9	8	8	25	
E91	2	0	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	0	1	2	2	2	0	9	9	7	25	
																			X	12.09	11.19	11.46	34.74
																			S	4.59	4.06	4.05	12.23

**Data de la variable Y: Desempeño docente**

N°	Desempeño docente																		RESUMEN			
	Capacidad pedagógica						Responsabilidad profesional						Relaciones interpersonales						D1	D2	D3	T
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
E1	0	1	2	0	1	2	2	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	6	6	4	16
E2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	7	11	8	26

E3	1	2	2	1	2	1	1	0	2	1	0	2	1	2	2	2	2	1	9	6	10	25
E4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	16	16	14	46
E5	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	20	19	18	57
E6	1	1	1	3	1	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	10	11	10	31
E7	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	16	16	14	46
E8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	36
E9	1	1	1	3	1	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	10	11	10	31
E10	3	3	3	2	2	2	1	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	15	15	13	43
E11	3	3	0	4	4	1	2	4	2	3	3	3	0	4	4	1	2	2	15	17	13	45
E12	3	3	1	4	4	2	1	4	4	3	3	3	1	4	4	2	1	2	17	18	14	49
E13	3	3	1	4	4	2	2	1	4	3	3	3	1	4	4	2	1	2	17	16	14	47
E14	2	3	1	4	2	2	1	4	4	3	2	3	1	4	2	2	2	1	14	17	12	43
E15	1	3	1	2	1	2	2	4	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	10	15	9	34
E16	2	2	1	4	1	2	2	2	4	2	2	2	1	4	1	2	1	2	12	14	11	37
E17	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	13	11	12	36
E18	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	4	4	2	21	20	18	59
E19	1	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	2	2	6	7	8	21
E20	0	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	0	0	1	7	7	4	18
E21	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	5	2	13
E22	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	16	16	14	46
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	36
E24	1	1	1	3	1	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	10	11	10	31
E25	3	3	3	2	2	2	1	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	15	15	13	43
E26	3	3	0	4	4	1	2	4	2	3	3	3	0	4	4	1	2	2	15	17	13	45
E27	3	3	1	4	4	2	1	4	4	3	3	3	1	4	4	2	1	2	17	18	14	49
E28	3	3	1	4	4	2	2	1	4	3	3	3	1	4	4	2	1	2	17	16	14	47
E29	2	3	4	4	4	2	1	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	4	19	17	18	54

E30	1	3	1	2	1	2	2	4	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	10	15	9	34
E31	2	2	1	4	1	2	2	2	4	2	2	2	1	4	1	2	1	2	12	14	11	37
E32	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	13	11	12	36
E33	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	11	8	12	31
E34	1	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	2	2	6	7	8	21
E35	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	0	0	0	1	1	9	7	4	20
E36	2	2	2	0	2	2	2	1	1	1	1	2	2	0	1	1	2	2	10	8	8	26
E37	4	4	4	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	0	1	21	7	7	35
E38	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	1	2	2	1	1	1	2	2	11	3	9	23
E39	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	0	8	6	5	19
E40	1	1	1	0	2	2	2	0	0	0	1	1	2	0	2	0	0	2	7	4	6	17
E41	2	2	2	0	2	2	1	0	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	10	7	7	24
E42	1	1	1	1	2	2	2	0	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	8	4	5	17
E43	1	0	0	1	2	2	2	1	0	1	1	1	2	0	2	0	0	1	6	6	5	17
E44	0	0	0	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	0	1	5	6	3	14
E45	1	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	1	0	7	6	3	16
E46	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	16	16	14	46
E47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	36
E48	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	4	4	2	21	20	18	59
E49	3	3	3	2	2	2	1	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	15	15	13	43
E50	3	3	0	4	4	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	15	17	23	55
E51	3	3	1	4	4	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	2	17	18	19	54
E52	3	3	1	4	4	2	2	1	4	3	3	3	1	4	4	2	1	2	17	16	14	47
E53	2	3	1	4	2	2	1	4	4	3	2	3	1	4	2	2	2	1	14	17	12	43
E54	1	3	1	2	1	2	2	4	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	10	15	9	34
E55	2	2	1	4	1	2	2	2	4	2	2	2	1	4	1	2	1	2	12	14	11	37
E56	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	13	11	12	36

E57	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	11	8	12	31
E58	1	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	2	2	6	7	8	21
E59	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	1	1	8	6	4	18
E60	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	6	7	20
E61	0	1	1	1	2	2	1	0	0	1	1	1	2	1	0	1	1	1	7	4	6	17
E62	1	0	1	0	2	3	0	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	7	5	6	18
E63	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	6	6	2	14
E64	2	4	4	4	4	3	1	0	0	1	1	1	2	0	0	1	0	0	21	4	3	28
E65	2	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	6	5	3	14
E66	2	2	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	2	3	3	3	4	4	6	4	19	29
E67	2	2	0	0	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	7	5	5	17
E68	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	16	16	14	46
E69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	36
E70	1	1	1	3	1	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	10	11	10	31
E71	3	3	3	2	2	2	1	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	15	15	13	43
E72	3	3	0	4	4	1	2	4	2	3	3	3	0	4	4	1	2	2	15	17	13	45
E73	3	3	1	4	4	2	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	1	4	17	18	18	53
E74	3	3	1	4	4	2	2	1	4	3	3	3	1	4	4	2	1	2	17	16	14	47
E75	2	3	1	4	2	2	1	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	14	17	23	54
E76	1	3	1	2	1	2	2	4	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	10	15	9	34
E77	2	2	1	4	1	2	2	2	4	2	2	2	1	4	1	2	1	2	12	14	11	37
E78	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	13	11	12	36
E79	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	4	4	2	21	20	18	59
E80	1	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	2	2	6	7	8	21
E81	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	0	2	2	1	1	2	1	2	10	6	9	25
E82	2	2	2	0	2	2	1	0	0	0	2	2	2	3	4	4	4	2	10	5	19	34
E83	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	0	1	0	2	8	6	7	21

E84	2	1	2	2	2	0	1	2	2	2	0	0	0	1	0	1	1	2	9	7	5	21
E85	2	1	2	0	2	0	1	1	1	2	2	1	0	1	1	1	1	2	7	8	6	21
E86	2	2	2	0	2	0	1	1	2	1	2	0	0	2	1	1	2	2	8	7	8	23
E87	1	2	1	1	2	2	1	1	0	0	0	2	2	2	4	4	4	2	9	4	18	31
E88	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	4	4	4	1	2	9	8	18	35
E89	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	9	9	9	27
E90	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	11	9	10	30
E91	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	0	1	2	2	9	11	9	29
																		<b>X</b>	<b>11.70</b>	<b>11.11</b>	<b>10.74</b>	<b>33.55</b>
																		<b>S</b>	<b>4.36</b>	<b>4.95</b>	<b>4.79</b>	<b>12.61</b>