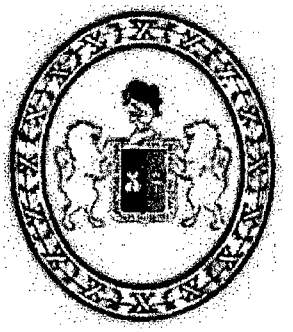
UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



TESIS

DESEMPEÑO PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN POR LA CARRERA EN LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA

JONAS LEONCIO AGUIRRE EVARISTO.

ROCIO ISABEL BERNAL AYALA.

JUAN CARLOS COLONIO MARTEL.

Huánuco – Perú

2015

A nuestros padres que nos inculcaron estudio, trabajo y la responsabilidad.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra sincera gratitud a las siguientes personas que contribuyeron en éste esfuerzo, brindando valiosas sugerencias, críticas constructivas y apoyo moral.

Psic. Gabriel Coletti quien nos asesoró, preocupándose por brindarnos la mejor enseñanza y contribuir al logro de nuestros objetivos.

Un agradecimiento a los psicólogos Eduardo Ramírez Ingunza y Melissa Meza Pagano psicólogos del ACLAS Pillco Marca por su apoyo en la evaluación a los docentes del distrito de Pillco Marca para la aplicación de las pruebas a los docentes.

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el desempeño profesional y la satisfacción por la carrera en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014. La muestra estuvo conformada por 60 docentes de 5 instituciones educativas públicas (25 docentes de la I.E. Juan Velasco Alvarado – Cayhuayna Alta, 19 docentes de la I.E. Mario Vargas Llosa – Potracancha, 10 docentes de la I.E. Vichaycoto, 3 docentes de la I.E. Pillcomozo – Marabamba y 3 docentes de la I.E. El Gran Maestro-Pitumama). El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, de tipo cuantitativo y de diseño correlacional. Se aplicó el instrumento de Desempeño Profesional elaborado por Aguirre E., J., Bernal A., I. y Colonio M., J. (2013), por medio de validación de criterio de jueces, en la cual se obtuvo un nivel de concordancia del 83.05%, siendo de categoría Muy Alta y la confiabilidad fue obtenida por medio de la prueba de Kolmogorov – Smirnov de bondad de ajuste a la Normal. Para la Satisfacción por la Carrera, se aplicó la prueba elaborada por Vildoso (2002) y adaptada por Aguirre E.J., Bernal A., I. y Colonio M., J. (2013) con validez de un 80.5% en nivel de concordancia, siendo de categoría Muy Alta y la confiabilidad se obtuvo por medio de la prueba de Kolmogorov – Smimov de bondad de ajuste a la Normal. De acuerdo con los resultados estadísticos, no se encontró relación entre Desempeño profesional y Satisfacción por la carrera, rechazándose así, la hipótesis alterna y aceptándose la hipótesis nula; de igual modo, no se halló relación entre todas las dimensiones de Desempeño profesional con Satisfacción por la carrera y las dimensiones de Satisfacción por la carrera con Desempeño docente. No obstante, cabe precisar que, existe relación entre el Desempeño profesional y la dimensión necesidad de seguridad, siendo inversa (valor negativo del coeficiente de correlación); es decir que cuanto mejor es el Desempeño profesional es

menor la necesidad de seguridad y viceversa, analizándose que el cumplimiento de las funciones de los profesores no se halla vinculado por la necesidad de estabilidad laboral de los docentes o la necesidad de la estabilidad laboral de los docentes no se halla vinculado al desempeño y cumplimiento de las funciones de los profesores.

Palabras claves: Satisfacción por la carrera, desempeño profesional.

ABSTRACT

The research was aimed at establishing the relationship between job performance and career satisfaction among teachers of public educational institutions of secondary education in the District of Pillco Brand 2014. The sample consisted of 60 teachers of 5 public educational institutions (IE Juan Velasco Alvarado - Cayhuayna High, IE Mario Vargas Llosa – Potracancha Vichaycoto IE, IE Pillcomozo - Marabamba and IE Juan Velasco Alvarado). The level of research is correlational descriptive, quantitative and correlational design. Professional Performance instrument developed by EJ Aguirre Bernal applied AI, and MJ Colonio (2013), through expert validation and reliability through the Kolmogorov - Smirnov normal adjustment. Satisfaction for the Carrera, the test developed by Vildoso (2002) and adapted by Aguirre, Bernal, and Colonio (2013) through expert validation and reliability through the Kolmogorov - Smirnov normal adjustment. According to the statistical results, no relationship between work performance and satisfaction for the race was found, thus rejecting the alternative hypothesis and accepting the null hypothesis; Similarly, no relationship between all dimensions of professional performance with satisfaction by the race and size of Satisfaction with teaching career performance was found. However, it should be noted that there is a relationship between the professional performance and the need for security dimension, with reverse (negative coefficient of correlation); that is that the better the professional performance is less the need for security and back, noting that the performance of the tasks of teachers is not bound by the need for job security for teachers.

Keywords: Satisfaction with career professional performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación pública vive una crisis; a su vez que las instituciones educativas se encuentran sometidas a retos y cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos. En nuestro país, es confuso, riesgoso, y con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, que tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales (G. Ortiz, 2012). En tal sentido, el inicio de los años 2000 trajo, para América Latina, importantes cambios en el marco de reflexión sobre la cuestión docente. Un aspecto fundamental fue el reconocimiento de los profesores como actores protagónicos de generar un cambio cualitativo en el sistema educativo. Con esta idea se abandonaron las posiciones que consideraban el papel de los docentes como un insumo más del sistema. Dicho protagonismo significa, en palabras de Magaly Robalino (2005), que los docentes sean profesionales provistos de un capital social y cultural que los convierta en sujetos sociales deliberantes y capaces de participar, reflexionando en la toma de decisiones educativas y sociales.

El interés por el estudio surge en respuesta al poco nivel de rendimiento académico de los estudiantes peruanos en competencias internacionales, y que a través de la globalización en materia de educación se ha podido apreciar nuestra realidad, y el lamentable sitial que nos ubica en el contexto internacional tal como nos muestra el Programa Internacional de Evaluación de estudiantes (PISA), 2013. De igual modo, el Consejo Nacional de Educación (2011), nos plantea que los docentes peruanos se encuentran desmotivados e incrédulos ante cualquier anuncio de cambio. Los esfuerzos que muchos de ellos realizan por innovar y dar de sí, en medio de condiciones de trabajo muy desfavorables, no son valorados por el Estado y la sociedad. Reciben igual

trato que aquel maestro que hace méritos extraordinarios y de aquel que ni siquiera cumple con sus obligaciones mínimas.

La experiencia en el campo educativo y el aporte de la teoría encontrada nos han motivado a realizar la presente investigación, para ello se ha seleccionado dos variables que cumplen un papel importante en la formación profesional en la carrera de educación y en la vida cotidiana de todo individuo. Así, la investigación que se realizó tuvo como objetivo relacionar las variables de desempeño docente y satisfacción por la carrera en los docentes del nivel secundario en instituciones educativas del Distrito de Pillco Marca. Asimismo, el presente estudio responde a las demandas que plantea la reforma educativa nacional que viene trabajando en Proyecto Nacional de educación para todos, además coincide con la ley General de Educación N° 28044, de la nueva reforma educativa, que guarda coherencia con los principios y fines del estándar internacional, del Proyecto Educativo Nacional al 2021.

De modo similar, en estos años de avances tecnológicos, los docentes trabajan con competencias, donde se formen personalidades con capacidades y potencialidades propicias para afrontar nuevos sucesos, por lo cual la formación profesional se basa en el desarrollo de habilidades intelectuales y emocionales que les permitan aprender a manejar la información adquirida en su formación académica, y a la vez presentar un equilibrio afectivo con un alto nivel de tolerancia para enfrentar cambios; por tal razón los docentes deben ejercer un adecuado desempeño profesional docente y estar satisfecho con su carrera.

La presente investigación constó de 5 capítulos.

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA. En la que se expone la fundamentación, formulación del problema, objetivos generales y específicos, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones.

CAPITULO II MARCO TEORICO CONCEPTUAL Antecedentes, Fundamentación Teórica, definiciones conceptuales, sistema de variables y dimensiones, definición operacional de variables y finalmente las hipótesis. ,

CAPITULO III MARCO METOLOGICO Nivel, tipos y métodos de investigación, diseño de investigación, ámbito de investigación, población y muestra, instrumentos de investigación, técnicas y procedimiento de recolección de datos, técnicas de procesamiento de datos.

CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACION Presentación de los resultados, análisis e interpretación, verificación de hipótesis y discusión de los resultados.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. Conclusiones, sugerencias y recomendaciones.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema.

De acuerdo a las pruebas PISA 2013 el Perú se ubica en el puesto 64 en comprensión de textos y matemáticas, y en el puesto 64 en ciencias, de un total de 65 países. Con ello, se ubica en el último lugar entre los países de América Latina que rindieron las pruebas en las materias de comprensión de textos y ciencias; y en el penúltimo lugar en el área de matemáticas (El Comercio 2013).

La profesora y decana de la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Carmen Coloma, mencionó aspectos relevantes sobre los resultados de este examen de PISA (Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes), 2013. Mencionó que todavía hay una deficiencia en instruir al docente en la utilización de las mismas para sacarle el mejor provecho. "No se necesitan materiales costosos, se puede hacer con los que están en su

propio medio, pero no se forma al profesor para que haga un mejor uso de los materiales que dispone", explica la profesora.

A través de los resultados de PISA y los comentarios de la decana de la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para nosotros la educación en el Perú no solo depende del alumno, del director sino también es importante saber qué es lo que sucede con el docente, Muchas investigaciones sobre satisfacción y desempeño docente se realizan a los alumnos, por eso nuestra inquietud de realizar un estudio con la satisfacción por la carrera y el desempeño profesional con los docentes del nivel secundario, ya que se puede percibir un mayor índice de problemas en adolescentes, y son ellos quienes están en contacto directo con los adolescentes; pero también debemos entender y aclarar que la educación es un sistema en la cual intervienen varios actores y dentro de ello los docentes son una pieza fundamental en todo este sistema, por lo cual existe diferentes factores para describir como se encuentra la educación en la actualidad.

Un aporte primordial resulta al referirnos que la satisfacción profesional docente a través de los incentivos económicos no garantiza una mejora en la calidad de la educación solo favorece la retención de los profesores en el trabajo; sin embargo "se logra realmente la satisfacción profesional cuando se desarrolla una buena formación docente basada en la vocación, si se recibe reconocimiento por parte de las autoridades y la comunidad, si se encuentran oportunidades para el perfeccionamiento, si existe una supervisión eficaz y cooperativa, buen ambiente de trabajo y posibilidad de asensos futuros en la carrera magisterial" (TRAHTEMBERRG: 1996: p110).

De modo similar, Hellriegel y Slocum (2004, pág.54) sostienen que *"la insatisfacción en el puesto está ligada en gran medida con el ausentismo, la rotación y problemas de salud mental y física"*. La insatisfacción también puede afectar la lealtad de los trabajadores y ocasionar comportamientos negligentes (Robbins, 2004, pág.54).

Hellriegel y Slocum hacen un importante aporte sobre la satisfacción; dichos investigadores refieren que la insatisfacción se encuentra ligada con el ausentismo y el bajo desempeño en su trabajo; de igual modo, señalan que en nuestro contexto, muchos de nosotros escuchamos y observamos que algunos docentes asisten solo tres días a la semana, inclusive los mismos alumnos se quejan del mal desempeño profesional o utilizan el horario académico para divertirse; por lo tanto, cuando alguien está insatisfecho se desempeña inadecuadamente en cualquier lugar. De lo mencionado, surgió el interés de investigar la existencia de las variables de Desempeño profesional y Satisfacción por la carrera de los docentes en instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de Pillco Marca 2014, y a la vez, en qué medida se relacionan o no dichas variables.

De acuerdo con algunas investigaciones, describen que los profesores de secundaria muestran una menor satisfacción laboral que sus colegas de etapas previas (Metler, 2002; Perie y Baker, 1997; Stempien y Loeb, 2002).

Chiavenato (2004:597) define la motivación como *"el proceso que genera un comportamiento en la persona dirigido a conseguir tanto los objetivos organizacionales como sus propios objetivos individuales"*. Este

comportamiento es originado por fuerzas que actúan desde dentro o sobre el individuo.

Por lo tanto, se observa (docentes ebrios, no responden el saludo a un alumno, gritan y no escuchan a los alumnos, entre otros) y plantea la interrogante a través de las investigaciones de Metler y otros ¿son los alumnos el problema? O los docentes no están satisfechos con su carrera profesional por ello no se desempeñan adecuadamente. Chiavenato resalta que el comportamiento es originado de fuerzas internas, es decir falta esas fuerzas internas para tener un mejor desempeño profesional, entre otras preguntas de porqué el docente de la actualidad presenta una percepción desfavorable por la sociedad; a todo ello, nuestra investigación estará relacionada con los docentes, siendo una investigación correlacional del cual deseamos brindar un aporte a la literatura científica, por medio de cuestionarios validados para el uso pedagógico en cada institución educativa y/o para los alumnos que estén en curso de formación superior de las Facultades de Educación en las diferentes universidades, facilitándoles la identificación del nivel de satisfacción por la carrera y su desempeño profesional.

Por otra parte, la formación académica de la persona como ser integral está asociada al desarrollo de sus competencias básicas y la formación profesional está asociada al ejercicio de unas competencias específicas propias de la naturaleza del "ser educador". Es a partir de esto que, surgen necesidades, consecuentemente deseos y motivaciones constantes por satisfacerlas y un aspecto fundamental en ello es la manifestación de conseguir un puesto de trabajo estable, como el deseo de tener un lugar definido dentro de una

estructura social, la cual le permita poseer cierta identidad de pertenencia, la dignidad que se siente al estar en compañía de los demás, recibir su estima e influir en el individuo a fin de desarrollar su autoimagen para el desenvolvimiento de sus propias facultades: satisfechas las necesidades anteriores, surge en el hombre la inquietud constante por alcanzar cada vez metas más altas, quiere decir, la persona se orienta al conocimiento científico, el aprendizaje, el apoyo a los demás, el desarrollo, progreso y felicidad de otros convirtiéndose en su propia satisfacción (Vildoso, 2002).

Como menciona Vildoso "antes de ser docentes son personas, pero también cada docente trata de lograr alcanzar satisfacer cada necesidad, primero la satisfacción de seguridad que se refiere que el docente busca la estabilidad, protección, ausencia de miedo, encontrar un trabajo seguro, entre otros; así mismo después de lograr la necesidad de seguridad busca la necesidad de pertenencia en la cual debe sentirse identificada en relación con su carrera y su institución, cuando pasa a un nivel más superior que sería la satisfacción de estima incluye el prestigio, reconocimiento, estatus y autonomía finalmente como menciona Vildoso surge en el hombre la inquietud constante por alcanzar cada vez metas más altas por la cual busca la autorrealización, el docente o las personas en general buscan el crecimiento personal, conocimiento, aprendizaje así como el desarrollo y progreso".

Fernández (2008) señala que se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, clasificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. Además

plantea que este desempeño, abordada desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma como cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella.

Fernández hace una definición clara del desempeño docente *conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario* dentro de ello consideramos considera una primera dimensión pedagógico didáctico que se entiende cómo el docente orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos; los aspectos administrativos se refiere al conjunto de acciones de movilización y distribución de tareas, responsabilidad, actuaciones relativas al currículo y finalmente la formación académica y científica que el docente debe desempeñar, es decir participar en eventos científicos locales, nacionales e internacionales finalmente la actitud científica es el proceso de enseñanza y aprendizaje en su institución educativa.

De esta forma, la presente investigación está destinada a dilucidar los aspectos que relacionan la satisfacción por la carrera con el desempeño profesional en los docentes en instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

1.2. Formulación del problema.

¿Existe relación entre el desempeño profesional y satisfacción por la carrera en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014?

1.3. Objetivos:

Objetivo general.

- Determinar si existe relación entre el desempeño profesional y satisfacción por la carrera en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Objetivos específicos.

- Identificar el desempeño profesional en los docentes en instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Identificar la satisfacción por la carrera en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Establecer la relación entre el desempeño profesional y la dimensión necesidad de seguridad, en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Establecer la relación entre desempeño profesional y la dimensión necesidad de pertenencia en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Establecer la relación entre desempeño profesional y la dimensión necesidad de estima en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Establecer la relación entre desempeño profesional y la dimensión necesidad de autorrealización en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

- Establecer la relación entre satisfacción por la carrera y pedagógico – didáctico en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Establecer la relación entre satisfacción por la carrera y la dimensión formación académica y científica en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Establecer la relación entre satisfacción por la carrera y la dimensión aspectos administrativos en los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

1.4. Justificación e importancia.

La investigación realizada resultó relevante; ya que el proceso educativo requiere de diferentes componentes para su realización, éste debe ser integral y responder a las necesidades y expectativas de los educandos ya que esta investigación facilita datos estadísticos y comparativos sobre el desempeño docente y satisfacción por la carrera en los docentes de educación básica. Para ello se necesita de la preparación profesional de los docentes en conocimientos, motivación, que les permita orientar y aplicar de manera efectiva procedimientos de enseñanza que faciliten el desarrollo de una clase dinámica, innovadora, jugando un papel muy importante la satisfacción y un adecuado desempeño profesional.

Es así que la investigación priorizó el aspecto motivacional del docente, entorno así mismo como dentro de su institución, y con el sustento de la Teoría

de Motivación de Abraham Maslow se pretende continuar aportando a la comunidad científica con una base teórica que se ajusta a nuestra realidad.

Los resultados obtenidos aportaron información a la literatura científica mayor conocimiento sobre el desempeño profesional y satisfacción por la carreara en docentes. Por lo tanto los instrumentos utilizados satisfacción por la carrera (Vildoso, 2002) fue adaptada y estandarizada, para viabilizar un nuevo acceso a la realidad de Huánuco sobre su sistema educativo. Y el cuestionario de Desempeño Docente será estandarizado. A través de aquellos instrumentos, las instituciones educativas pueden utilizarlo para evaluar a los docentes su desempeño y su satisfacción por la carrera, al momento del ingreso de una institución e inclusive a los docentes que ya trabajan; como también para la comunidad científica.

A partir de los resultados finales se motivó, por medio de sugerencias, la implementación de programas a los alumnos que se forman en las carreras de educación, podrán evaluar a los docentes su nivel de satisfacción por la carrera y el nivel de desempeño docente, para implementar programas al mejoramiento de la calidad educativa y personal de los docentes de educación básica.

1.5. Limitaciones.

- La disponibilidad de tiempo de los docentes de educación secundario al momento de las evaluaciones.
- La investigación se realizó en el distrito de Pillco Marca por la disponibilidad de tiempo y de recursos económicos.
- Docentes ausentes por licencia.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Se ha investigado en las universidades de Lima y Huánuco, tanto en las estatales como en las privadas y se encontró muy pocos trabajos que con tengan la misma relación de variables, por lo que se han considerado investigaciones similares realizadas en instituciones educativas correspondientes a la educación básica regular y superior.

2.1. Antecedentes.

A Nivel Internacional.

- **Flores, F. (2008)** en su estudio acerca de "Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional". Metodológicamente, a través de un instrumento de autoevaluación y de evaluación, los instrumentos del Ministerio de Educación de Chile: Estándares de desempeño profesional docente, el marco para la buena enseñanza y el instrumento de evaluación de las prácticas profesionales de

los alumnos de las carreras pedagógicas de la universidad de Playa Ancha de ciencias de la educación, diseñado por el propio investigador. el estudio se realiza en dos etapas, la primera con la autoevaluación de 204 profesores del segundo ciclo básico (de 5° a 8° básico), la segunda etapa con la autoevaluación y evaluación de 284 profesores del primer ciclo básico (primero a cuarto básico).

Los resultados se expresaron a través de dominios, primero la preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante; en el que el 52% de los profesores que manifiestan siempre hacerlo está la competencia de programar estrategias de evaluación coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados. El segundo dominio la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes donde se observa una diferencia porcentual según el género de los docentes, siendo las profesoras que en mayor porcentaje movilizan estas competencias.

- **Arratia, A. (2010)** realizó un estudio sobre el "Desempeño laboral y condiciones de trabajo en Chile", las Influencias y percepciones desde los evaluados era comprender el proceso de evaluación de desempeño docente, considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social.

  Dentro de las principales conclusiones, indica que efectivamente la profesión docente está inmersa en un sistema escolar, a su vez, este sistema es un reflejo de la sociedad actual. en definitiva, esto implica que los

docentes son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en su desempeño y, en su resultados En segundo lugar, y a pesar de la evidencia, es relevante mencionar que un grupo de docentes (con bajo desempeño profesional) no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal; esto está relacionada con una tercera conclusión, los docentes centran su desarrollo y el entendimiento de su profesión desde un enfoque vocacional, que debe sobreponerse a todas las condiciones del contexto escolar y laboral, debido a la importancia de los estudiantes por sobre el profesor, esto incidiría en la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la evaluación de desempeño docente, de esta forma, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión.

- **Fuentes, J. (2007)** su investigación estuvo basada en la "Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios" donde la investigación tiene como objetivo evaluar las interrelaciones de los constructos "Satisfacción Laboral Docente", "Ambiente o Clima Social de Aula" y la capacidad predictiva de ellos en el "Rendimiento Académico" de los estudiantes

universitarios de III, V, VII y IX niveles pertenecientes a las carreras de Ingeniería Comercial y Servicio Social de dos universidades chilenas, la Universidad Autónoma del Sur (privada) y la Universidad De La Frontera (pública). Temuco IX región, Chile. Desde el punto de vista metodológico tiene un diseño no experimental transaccional, correlacional. Para la captura de los datos, en el año 2002 se utilizaron dos instrumentos que fueron adaptados a la idiosincrasia cultural chilena. El primero es, el cuestionario de Satisfacción Laboral Docente SALDU, adaptado del original CESP, (diseñado por el grupo de investigación Edinvest-Granada de la Universidad de Granada (1993). Dicho cuestionario SALDU se aplicó, a través de un censo a la población formada por 69 profesores de las carreras, niveles y universidades anteriormente mencionadas, lo cual permitió evaluar el grado de Satisfacción Laboral Docente expresado por los académicos. El segundo instrumento es el cuestionario Clima Social de Aula universitaria, denominado IACU, adaptado del instrumento original (versión real) del mismo nombre, (elaborado por Luis Villar Angulo de la Universidad de Sevilla 1987), el cual se aplicó en una primero instancia a una muestra piloto de 309 alumnos y posteriormente a la muestra probabilística de 507 estudiantes pertenecientes a los niveles, carreras y universidades en estudio, con el objetivo de determinar el Ambiente o Clima Social de Aula de las asignaturas.

Los resultados revelaron diferencias significativas en las carreras de las universidades estudiadas. El máximo poder predictivo lo presenta la carrera de Servicio Social de la Universidad Autónoma del Sur, con un porcentaje de 34.9 % y 37,1 % al ingresar la variable moderadora NEM.

- **Anaya, A. y Suárez, J. (2006)** realizaron un estudio sobre la "Satisfacción Laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional". Desechados aquellos casos con datos incompletos, se ha contado, finalmente, con una muestra de 2562 profesores que en el curso académico 2003/04 ejercían como docentes de educación infantil, primaria o secundaria en centros públicos (78%) o privados (22%) distribuidos por toda la geografía nacional. De ellos, el 68% son mujeres y el 32% hombres. Los resultados fueron que Los profesores de secundaria aparecen laboralmente menos satisfechos que los de infantil y primaria. Esta menor satisfacción de los profesores de secundaria respecto de sus colegas de etapas educativas previas es estadísticamente significativa a nivel global, a nivel de cuatro de las cinco dimensiones del modelo y a nivel de la mayoría de las facetas integrantes. Los profesores de infantil son los más satisfechos pero, respecto de los de primaria, sólo son significativas las diferencias a nivel de algunas facetas. La satisfacción laboral del profesorado tiende a decrecer conforme aumenta el ejercicio de la profesión. Los profesores noveles (antigüedad profesional inferior a 5 años) se muestran significativamente más satisfechos que sus colegas de mayor antigüedad a nivel global, a nivel de las dimensiones de *realización personal, promoción y superiores* y *salario,* a nivel de la mayoría de las facetas integrantes. Los profesores más veteranos (más de 10 años de servicio) son los menos satisfechos aunque, respecto de los de antigüedad media (entre 5 y 10 años de servicio), la diferencia sólo es significativa a nivel de la dimensión *salario* y a nivel de algunas facetas.

A Nivel Nacional.

- **García, J. (2008)** investigó "La Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villareal". Es una investigación de tipo básico, diseño no experimental de nivel de contraste de hipótesis descriptiva-correlacional, asume este nivel en razón que establece una relación entre la variable ejecución curricular y la variable desempeño docente, según la percepción de los propios estudiantes de la mencionada facultad, aplicaron la técnica de la encuesta, utilizando para el efecto un instrumento para captar información sobre la ejecución curricular y el desempeño docente. la muestra estuvo conformada por 100 estudiantes, los resultados de la investigación ponen en evidencia la existencia de una alta correlación entre la ejecución curricular y el desempeño docente de 84.7 %, y para las dimensiones los valores del coeficiente de correlación Pearson (r) varían entre 0.537 y 0.761. para detallar el estudio, en forma análoga se han obtenido también correlaciones significativas entre las grandes dimensiones de la ejecución curricular y el desempeño docente; por ejemplo se han encontrado correlaciones medias entre; la motivación y el desempeño docente (0.761), entre la definición y explicitación de objetivos y el desempeño docente (0.737); relación entre la selección de contenidos y el desempeño docente(0.759); entre la metodología de la enseñanza y aprendizaje y el desempeño docente (0.647); entre la utilización de medios de enseñanza y el desempeño docente (0.731); y, entre la evaluación y el desempeño docente

(0.677). entre las formas de organización de la clase y el desempeño docente se obtuvo una correlación baja pero significativa (0.537).

- **Álvarez, D. (2007)** "Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana" fue su investigación que realizo de tipo correlacional y se utilizó un diseño de tipo transaccional correlacional y comparativo. La muestra conformada por 506 docentes, se obtuvo por un muestreo probabilístico polietápico por conglomerados. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario de datos personales, Escala de Satisfacción Docente y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente. La escala de satisfacción docente incluye los factores: Satisfacción Intrínseca y Satisfacción Extrínseca. El cuestionario de presiones a las que se enfrenta el profesor mide cuatro factores: derivadas de la labor educativa en el aula, derivadas de la vida cotidiana en el aula, originadas por la organización educativa y derivadas de la carrera docente.

  Se concluye que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana. Asimismo, los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral. Se encuentra diferencias en la satisfacción laboral y en las fuentes de presión laboral entre los docentes en ejercicio en una o varias universidades

y el tipo de centro de formación profesional. Se encuentra diferencias en las fuentes de presión laboral en el variable estado civil.

- **Martínez T., O. (2007)** ejecutó una investigación de tipo descriptiva, con un enfoque mixto; teniendo como objetivos: a) describir y relacionar los factores internos y externos que intervienen en el desarrollo profesional; b) describir la influencia de las variables: actitud, grado de satisfacción y grado académico en el trabajo colaborativo desarrollado por los docentes y c) construir y adaptar los instrumentos necesarios para el análisis de la incidencia de los factores internos y externos en el desarrollo profesional docente cuya muestra es de 520 docentes de 19 colegios secundarios del turno matutino y turno vespertino. Los instrumentos y procesos fueron guía de entrevista a profundidad, guía de observación para las reuniones de consejos escolares, diario de la investigadora, análisis de encuestas.

  Conclusiones: se determinó que las principales variables dentro de sus relaciones con el desarrollo profesional, mostraron diferencias significativas respecto a cuatro escuelas que participaron: 1) Las relaciones más fuertes de las variables factor interno a. actitud, b. grado de satisfacción y factores externos c. formación académica (grado académico) d. trabajo colaborativo, se dan entre la actitud y el grado de satisfacción, tanto en general como hacia la colaboración, es decir, a mejor actitud mayor satisfacción laboral y a la inversa. 2) El grado académico no muestra una relación significativa con las variables del factor interno: a. actitud, b. grado de satisfacción y las variables del factor externo c. trabajo colaborativo en el desarrollo profesional docente. Referente a la influencia de las variables

actitud, grado de satisfacción y grado académico en el trabajo colaborativo desarrollado por los docentes, en general, los maestros se encuentran satisfechos laboralmente ya que participan en sus centros escolares y tienen buenas actitudes hacia el desarrollo y la preparación profesional como a la colaboración y la actualización.

- **Mendoza A., A. (2011)** realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional de corte transversal, cuyo objetivo fue identificar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 – Callao, con una muestra de 45 docentes de 6 instituciones educativas de nivel inicial. Los instrumentos de aplicación fueron dos cuestionarios (Cuestionario de Clima Institucional y Cuestionario de Desempeño Docente.

  Conclusiones: Existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 – Callao, al apreciar una correlación moderada, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente. Asimismo existe relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 – Callao, al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor comportamiento institucional, mejor es el desempeño. De modo similar, existe relación estadística entre la dinámica institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 – Callao, apreciándose una correlación moderada por lo que se concluye que si los docentes mejoran la dinámica institucional, mejor será el desempeño docente.

- **Morocho C., A. (2012)** desarrolló una tesis de tipo descriptivo con un diseñ correlacional y de corte transversal, cuyo propósito fue determinar si exist relación entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeñ docente, en las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a l red N° 7 de la región Callao, con una muestra de 184 docentes de 9 instituciones. Los instrumentos de aplicación fueron adaptados al contexto en ejecución; el Inventario de cultura organizacional con 62 ítems y el Cuestionario de desempeño docente con 39 ítems.

  Conclusiones: Existe correlación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria pertenecientes a la Red N° 7 de la región Callao. Es decir, a un mejor clima organizacional en la escuela se presenta un mejor desempeño de los docentes y viceversa. De igual modo, señala que existe correlación moderada entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a la red N° 7 de la región Callao. Afirmando, entonces que todo reconocimiento del trabajo, esfuerzo, compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos institucionales por parte del profesor va a conllevar a un buen desempeño de sus funciones como profesional docente.

- **Pérez H., Y. (2012)** investigó la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la red n° 1 Pachacutec – Ventanilla, siendo de tipo correlacional, cuyo objetivo fue determinar la

relación entre el clima institucional y el desempeño docente; uno de sus objetivos específicos determinar la relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente. Con una muestra de 253 docentes, de género masculino y femenino pertenecientes a la red n°1 de Pachacutec en Ventanilla. Los instrumentos de aplicación fueron adaptados para efectos de la investigación; el Cuestionario Clima institucional, constituido por 30 ítems distribuidos en 4 áreas y el Cuestionario de Desempeño docente, constituido por 24 ítems distribuidos en 4 áreas.

Conclusiones: Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, en las cual los profesores tiene un percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red n° 1 de Pachacutec en Ventanilla. De modo similar existe relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red n°1 de Pachacutec en Ventanilla.

- **Salluca S., L. (2010)** realizó una investigación de tipo correlacional, de diseño descriptiva – correlacional cuyo propósito fue establecer la relación existente entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en los maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas del Cercado Callao en el nivel secundaria de educación básica durante el período del mes de noviembre del 2009 cuya muestra fue de 87 profesores y 598 alumnos. Los instrumentos de aplicación fueron cuestionarios sobre Desempeño docente con 24 ítems y Satisfacción laboral con 21 ítems, ambos validados por 6 jueces expertos.

Conclusiones: La variable satisfacción laboral, ha demostrado ser concordante con la variable desempeño docente en toda sus dimensiones en lo que a percepción de los alumnos se refiere. Los resultados conducen a pensar que los profesores en general independientemente de su condición laboral, se relacionan significativamente con el desempeño docente según los maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas del cercado Callao en educación básica regular. Por otro lado se ha podido observar que los resultados por parte de los maestros no han tenido la aceptación requerida en casi todas sus dimensiones. Muy por el contrario se han revelado oscilaciones contrarias a la percepción de los alumnos e incluso caídas en los puntajes de significancia hasta resultados negativos. Lo cual hace plausible pensar que no necesariamente los maestros satisfechos se desempeñan bien.

- **Vildoso, J. (2002)** su investigación intitulada "Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida, y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la facultad de educación". Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para optar el grado de magister en educación superior. En el proceso de investigación el método es descriptivo correlacional causal, diseño transaccional correlacional causal, la población eran los alumnos del tercer año de educación de la Universidad Mayor de San Marcos. Los instrumentos utilizados son el Test del Factor "G" de Catell escala 3, Inventario de Autoestima de Coopersmith, Inventario de Satisfacción por la Profesión Elegida, Prueba de Suficiencia Profesional. Las conclusiones sustanciales al

que arribaron fueron: Se ha encontrado que existe influencia significativa de la satisfacción con la profesión elegida en el coeficiente intelectual de los alumnos de tercer año de la Facultad de Educación; verificando por el análisis de regresión simple. Existe influencia significativa de la autoestima y la satisfacción por la profesión elegida en el coeficiente intelectual de los alumnos del tercer año de la Facultad de educación.

- **Silva, D. (2009)** hizo una investigación sobre "Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina unap-2009", en una muestra de 50 trabajadores seleccionados aleatoriamente (30 docentes y 20 administrativos). Se utilizó una ficha de encuesta previamente revisada por expertos y validada. Fue un estudio descriptivo que pretende definir y evaluar la satisfacción laboral tanto en el personal administrativo como docente de la Facultad de Medicina de la UNAP, diferenciando su condición laboral en trabajadores nombrados y contratados. Los resultados fueron que en relación a las apreciaciones del trabajo actual y del trabajo en general, más del 70% del personal administrativo y más del 50% del personal docente referían conocer los objetivos de su institución. Sin embargo, con relación a la interacción del personal administrativa y docente con sus jefes inmediatos y sus expectativas de desarrollo, 55% del personal administrativo y aproximadamente un 30% del personal docente consideran justos a sus jefes inmediatos.

- **Díaz y Saavedra (2000)** Ambos autores realizaron una investigación sobre "La carrera de Maestro: factores institucionales, incentivos económicos y

desempeño", en la cual han utilizado información administrativa y de encuestas de hogares. Asimismo, se reportan resultados provienen de encuestas aplicadas a 289 estudiantes de siete Institutos Superiores Pedagógicos y tres facultades de educación de las Universidades, 822 docentes de escuelas públicas y privadas en Lima Metropolitana y los 54 directores de dichas escuelas primarias. Las escuelas seleccionadas son representativas de los diversos estratos socioeconómicos. Se ha tomado un porcentaje más alto de escuelas privadas en la muestra (37%) porque ellas ofrecen una mayor variedad de modalidades contractuales en la relación docente empleador. Utilizando pruebas de medias, se confirmó la existencia de diferencias significativas entre docentes públicos y privados, a favor de estos últimos, en particular entre los trabajadores permanentes. Asimismo se encuentran diferencias significativas entre docentes públicos y privados del mismo género. Si bien existen diferencias por tipo de contrato, estas son significativas únicamente entre los docentes de colegios públicos. Las diferencias se encontraron principalmente cuando se comparan colegios públicos con colegios privados. Un 83% de los maestros de las escuelas privadas de zona residencial opinan que su desempeño es excelente o muy bueno, frente a un 55% de las privadas de zonas populares y 41% entre los maestros de escuelas públicas. Cuando esta evaluación es comparada con lo que el maestro piensa que sería la evaluación de su director, se encuentra una estructura de respuestas bastante similar. Finalmente, los maestros de escuelas privadas, en particular las residenciales, evalúan mejor a los otros maestros de la escuela. Los resultados muestran que el maestro de una institución pública tiene un índice de desempeño (de nuevo, entendido como

un conjunto de actitudes generalmente asociadas a un efectivo desempeño docente) menor que el maestro de una institución privada, efecto que es estadísticamente significativo. De otro lado, en esta especificación existe un impacto sorprendentemente positivo sobre el índice de desempeño del variable contrato temporal. Es decir, los maestros contratados, ya sean en el sector público o privado, tienen desempeño mayor que los maestros permanentes o nombrados. Es posible que en el mejor desempeño de los contratados esté influyendo el hecho de que los maestros nombrados tienen el beneficio de la estabilidad laboral, mientras que los contratados deben cada año de renovar su vínculo laboral y, por tanto, tratar de ser más eficientes. De otro lado, también es posible que los profesores contratados o temporales, justamente por esa condición declaren más positivamente sobre el impacto que tienen sobre sus alumnos o sobre las actividades que realizan.

- **Zarate R., D. (2011)**. "Directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia, Lima" buscó hacer un análisis de la relación que existe en el Liderazgo del Director y el desempeño del docente en concordancia al trabajo pedagógico de la misma forma el trabajo en la escuela como tarea educativo. Conocer el estilo del liderazgo del director, del cual, se vale como autoridad del quien conduce para dirigir, motivar, guiar, influir, etc. Con el fin de cristalizar las opiniones del grupo que está a su disposición. Conocer en cuál de las dimensiones del desempeño docente favorece más el nivel de liderazgo que realiza el director ante las gestiones pedagógicas, administrativas e Institucionales, todo ello con una mirada al trabajo pedagógico del maestro en paralelo a la institución dando

posibilidades de desarrollo de competencias básicas del alumno y desempañarse en la vida diaria. El propósito de la investigación es contribuir a las organizaciones de las Instituciones Educativas al desempeño de la labor directriz del director y su trabajo en forma paralelo con los docentes, que el esfuerzo unido contribuirá a la labor pedagógico con los alumnos y al clima institucional. Siendo posible la unión univoca, Director-docente en el éxito de la institución educativa será un gran impulso en la educación del Perú. Se llegó a la conclusión de la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

- **Zevallos (1998)**, en su tesis Motivación de Logro y Rendimiento Académico, Universidad Inca Garcilaso de la Vega realiza una investigación con jóvenes del nivel de secundaria, llegando a las siguientes conclusiones: En la motivación de logro representan factores. Existe una relación significativa alta entre la motivación de logro y el rendimiento académico. Los estudiantes que poseen una visualización de metas más exitosas presentan un alto rendimiento académico a diferencia de los estudiantes de bajo rendimiento que poseen una visualización de metas futuras menos exitosas.

Existe evidencia de que los estudiantes de alto rendimiento poseen una elevado deseo de éxito académico, contrariamente a los estudiantes de bajo rendimiento en las que el deseo eta ausente o se manifiesta muy débilmente.

A Nivel Local

- **Encarnación y Simón (2013),** realizaron una investigación que tiene por objetivo Determinar la relación de la inteligencia emocional con la convivencia entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario del turno mañana Huánuco, 2013, trabajadas con una población de 60 docentes con una muestra de 42 docentes, a los que se les aplico el Test de inteligencia emocional (BARON - ICE) y el Cuestionario de Convivencia Entre Docentes. Su tipo de investigación es aplicada, su diseño descriptivo correlacional. Para la comprobación de hipótesis utilizaron la prueba de correlación de Pearson llegando a la conclusión que si existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y la convivencia entre docentes.

- **Jara, Z. (2011)** realizó una investigación de las "Características de la gestión organizacional educativa y el desempeño del personal docente de la institución educativa Leoncio Prado- Huánuco 2010", en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación en el proceso de investigación el tipo de investigación es descriptivo- correlacional, el diseño es no experimental, la población son docentes de los niveles primaria y secundaria, de la Institución Educativa "Leoncio Prado" de Huánuco. Los instrumentos aplicados son:

encuesta para recopilar datos sobre las características de la gestión organizacional educativa. Y encuesta para recopilar datos sobre el desempeño del personal docente. La conclusión obtenida es que las características de la gestión organizacional educativa tiene relación con el desempeño del personal docente de la I.E. "Leoncio Prado" de Huánuco, situación que se infiere para las demás instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Huánuco y la región.

- **Ramos L. (2015)** realizó una investigación de la relación entre la Inteligencia emocional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.I. N° 32075- Tambogán Distrito de Churubamba - Huánuco 2013. Nivel de investigación: Correlacional, Tipo de investigación: Por su propósito fundamental es básica y sustantiva. Se trabajó con 26 docentes del nivel primario y secundario. De las cuales 11 docentes pertenecen al nivel secundario y 15 docentes al nivel primario. En la investigación realizada se observa claramente que un 65% de la muestra estudiada presencian una buena inteligencia emocional; es decir, poseen buena capacidad para relacionarse favorablemente, adaptabilidad y manejo de estrés y el 35% de la muestra estudiada presentan una Inteligencia Emocional por mejorar.

  Conclusiones: En la comprobación de hipótesis, se obtuvo una frecuencia esperada un chi cuadrado=11, siendo mayor de la frecuencia observada que corresponde a un valor estadístico= 9.49; respetando el reglamento de chi cuadrado (Fe>Fo), es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se afirma que si existe relación entre la

inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.I. N° 32075 Tambogán – Distrito de Churubamba, Huánuco 2013.

2.2. Fundamentación Teórica.

2.2.1. La educación

Desde los inicios de la modernidad, las concepciones sobre lo que se entiende por educación se han visto profundamente transformadas. De teorías y paradigmas que se desarrollaban especialmente desde una perspectiva positivista (Weinberg, 1995) el siglo XX se ha caracterizado por la estructuración de nuevas teorías socioeducativas, impulsadas por los procesos de movilidad social que se desarrollaron incipientemente en el siglo XIX, pero con una inusitada fuerza durante el siglo XX. Así, dentro de estas "nuevas" perspectivas pueden destacarse el constructivismo y el paradigma crítico. A pesar de sus diferencias, ambas teorías situaban como actores centrales del proceso educativo no sólo al profesor, sino que enfatizaban la relación entre el profesor y el alumno, lo que constituye un cambio epistemológico radical respecto de las concepciones anteriores de la educación (Coll, 2000).

De esta manera, la emergencia de procesos de evaluación está relacionada con los procesos de transformaciones en el ámbito educacional, donde ocupa un lugar especial los cambios de los docentes.

Esto implica que, tal como expresa Denise Vaillant (2008), el mejoramiento de la situación de los docentes debe considerar tres elementos: *"La existencia de condiciones laborales adecuadas; una*

formación de calidad, y una gestión y evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en su práctica".

2.2.2. La educación en el Perú.

Cuando las Fuerzas Armadas toman el poder en octubre de 1968, se ingresó a una nueva etapa en la historia de nuestro país, produciéndose asimismo varias modificaciones en el campo educativo. En 1970 se formó una comisión dirigida por Emilio Barrantes e integrada por Augusto Salazar Bondy, Walther Peñaloza, entre otros, para elaborar un informe General sobre la Reforma de la Educación Peruana. Esta comisión señaló la existencia de diez problemas que caracterizaban a la educación peruana en su conjunto, entre ellos eran el analfabetismo creciente, desatención de los niños de los grupos sociales marginados, ausencia de un sistema de recuperación, educación al servicio de la minoría, desconexión de la realidad, falta de sentido peruanista, intelectualismo, memorismo y una tendencia academizante, rigidez, burocratismo y rutina y distorsión administrativa y financiera.

El informe elaborado por maestros peruanos se convirtió rápidamente en la novedad en el mundo intelectual, abriendo un debate sobre la realidad educativa nacional. La nueva estructura del sistema educativo peruano se patentizó a través del Decreto Legislativo 19326 del 21 de marzo de 1972.

El sistema nuclear

Una de las innovaciones más logradas de la Reforma Educativa de 1970 fue sin duda la formación de los núcleos educativos.

En Materia de organización de los servicios educativos, lo que había prevalecido en el país antes de aplicarse de Reforma Educativa fue un sistema caracterizado por dos rasgos fundamentales; una educación confinada en los recintos de los establecimientos de enseñanza o escuelas, que ha funcionado generalmente a manera de enclaves dentro de la comunidad y una proliferación de escuelas, desconectadas entre sí, directamente dependientes de la red administrativa centralizada del Sector, en sus diferentes niveles y casi siempre en recargado número, incapaz de permitir una efectiva y apropiada dirección.

Algunos programas educativos lograron superar los rasgos antes indicados. En orden cronológico, los Núcleos Escolares Campesinos representan la experiencia mejor lograda, más extendida y de más larga trayectoria en el país.

Las Grandes Unidades Escolares constituyen el siguiente intento de innovación para superar el segundo rasgo antes indicado; sin embargo, no se libraron de la primera característica y sus conexiones con la red administrativa centralizada siguieron siendo igualmente inapropiadas.

El cambio de la obsoleta, onerosa e ineficiente organización escolar representaba una de las reformas estructurales de mayor trascendencia entre las previstas por el gobierno, concretamente por la nueva imagen visible que va a brindar de la acción educativa reformada y por el impacto que ésta lograría en la población nacional participante a

través de la dinámica de los nuevos contenidos, programas, métodos y procedimientos educativos.

El reentrenamiento docente

La reforma en su doctrina en sus fines, objetivos y medios, fue de tal magnitud que exigió un nuevo tipo de maestro; igualmente, requiere de la infraestructura, el equipo y el material didáctico apropiados.

El cambio de actitudes de los profesores debe corresponder a la nueva orientación que la Reforma inducirá en los alumnos. Estos deben ser capaces de entender su ubicación y sus responsabilidades dentro de nuestra sociedad; deben ser también capaces de aprender a lograr el conocimiento sobre una base científica experimental y, sólo secundariamente, a través de la información de segunda mano que el maestro o el libro puedan ofrecerles.

Nuevos métodos y materiales didácticos

La Reforma demandaba no sólo reentrenar a los profesores sino concebir nuevos métodos y preparar materiales de enseñanza adecuados que aquéllos puedan emplear en su labor educativa. Al ser reciclados y en su formación regular, los profesores tienen que recibir una sólida formación técnico-pedagógica que les permita familiarizarse con los métodos y materiales existentes, y además, contribuir a mejorarlos y renovarlos en función del sentido de los fines que la Reforma Plantea.

Esto implicaba un desarrollo sostenido de la investigación educacional, la cual había sido casi inexistente en el Perú, con grave

perjuicio en el avance de la educación. Era preciso enmendar este defecto de nuestro sistema y promover decididamente el trabajo científico en el campo educacional. De allí la necesidad de contar con un centro de alto nivel especialmente destinado al estudio experimental de los métodos, materiales y currícula y otros elementos educativos. La Reforma propició por esto la constitución de un Instituto Nacional de Investigaciones y Desarrollo de la Educación (INIDE) que, en acción paralela a los trabajos realizados dentro del sector universitario, permitió satisfacer las demandas del Estado y de la Comunidad toda en materia de nuevas concepciones e implementos educativos.

Después vino el desmontaje de la reforma con el gobierno militar de Morales Bermúdez. El gobierno de Belaúnde Terry, con la ley 23384 denominada Ley General de Educación, en 1982, en sus aspectos más sustanciales vuelve al pasado, es decir, a la ley de 1941. El gobierno aprista (1985-1990) formuló cinco proyectos educativos; ninguno de ellos se promulgó.

Reforma educativa neoliberal

La orientación neoliberal del gobierno fujimorista no tuvo necesidad de explicitar su orientación teleológica respecto del tipo de sociedad y de educación, salvo frases sueltas como modernidad, calidad educativa, libertad de enseñanza. La cuestión es que con un programa neoliberal no es posible un proyecto nacional de educación. El shock del 8 de agosto de 1990 provocó en el plano educativo el desarrollo de programa de emergencia La escuela defiende la vida, dando alimento a

más de 3 millones de escolares. El banco Mundial, la UNESCO y el Ministerio de Educación elaboraron entre 1993 y 1994 un diagnóstico de la educación peruana precisando problemas relacionados con; la carencia de materiales y uso inadecuado de métodos en las escuelas, bajo nivel de salarios de los maestros, gestión ineficiente y burocracia rígida, pérdida de liderazgo nacional del Ministerio de Educación.

En 1995 se inició el Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Primaria, con financiamiento de Banco Mundial para la construcción de locales escolares, currículo de primaria, medición de la calidad, capacitación docente, textos, fortalecimiento institucional de la sede central y regiones. Se debe hacer hincapié en una valoración cualitativa de la reforma educativa neoliberal permitiendo hacer objeciones en los siguientes aspectos: el enfoque pedagógico constructivista, el sentido mercantilista y de capital humano, privatización y sentido empresarial de la educación, gestión y administración, calidad y equidad educativa y situación de docentes y trabajadores administrativos.

En el gobierno transitorio de Valentín Paniagua se generó el Decreto Supremo 017-2001, orientado a generar la participación democrática y el desarrollo de la autonomía en los centros educativos en aspectos como: el consejo escolar, los comités de evaluación para la propuesta de nombramiento, la tutoría, el tercer curricular, el proyecto educativo institucional, innovación pedagógica, entre otros temas. El inicio del proceso de revaloración del docente, convocando su participación en distintas comisiones de trabajo para la definición de

normas, el proceso abierto para el nombramiento de los profesores contratados, el proyecto de escalafón magisterial.

Estado actual de la educación básica en el Perú.

Sobre la base de los resultados de las Evaluaciones Nacionales del Rendimiento Escolar 2001 y 2004, y de la prueba PISA 2000, Benavides y Rodríguez (2006) destacaban la "(...) existencia de grandes y masivos déficit en el rendimiento de los escolares a escala nacional (...)". Además, se reportaban diferencias significativas en el logro educativo de los alumnos de las escuelas estatales y las zonas rurales respecto a los alumnos de las escuelas no estatales y zonas urbanas. En particular, estos autores señalaban que entre 1998 y 2004 los resultados en las pruebas de rendimiento se habían mantenido prácticamente inalterados, no obstante que se habían aplicado políticas que comprendían la capacitación de docentes, la entrega de textos y útiles escolares, y la revisión de programas curriculares, entre otras. En 2006, el gobierno del presidente Alejandro

Toledo dispuso un aumento significativo de las remuneraciones de los profesores, en tanto que el gobierno del presidente Alan García dictó la Ley de la Carrera Pública Magisterial en 2007. Estas medidas se orientan en la dirección de modificar los incentivos que enfrentan los actores en el sector educación con el fin de mejorar la calidad del sistema educativo, en particular de los docentes y los directores, al promoverse un mayor compromiso de estos actores con los resultados del sistema educativo. Aunque se ha mejorado en los últimos tres años,

especialmente en comprensión de textos, el rendimiento de los alumnos en las evaluaciones nacionales continúa siendo bajo. De acuerdo a la Evaluación Censal de Estudiantes 2010 realizada por el Ministerio de Educación y aplicada a los alumnos del segundo grado de primaria, en el 2010 sólo 29 y 14 alumnos de cada 100 alumnos a nivel nacional alcanzaron los aprendizajes esperados para el grado en compresión de textos y matemáticas, respectivamente, y se registraron diferencias significativas según tipos de escuela y zona geográfica. A nivel internacional, el Perú ha participado en del 2000 y 2009, las cuales evalúan las áreas de comprensión de textos, matemáticas y ciencias, y se aplica a los estudiantes de 15 años de edad. De acuerdo a las pruebas PISA 2009, el Perú se ubica en el puesto 63 en comprensión de textos y matemáticas, y en el puesto 64 en ciencias, de un total de 65 países. Con ello, se ubica en el último lugar entre los países de América Latina que rindieron las pruebas en las materias de comprensión de textos y ciencias, y en el penúltimo en el área de matemáticas.

El Informe McKinsey sobre la mejora de la calidad educativa

Denominado "Cómo los sistemas educativos que han mejorado continúan haciéndolo", elaborado en 2010, a partir del análisis de veinte sistemas educativos que han registrado una mejora significativa en su desempeño, permite inferir una cierta "secuencia" de las medidas de política, según el nivel de desempeño que los sistemas educativos presenten. Esta "secuencia" guarda relación con las capacidades institucionales y de gestión, así como con la dotación de recursos de

infraestructura, personal y financieros, entre otros. Si bien ello no significa que no se puedan adoptar -y adaptar- medidas de los sistemas educativos más avanzados, existirían limitaciones para que éstas sean efectivas en sistemas de menor desempeño.

2.2.3. Educación básica regular.

Según la Ley General de Educación, Ley Nro. 28044 en el Capítulo II

La Educación Básica los artículos siguientes definen aspectos importantes sobre la educación básica en el Perú y la currícula.

Artículo 32°.- Organización.

La Educación Básica es obligatoria. Cuando la imparte el Estado, es gratuita. Satisface las necesidades básicas de aprendizaje de niños, jóvenes y adultos, considerando las características individuales y socioculturales de los educandos.

Se organiza en:

- Educación Básica Regular
- Educación Básica Alternativa
- Educación Básica Especial

Artículo 33°. Currículo de la Educación Básica.

El currículo de la Educación Básica es abierto, flexible, integrador y diversificado. Se sustenta en los principios y fines de la educación peruana.

El Ministerio de Educación es responsable de diseñar los currículos básicos nacionales. En la instancia regional y local se diversifican a fin de responder a las características de los estudiantes y del entorno; en ese marco, cada Institución Educativa construye su propuesta curricular, que tiene valor oficial.

Las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa desarrollan metodologías, sistemas de evaluación, formas de gestión, organización escolar y horarios diferenciados, según las características del medio y de la población atendida, siguiendo las normas básicas emanadas del Ministerio de Educación.

Artículo 35°.- Culminación de la Educación Básica.

La culminación satisfactoria de la Educación Básica, en cualquiera de sus modalidades y programas, da derecho al diploma de egresado con mención en un área técnica que habilite al egresado para insertarse en el mercado laboral y lo faculte para acceder a una institución de nivel superior.

Artículo 36°.- Educación Básica Regular.

La Educación Básica Regular es la modalidad que abarca los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria. Está dirigida a los niños y adolescentes que pasan, oportunamente, por el proceso educativo de acuerdo con su evolución física, afectiva y cognitiva, desde el momento de su nacimiento.

La Educación Básica Regular comprende:

- Nivel de Educación Inicial.
- Nivel de Educación Primaria.
- Nivel de Educación Secundaria.

2.2.4. Necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú

El Marco del Buen Desempeño Docente (2012) da énfasis sobre educación y docencia en la que menciona que hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se adapte en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos.

En lo que toca a lo prospectivo, la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la armación de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales, han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural y propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas. El país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional. Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no sola a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y

convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

2.2.5. Perfil del Docente.

Montenegro (2007) hace una descripción del perfil docente como un conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la educación. La importancia de un perfil es que se constituye en un modelo a seguir en el proceso de formación y desempeño docente. El fundamento del docente es el de persona integral, dotado de unas competencias básicas. Sobre esta base se constituye el profesional, provisto de una competencia específica para el desempeño de su labor con altos niveles de calidad.

El Informe preparado por Pablo Sandoval por encargo del Consejo Nacional de Educación (2003) hace un estudio del perfil del docente peruano, donde hace un análisis muy detallado de perfiles de diferentes ángulos entre ellos tenemos perfil profesional, económico, político, cultural y psicológico en la cual hace visualizar de una forma más amplia de cómo en la actualidad se le caracteriza al docente peruano por ello hacemos mención de su resumen del informe en la siguiente clasificación.

En la actualidad el perfil profesional docente se encuentra socialmente devaluado, hay una carencia de mecanismos de evaluación de la calidad en la formación y el desempeño docentes. Las maestras llegan a 78% en las escuelas primarias públicas, y 72% en las privadas,

mientras en las escuelas secundarias solo al 43%. Los estudiantes de Educación tienden a pertenecer a los sectores de menores ingresos, concentrados principalmente en los ISPs públicos. Se registra insatisfacción con la carrera, resistencia y escepticismo frente al cambio, así como incapacidad estatal y de los organismos intermedios en evaluar e incentivar los desempeños diferenciados. Hay un desfase entre el rol "esperado" del maestro y su rol "efectivo", que puede llegar a ser asumido como un compromiso, una misión o una vocación, un "apostolado", a pesar de la insatisfacción ante las condiciones laborales y profesionales. De hecho, aunque el "docente estándar" (normal) llega a apropiarse del discurso humanista y eficiente de los perfiles "deseados", tiene dificultades de aplicarlos en su práctica cotidiana, por la propia desprofesionalización de la carrera.

Perfil económico

Económicamente, los mejor remunerados son los maestros egresados de universidades. En general, hay una compresión salarial y el estancamiento de los sueldos, sin mecanismos de incentivos ni control de los desempeños. En julio del 2000, un maestro tenía un poder adquisitivo del 47.24% con respecto a julio de 1990. A su vez, un docente del nivel V con 40 horas (el más alto nivel), sólo llegaba a ganar 868 soles, con una diferencia salarial mínima con respecto a los otros niveles. Los años de servicio aparecen como la norma que permite establecer con algún criterio los nombramientos. La mayoría de docentes se hallan desempleados y un sector hace "doble empleo". La tendencia es que los

docentes formados en una universidad tengan mayor probabilidad de ejercer la docencia, y perciban un mayor ingreso en promedio que los docentes formados en un ISP. Los niveles y la titulación no representan ningún cambio significativo en la escala salarial, por lo cual la docencia pasa por una desprofesionalización, sin ninguna forma de incentivo ni de promoción.

Perfil político

A nivel político, la relación entre el docente y la sociedad ha ido variando en el tiempo. De un primer rol civilizador e integrador, la precarización de las condiciones de vida y la progresiva pérdida del estatus del maestro conllevaron a la radicalización del gremio magisterial. Actualmente, predomina una actitud pragmática, con la ausencia de una perspectiva de cambio. De hecho, los maestros organizados se centran en demandas redistributivas, mientras los maestros no organizados se pliegan a apoyar dichos reclamos, mientras en la práctica mantienen actitudes tradicionales, pasivas o incluso represoras y autoritarias en el aula. En su relación con los padres y la comunidad, su posición e importancia política varía de acuerdo al contexto regional y local, y a la cercanía cultural y afectiva con la población.

Perfil cultural

El predominio de la oralidad y la falta de familiaridad con la lectura, la tendencia al autoritarismo y a la retórica, y el uso del

conocimiento en las relaciones de poder, condicionan la práctica docente en los distintos contextos culturales. La docencia se concentra principalmente en la sierra (47%), en donde además se halla el mayor número de ISPs, la mayoría de estudiantes prefiere estudiar en ISPs, por las distancias regionales o por motivos económicos. Los sectores más pobres provienen de zonas rurales, siendo los que más migran los estudiantes de ISPs privados. En las zonas rurales, predominan las maestras, aunque su extracción mayoritaria es urbana. En la Amazonía se prefieren maestros nativos y varones, pues tiene un mejor trato con los niños y las comunidades. Las experiencias de educación bilingüe han estado mejor implementadas donde los docentes comparten una mayor cercanía cultural y afectiva con la población. En general, la "cultura escolar" (lo que se aprende y reproduce en la escuela), la "cultura académica" (la forma como se aprenden las prácticas docentes) y el "currículo oculto" (los prejuicios y sesgos valorativos del maestro) determinan un mal desempeño de los docentes.

Perfil psicológico

Condicionantes psicológicos como la necesidad de afecto, el compromiso ético y la presión social pueden provocar diferentes reacciones y desempeños en los docentes. Sentir el afecto como un bien escaso puede repercutir en el afecto que los profesores brindan a los niños, y es un elemento que aparece principalmente en los estudiantes de

Educación procedentes de provincias. Los estilos docentes son proclives al verticalismo, sin incentivar ni promover la investigación, la crítica o el debate. Debido a la desvalorización y la crisis de la carrera docente, no solo se produce una crisis de autoestima, sino también el reforzamiento de conductas autoritarias, tutelares y disciplinarias, ante los cambios sociales y generacionales. Para muchos maestros que procuran entender la realidad y construir relaciones comprensivas con sus alumnos, la "vocación de servicio" no es percibida como un compromiso político, sino como una opción personal. Hay un descrédito de los asuntos públicos, relacionados con los bajos niveles de confianza en los políticos y en la política en general, que no tienen necesariamente un contenido ideológico, sino subjetivo y personal, insatisfacción que en coyunturas de crisis pueden ser canalizadas hacia el radicalismo.

2.2.6. Desempeño docente.

PISA, en el Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Dimensiones compartidas con otras profesiones

Dimensión reflexiva

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

Dimensión relacional

La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

Dimensión colegiada

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios son los estudiantes que aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo

colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Dimensión ética

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

Dimensiones Específicas de la Docencia

Dimensión Pedagógica

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales:

1. El juicio pedagógico, que supone tener criterios variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.
2. El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.
3. La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, "vínculo" significa "atadura" y "compromiso", y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

Dimensión cultural

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos

y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Dimensión política

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

Torres en el 2005 hace una descripción en su tesis de varios modelos, de la cual solo optamos cuatro de ellas que van acorde a la realidad de Perú; hace referencia al análisis del desempeño docente, entre ellas el modelo centrado en el perfil docente, el modelo centrado en los resultados obtenidos, el modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y por último el modelo de la práctica reflexiva. A continuación mostramos de forma resumida cada uno de ellas.

2.2.7. Las nueve competencias docentes en el desempeño.

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (s/f) reúne un grupo de conceptos de Competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes.

De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos, (Marco Del Buen Desempeño Docente).

2.2.8. Modelos de evaluación del Desempeño Docente.

Modelo centrado en el perfil docente.

Consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su concordancia con los rasgos y las características según un perfil previamente determinado de lo que constituye un profesor ideal. Estas características se pueden establecer de dos maneras: la primera consiste en establecer un perfil de las percepciones que tiene diferentes grupos (alumnos, padres, colegas) sobre lo que es un profesor.

En estudios ya clásicos como los de Charters y Waples (1929), se recogen las características más altas: adaptabilidad, consideración, entusiasmo, buen juicio, honestidad y carisma. Los estudios más recientes realizados en esta línea como el de A. González Soler vienen a confirmar "que los profesores más eficaces son aquellos que se muestran más humanos en el amplio sentido del término es decir, agradables,

afectuosos, justos, democráticos y más capaces de relacionarse con sus alumnos". (Citado en Álvarez, 1993, p. 235).

En este aspecto podemos ver aquellos docentes que están más implicados con los alumnos tienen más desempeño en su actividad y por consiguiente se sienten más satisfechas con su profesión.

Modelo centrado en los resultados obtenidos.

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se aprende.

Los representantes de este modelo sostienen que para evaluar a los maestros, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace durante su actividad de enseñanza.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos.

Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. El modelo de referencia ha predominado desde la

década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Modelo de la práctica reflexiva.

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y de control para motivos de despido o promoción. En este sentido, aporta informaciones que permiten tomar decisiones para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas, ellas son:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.
- Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. SI es necesario y conveniente en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.
- La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo.

2.2.9. Evaluación de desempeño docente

Es claro que entre las múltiples acciones que pueden realizarse para mejorar la calidad de la educación, se asume bajo las directrices de que "la evaluación del docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto orientar las acciones encaminadas a propiciar su desarrollo futuro y constituye una vía fundamental para su atención y estimulación" (Schulmeyer, 2002: 26). En este sentido, la autora en enfatiza en reconocer que los docentes son un actor fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje y, además, que sin docentes eficaces no se podrá mejorar la educación en forma efectiva: Por ello, no extraña que señale que "podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza y nuevas tecnologías, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación" (Schulmeyer, 2002: 26).

El proceso de evaluación docente, es necesario considerar que la evaluación de desempeño docente no debe verse "como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización" (Schulmeyer, 2002: 27). Sin embargo, Javier Murillo ha sido claro en afirmar que todos los sistemas de evaluación del desempeño docente, por lo menos de América Latina, tienen dos

propósitos elementales: 1) Mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza y; 2) Obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). De esta forma, el primer propósito implica una evaluación de tipo formativo y el segundo implica procesos de evaluación sumativa. Sea como sea, el signo de estos procesos muchas veces ha sido jerárquico y poco consensuado, provocando rechazos permanentes en los actores evaluados (Murillo, 2005).

Teniendo en cuenta estas distinciones, el autor plantea que es posible distinguir dos tipos de reconocimientos para los docentes, utilizados en la mayoría de los países latinoamericanos: "Por un lado, estaría lo que se denomina promoción horizontal, por la cual los docentes ven mejoradas sus condiciones económicas, laborales y profesionales sin cambiar de forma significativa sus funciones como docentes de aula; y por otro, la promoción vertical, a través de la cual los profesores y profesoras pueden ejercer tareas diferentes a la docencia directa, tales como cargos directivos o de supervisión" (Murillo, 2005: 51).

Desde una mirada complementaria, Rizo (2005) plantea que el proceso evaluativo debe privilegiar una profunda reflexión en torno a las posibilidades de mejoramiento, como arma esencial para potenciar la capacidad transformadora que coayude a la solución de las más sentidas problemáticas siempre en pro de una sociedad más justa y humana. De esta manera, incorpora en el proceso de evaluación objetivos

relacionados con el fin de la práctica docente, más que centrarse en la forma de llevar adelante la labor.

2.2.10. Satisfacción profesional docente

La satisfacción puede identificarse como la experiencia o sentimiento de éxito en la ejecución de un logro determinado (Lewin K. y Merton. 1978: p 239).

Así el juicio de satisfacción permite percibir el grado de bienestar que el individuo experimente con su vida o hacia ciertos aspectos tales como la salud, el trabajo, la vivienda, el estudio etc. (Walker, S. R. 1980: pág 95).

Maslow señala que es un estado afectivo del organismo humano producido por la satisfacción de necesidades básicas y sociales, en el que los factores motivadores han llegado a la meta y la persona ha gratificado sus deseos. Así, cada vez que el individuo busca mantener su estado y renovarlo se produce satisfacción.

2.2.11. Teorías de la Satisfacción laboral

Teoría de motivación de Maslow.

La presente investigación ha considerado la teoría propuesta por el psicólogo Abraham Maslow. El más importante estudioso del siglo XX, llamó la atención por su gran aporte respecto a la motivación.

Motivo deficitario.

La satisfacción de necesidades biológicas evita enfermedades, pero no segura el estado de salud, por eso el hombre necesita de los motivos de crecimiento.

Motivo de crecimiento (humano y social).

Indican progreso en cuanto a ideales. Un hombre que busca su autorrealización se caracteriza por la espontaneidad, independencia, socialización y su satisfacción de amor hacia su prójimo, es decir el individuo desarrolla cualidades tales como la lealtad, la amistad y la conciencia cívica, pues llegan a ser los mejores padres, cónyuges, profesores, funcionarios públicos etc.

Jerarquía de las necesidades.

Según Maslow las necesidades son innatas y la motivación es una serie de factores jerarquizados que actúan sobre el ser total. A continuación presentamos las necesidades.

a) Necesidades básicas o primarias.

- **Necesidades fisiológicas:** son necesidades fundamentales del organismo humano, respecto a su funcionamiento biológico y fisiológico los cuales aseguran la supervivencia tales como el alimento, el aire, el refugio, el sexo y el sueño.

- **Necesidad de seguridad**: el hombre desea vivir en un mundo estable y previsible, que no corra peligro su vida o integridad física. Esta necesidad se refiere a la estabilidad, dependencia,

protección ausencia de miedo, temor y caos, estructura, orden, ley, límites, etc. En los adultos la búsqueda de seguridad puede manifestarse en encontrar un puesto de trabajo estable también en situaciones de emergencia como en caso de guerra, enfermedad, catástrofes naturales, neurosis, trastornos cerebrales etc.

b) **Necesidades Psicológicas De Crecimiento O Secundarias**

- **Necesidades de pertenencia:** satisfechas las necesidades básicas las personas desearan tener un lugar definido dentro de una estructura social la cual le permite tener una identificación de pertenencia al mismo.

- **Necesidad de estima:** toda persona tiene necesidad de percibir la estima de los demás incluye conceptos como prestigio, reconocimiento, aceptación, diferencia, estatus, reputación y aprecio, que son elementos que le permite al individuo saberse digno de estar en compañía de los demás. Esta necesidad incluye la autoestima, es decir la propia estima, la autovaloración, el auto respeto, la confianza en sí mismo, capacidad de autonomía y libertad, los cuales conforman una autoimagen que al individuo le permite un completo desenvolvimiento de sus propias facultades.

- **Necesidad de autorrealización:** satisfechas las necesidades anteriores, surge en el hombre la inquietud constante por

alcanzar cada vez metas más altas, es decir la persona ama el conocimiento, el aprendizaje, continuamente surge en el la búsqueda de lo bello, del saber el apoyo a los demás, el desarrollo, progreso y felicidad de otros, convirtiéndose en su propia satisfacción. (Maslow, Abraham. 1991: pág.16, 27,28, 29, 30, 31, 32, 91).

Cabe señalar "que los maestros autorrealizados" se preocupan por que sus alumnos que se preparan para ejercer la labor docente tengan una actitud favorable hacia la educación y se interesan por hacer cosas que motiven el amor por el aprendizaje y la enseñanza (MAGER F., Robert. 1990: p56).

Es aquella persona se halla en la posesión de enseñar o capacitar a otros, necesita cultivar un aprecio por los conocimientos y el aprendizaje y no dedicarse a cumplir con su trabajo, debe mantener las expectativas de éxito elevadas en ellos buscando el logro, desarrollo y triunfo de sus alumnos. Finalmente, los alumnos autorrealizados van aumentando su autoestima cuando comparten sus conocimientos con los menos aplicados ayudándoles a descubrir sus talentos.

Cualidades de las personas totalmente desarrolladas.

Esta persona muestra sobre todo:

- Una percepción más clara y eficaz de la realidad.
- Mayor apertura para las experiencias.
- Mayor integración, totalidad y unidad de la persona.
- Mayor espontaneidad y expresividad: total funcionamiento, viveza.

- Un yo real, una identidad sólida, autonomía, unicidad.
- Creatividad, aprecio a lo bello.
- Capacidad para unir lo abstracto y lo concreto.
- Capacidad de amor.
- Ama adquirir conocimiento. (TOD EBERHARD. 1991: p197).

Satisfacción y el trabajo.

Satisfacemos las necesidades de ser, hacer, tener, dar, servir, autorealizarse y trascender, cuando son visibles las capacidades esenciales para hacer del trabajo parte de nuestra vida personal. Para amar profundamente apropiarnos, sentir que este trabajo es nuestro modelo de apropiación. Cuando sucede ello, entonces diremos:

- El trabajo es mío porque, como, vivo, calzo y me divierto con lo que gano (necesidades fisiológicas).
- El trabajo es mío porque, me da seguridad de sustento diario, presente y futuro (necesidades de seguridad).
- El trabajo es mío porque, me hace sentir parte de un equipo (necesidades de pertenencia).
- El trabajo es mío porque, la gente me quiere por lo que hago (necesidades de estimación).
- El trabajo es mío porque, amo lo que hago y me hace sentir un ser superior y valioso que aporta a los demás (necesidades de autorrealización). (CRUZ RAMIREZ, José. 1997: p118).

Las personas que sienten amor por su trabajo y orgullo del mismo, presentan las siguientes conductas.

- Ejecuta puntualmente su trabajo.
- Termina su trabajo sin hacer del caso del tiempo que se requiere.
- Ejecuta gran parte de su trabajo a nivel máximo utilizando sus habilidades.
- Habla favorablemente de su profesión.
- Habla favorablemente de sus trabajos bien ejecutados.
- Viste de acuerdo al rango de su profesión. (MAGER F. Robert. 1990. P55).

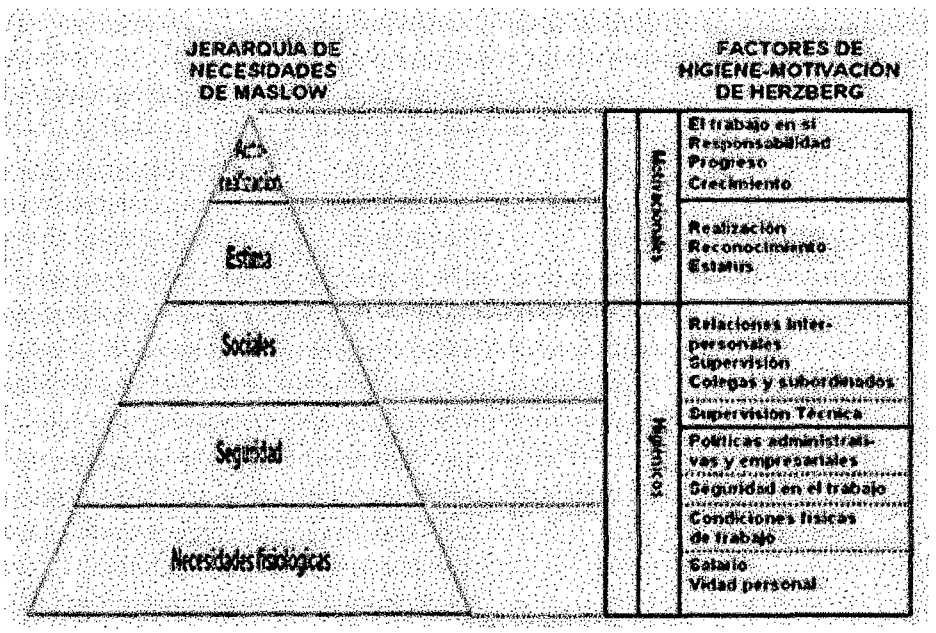
Teoría de Herzberg.

La teoría de Herzberg conocida como la teoría de los dos factores: motivación e higiene; son factores que orientan las conductas personales. Los factores Motivacionales son llamados también factores intrínsecos, se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Estos factores se encuentran bajo el control del individuo, se relacionan con aquello que hace y desempeña. Involucran sentimientos de crecimiento individual, posibilidad de desarrollo y responsabilidad, reconocimiento profesional y autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Según esta teoría, el efecto de los factores motivacionales sobre las personas es profundo y estable. Cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas; sin embargo, cuando son precarios, evitan la satisfacción.

Los factores Higiénicos o Extrínsecos se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo. Los principales factores higiénicos: sueldos, beneficios sociales, tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambiente de trabajo, políticas y directrices de la empresa, clima de relación dentro de la empresa y los empleados, reglamentos internos etc. son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo (Martínez citado en Suliman, 1997).

Herzberg en su teoría de los dos factores, alarga la lista, clasificándolos en factores de insatisfacción y de satisfacción. Dentro de los factores de insatisfacción incluye: salario, seguridad en el trabajo, condiciones sociales, procedimientos de la compañía, la calidad de la supervisión técnica, calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros; con supervisores y subordinados. Considera como factores de satisfacción: logro, reconocimiento, responsabilidad, progreso, el trabajo mismo y la posibilidad de crecimiento. Estos motivadores se relacionan directamente con la naturaleza del trabajo o la tarea. Cuando están presentes, contribuyen a la satisfacción. La investigación de Herzberg reveló que cuando los factores higiénicos son excelentes, estos únicamente evitan la insatisfacción de los empleados; si elevan la satisfacción no logran mantenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son precarios, estos provocan la insatisfacción de los empleados, por lo que se les consideran factores de índole preventivo, solo evitan la insatisfacción pero no provocan satisfacción.

Los Factores higiénicos y motivacionales son independientes y no se encuentran vinculados entre sí. Los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción profesional. Esta teoría permitió determinar, dentro del ámbito educativo, los factores que satisfacen o insatisfacen a los docentes para lograr una acción gerencial eficaz que permita tomar en cuenta al docente en cuanto a la toma de decisiones, participación y productividad en su trabajo. Las teorías de motivación de Maslow y Herzberg presentan puntos de concordancia. Los factores higiénicos de Herzberg se relacionan con las necesidades primarias de Maslow (Necesidades Fisiológicas y de seguridad, inclusive algunas necesidades sociales), mientras que los factores motivacionales se relacionan con las necesidades secundarias (necesidades de estima y autorrealización).



Comparación de los modelos de Motivación de Maslow y de Herzberg.

La teoría de los dos factores de Herzberg presupone los siguientes aspectos:

a. La satisfacción en el cargo depende de los factores motivacionales: el contenido o actividades desafiantes y estimulantes del cargo desempeñado por la persona. b. La insatisfacción en el cargo depende de los factores higiénicos: el ambiente de trabajo, salario, beneficios recibidos, compañeros, supervisión y contexto general que involucra el cargo ocupado.

Davis (2003) en su concepto de satisfacción en el trabajo mezcla la satisfacción con la insatisfacción cuando afirma que la satisfacción puede entenderse como un estado favorable o desfavorable, sin embargo Herzberg (1959) en su teoría señala que la insatisfacción en el trabajo es el resultado de una serie completamente distinta de condiciones respecto a la satisfacción.

Por lo tanto, es posible pensar que la satisfacción y la insatisfacción son dos caras de una misma moneda, determinadas por diferentes factores. De acuerdo con el enfoque multidimensional, los aspectos importantes de la satisfacción en el trabajo incluyen la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o equipos de trabajo y las condiciones inmediatas de trabajo.

Teoría de las expectativas de Vroom.

La teoría de las expectativas o modelo para la motivación fue elaborada originalmente por Víctor Vroom que expuso por primera vez,

en 1964. Su modelo se califica de "cognitivo" porque asume, ante todo, que cada individuo se comporta de manera racional, y que decide conscientemente dirigir su esfuerzo hacia actividades que prevé que le aportarán los resultados y las recompensas que desea obtener.

Vroom propone que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y las expectativas de que se cumplan sus metas. La importancia de esta teoría radica en la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras (Otálvarez, 2011).

Para Méndez (2009, citando a Davis y Newstrom, 2003), la teoría de las expectativas señala que la motivación de las personas para hacer algo estará determinada por el valor que asignen al resultado de su esfuerzo, multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos, sumados a la respuesta del medio, contribuirán materialmente a la consecución de la meta.

La fuerza es la fortaleza de la motivación de una persona, el valor es la fortaleza de la preferencia de un individuo por un resultado, y, la expectativa es la probabilidad de que una acción particular produzca un resultado deseado. Este concepto traducido en una fórmula, nos explica que la fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada, ante la que aspira a un logro, equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

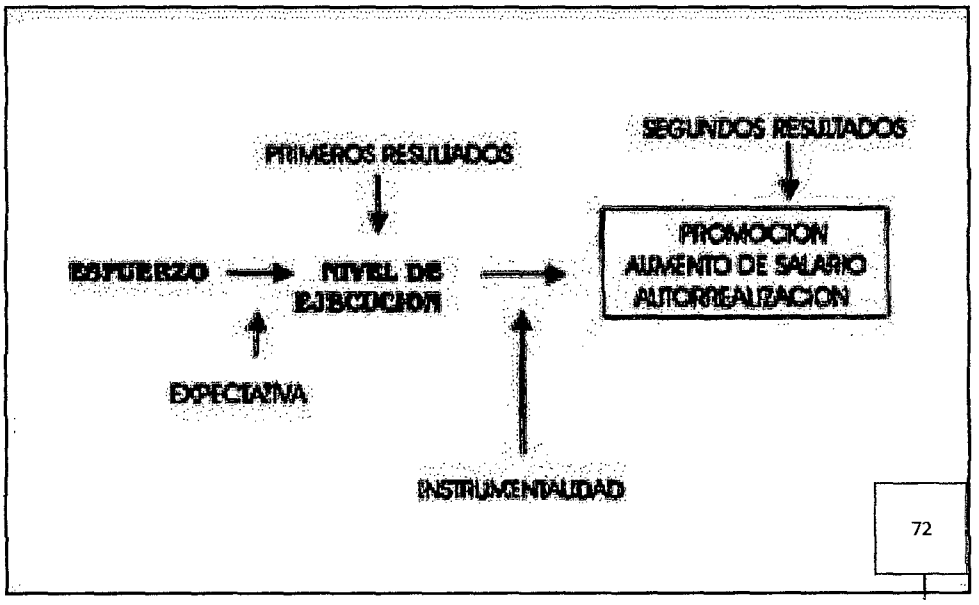
La expectativa está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado.

Según Méndez (2009), uno de los grandes atractivos de la teoría de Vroom es que reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales. Se ajusta al concepto de armonía de objetivos, en cuanto a que los individuos tienen metas personales diferentes de las metas de la organización, pero que ambas pueden armonizarse.

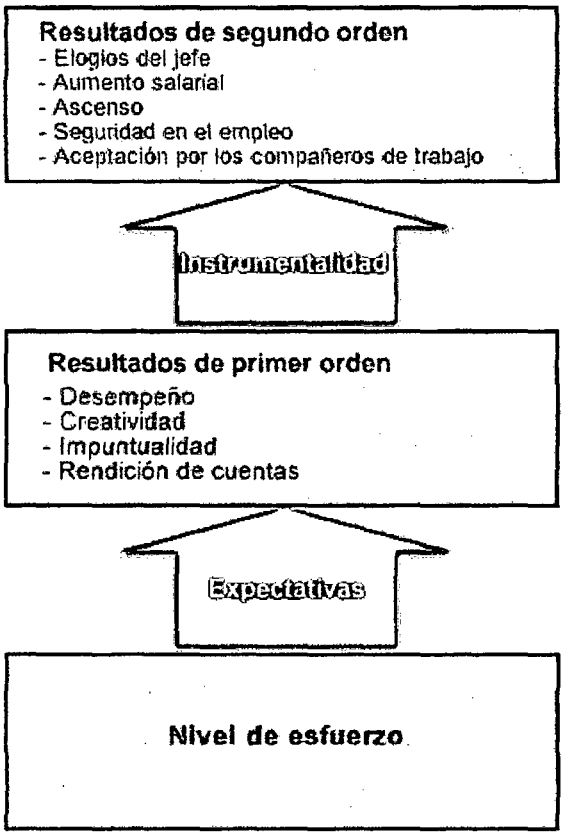
La expectativa del docente del siglo XXI y de la humanidad en general consiste en crear un mundo justo, un espacio con igualdad de oportunidades de desarrollo personal. A través de esta apreciación se puede explicar cómo funciona la teoría de las expectativas en el campo de la educación, a través de la previsión de los procesos y experiencias que deben vivir los educandos" para la construcción de la democracia y la paz (Peñaloza, 1995).

Las expectativas son una propiedad innata en el ser humano y éste lo aplica primero en el plano personal y luego en la familia, en la sociedad, en las organizaciones e instituciones de cualquier índole.

Teoría de la expectativa



CONCEPTOS BÁSICOS DEL MODELO DE EXPECTATIVAS DE VROOM



Fuente: Hodriegel Don, John W. Slocum (1998). "Administración séptima edición". México. International Thomson editores.Pg.478

Vroom también expresó su modelo matemáticamente mostrando que la "fuerza motivacional" o el poder motivador que tiene una persona para realizar cierto nivel de esfuerzo es una combinación multiplicativa de expectativas por valencia. Fuerza motivacional = Expectativa x Σ (Valencias x Instrumentalidades).

En resumen, de acuerdo con esta teoría, para que un individuo esté motivado a conseguir un elevado nivel de ejecución es preciso que:

a. Perciba que tiene una elevada probabilidad de conseguirlo a través de sus propios esfuerzos.

b. Perciba que es muy probable que consiguiéndolo obtendrá determinados resultados.

c. Considere que tal combinación de resultados es la de mayor valencia positiva para él.

Teoría del Grupo de Referencia

La teoría se apoya en el principio de que los individuos toman los estándares de otros que consideran significantes, como base para hacer sus propias apreciaciones, comparaciones y en definitiva, elecciones. Los individuos aceptan el poder de los grupos de referencia y por tanto su influencia, por los beneficios que esperan conseguir (Delgado, 2006).

Fernández (2002, p.62, citando a Salancik y Pfeffer, 1978) postula que los individuos forman sus actitudes a partir de la información disponible, en un determinado momento, proveniente de su contexto social. Los autores plantean que el contexto social:

- proporciona una construcción directa del significado a través de guías para creencias, actitudes y necesidades socialmente aceptables y razones aceptables para la acción,
- centra la atención del individuo sobre cierta información, haciéndola más saliente y relevante y
- proporciona expectativas relativas a la conducta individual y a las consecuencias lógicas de esa conducta.

Según este planteamiento, la satisfacción laboral está positivamente relacionada con el grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para la evaluación del mundo y para su

definición de la realidad social (Fernández, 2002 citado en Korman, 1978).

Siguiendo la idea de Fernández (2002, citando a Korman, 1978) propone una integración global, según la cual la teoría de las necesidades satisfechas sería más eficaz para explicar la satisfacción laboral de las personas con alto nivel de autoestima, ya que para éstas, la satisfacción de las necesidades puede considerarse justa y equilibrada.

Un esfuerzo integrador más elaborado señala la necesidad de tener en cuenta la importancia de los aspectos situacionales del contexto social y los aspectos internos del sujeto.

Teoría de los valores: El modelo de Locke

La satisfacción en el trabajo se refiere al resultado de la percepción de que el propio trabajo cumple o hace posible la consecución de los valores laborales importantes para el sujeto, en la medida en que esos valores son congruentes con sus necesidades,

El valor constituye un nivel más básico que el de las actitudes y en cierta medida las regula. Las necesidades tienen una base innata, los valores son aprendidos o adquiridos. Las necesidades pueden diferir en intensidad, los valores además también en contenido. Las necesidades mueven al hombre hacia los requisitos de una determinada acción, los valores determinan las elecciones o decisiones y las reacciones emocionales.

Los valores presentan dos atributos: contenido (que es lo que se quiere) y la intensidad (hace referencia a lo más querido). Cada sujeto

integra todos sus valores en un sistema jerárquico. Los valores están regulados por las actitudes.

Las teorías de los valores enfatizan los aspectos cognitivos del ser humano, representan elecciones racionales. Locke indica que cada respuesta emocional refleja un doble juicio de valor: La discrepancia (relación entre lo que el individuo desea y la percepción de lo que obtiene), y la importancia (que representa para él lo deseado).

La satisfacción laboral representaría la suma de la cantidad de valor dado por el sujeto a cada componente de su trabajo. La satisfacción en el trabajo resulta de la percepción de que el propio trabajo cumple, haciendo posible la consecución de los valores laborales importantes para sujeto, en la medida en que esos valores son congruentes con sus necesidades.

Teoría de Lawler y Porter

La hipótesis de estos autores es que la satisfacción en el trabajo es una variable dependiente, en relación con el desempeño del trabajo, y que otros tipos de actitudes pueden jugar un papel trascendental en la determinación de la conducta en el puesto. Los autores sostienen que algunos factores determinan el esfuerzo que dedica una persona a su trabajo y que existen algunos factores que afectan a la relación entre el esfuerzo y desempeño (Fernández, 2002 citando a Lawler y Porter, 1979).

El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo, propuesto por Lawler y Suttle (1973) remarca la relación "expectativas-

recompensas", desde las distintas facetas y aspectos del trabajo, citado por Weinert, (1985, p. 305). En el fondo se trata de un perfeccionamiento de la teoría de la motivación de Porter y Lawler (1968). Este autor parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción como indica Caballero (2002).

Para este modelo, tiene una importancia capital el fenómeno de la percepción individual de la situación laboral, al tiempo que asume el punto de partida de la teoría sobre la disonancia cognitiva, sobre todo de la teoría de la igualdad. El proceso que conduce a la satisfacción e insatisfacción está determinado, por lo tanto, básicamente por las siguientes variables: a) inversiones personales y percibidas, en el trabajo; b) inversiones percibidas y resultados de las personas de referencia; c) características del trabajo percibidas; y d) cantidad percibida de recompensas o de compensación.

Por otra parte, es necesario dejar claro que, dentro de esta teoría, el término "recompensa" no significa sólo retribución financiera, sino que incluye un abanico muy amplio de todos los resultados y facetas del

trabajo imaginables (remuneración, ascensos, reconocimientos, comunicación con la dirección, etc.).

2.2.12. Medición de la Satisfacción.

Según Robbins (2004), los dos métodos más conocidos para medir la satisfacción laboral son la calificación única general y la calificación sumada que está compuesta por varias facetas del trabajo que se realiza. El método de la calificación única y general consiste en pedir a la persona que responda a la pregunta como ésta: considerando todos sus aspectos, ¿qué tan satisfecho se siente con su trabajo? Dando sus respuestas en una escala de uno a cinco, que va desde "muy satisfecho a muy insatisfecho". El otro método consiste en la suma de las facetas del trabajo y es más elaborado. Se identifican los elementos claves de un trabajo y se pregunta al empleado su opinión respecto a cada uno de ellos.

Gan y Triginé (2006) dicen que Porter y Lawer fueron los que acuñaron el concepto de satisfacción en el trabajo en la década de los 70. Posteriormente Porter desarrollo el instrumento. La satisfacción debe entenderse como una función de la suma de la satisfacción en los diferentes aspectos del trabajo, llamado modelo aditivo, o bien puede ser percibida como la diferencia existente entre el grado en que se satisfacen o colman las necesidades de las personas (realidad) y el grado en que deberían satisfacerse (idealmente).

Meliá y Peiró (1989) elaboraron el cuestionario de satisfacción S20/23 en el cual mantienen los cinco factores, con algunas diferencia

respecto a los ítemes que pesan en cada factor, lo que avala al citado cuestionario como instrumento de medida de la satisfacción/insatisfacción laboral en poblaciones de distintas características.

Elberhardt y Moser (1995) determinaron la relación entre la satisfacción laboral y las políticas de la organización percibidas por los empleados contratados por horas y por los permanentes.

2.2.13. Intereses y necesidades en la elección profesional.

Existen dos metas que debemos superar para alcanzar el objetivo de elegir una profesión adecuada.

- **La primera meta.** La orientación vocacional, es guiar al individuo de una manera adecuada a través de un dialogo directo sobre sus actitudes, aptitudes e intereses como inclinaciones que posee el examinado.
- **La segunda meta.** Es la vocación profesional determinada como la inclinación por afinidad por su propia vida sobre aquella carrera profesional elegida.

Es importante señalar que el comportamiento del individuo depende del periodo de vida en la que se encuentre a medida que va desarrollando intelectual, emocional y físicamente también va madurando vocacionalmente, pues sus esperanzas, intereses y necesidades influyen en la elección profesional. Según SUPER (1960) se presentan las siguientes etapas en la vida del individuo.

- **Cristalización.** (14-18 años): posesión de la información concerniente a la ocupación preferida.
- **Especificación**. (18-21 años): el individuo pasa del campo general de su carrera a un área específica de ella. En este periodo el alumno necesita recibir motivación para afirmar su decisión vocacional.
- **Implementación.** (21-24 años): el individuo ha terminado su entrenamiento y ha iniciado su trabajo.
- **Estabilización.** (25-35 años): el individuo se establece en un determinado campo de trabajo y el empleo de sus propios talentos en tal campo.
- **Consolidación.** (30-40 años): el individuo se establece de tal manera que puede disfrutar de comodidad y posesión ventajosa a medida que va su carrera madura. OSIPOW S. 1991: p 148-149-150.

Cabe señalar que algunos factores determinantes para el éxito del trabajo docente es la vocación, salud mental y el equilibrio psicológico por ello es necesario realizar una selección del ingreso a la facultad de educación ya que muchas veces se equivocan en la selección de la carrera debido a:

- **Prestigio:** hay profesiones muy prestigiadas y otras muy desprestigiadas. Eso coloca en camisa de fuerza al elector que elige entre muy pocas opciones.
- **Primero la universidad:** al joven solo le interesa ingresar a una determinada universidad a través de cualquier carrera.
- **Sistema de ingreso:** el joven se inscribe en orden de preferencia en más de una opción, en caso de no alcanzar el puntaje en su opción

preferida, ingresara a la segunda o tercera opción que no lo es lo que realmente desea. (TRAHTEMBERG. 1996: Educación Para el Tercer Milenio, p 221.)

2.2.14. Formación académica profesional.

La formación de profesores ha sido cuestionada por la sociedad en estos últimos años porque las escuelas no cumplen a cabalidad con sus objetivos, pues las dificultades nacen cuando no existe la preparación apropiada para desempeñar la labor de maestro. Así los currículos actuales no toman en cuenta la formación la formación personal del profesor ya que están exclusivamente orientados a la asimilación de conocimientos para la transmisión de información a los alumnos, "los cursos existentes son netamente informativos pues no se trabaja con el mundo psicológico del estudiante de educación ni con un profundo conocimiento de su habilidades y deficiencias". (TRAHTEMBERG. 1996: Educación Para el Tercer Milenio, p 126).

2.2.15. Imagen del profesor.

A medida que pasan los años va creciendo una opinión menos favorable respecto a la imagen que se tiene de los maestros de parte de las autoridades, la comunidad, los padres de familia y los alumnos, hay quienes cuestionan su desempeño en el centro educativo y les reconocen escasos méritos. Por ello la necesidad de un nuevo educador con formación académica y psicológica que contribuya a una escuela distinta y más humana. Según Calero (2000) "la indiferencia, la rutina, el

desinterés, la relación distante con el alumno y la comunidad, son ejemplos de un desempeño profesional poco satisfactorio".

2.3. Definición Conceptual.

2.3.1. Satisfacción.

La satisfacción puede identificarse como la experiencia o sentimiento de éxito en la ejecución de un logro determinado. Así el juicio de satisfacción permite percibir el grado de bienestar que el individuo experimenta con su vida o hacia ciertos aspectos tales como la salud, el trabajo, la vivienda, el estudio, etc. (Vildoso 2002). Y se considera dentro de satisfacción las siguientes cuatro dimensiones como:

- **Necesidad de seguridad.**

  El hombre desea vivir en un mundo estable y previsible, que no corra peligro su vida o integridad física. Esta necesidad se refiere a la estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, temor y caos, estructura, orden, ley, límite, etc. En los adultos la búsqueda de seguridad puede manifestar en encontrar un puesto de trabajo estable, también es situaciones de emergencia como en caso de guerra, enfermedad, catástrofes naturales, neurosis, trastornos cerebrales, etc. (Vildoso 2002).

- **Necesidad de pertenencia.**

Satisfechas las necesidades básicas las personas desearan tener un lugar definido dentro de una estructura social la cual le permita tener una identificación de pertenencia al mismo.(Vildoso 2002).

- **Necesidad de estima.**

Toda persona tiene necesidad de recibir la estima de los demás incluye conceptos como prestigio, reconocimiento, aceptación, diferencia, estatus, reputación y aprecio, que son elementos que le permite al individuo saberse digno de estar en compañía de los demás. Esta necesidad incluye también la autoestima, es decir la propia estima, la autovaloración, el autorespeto, la confianza en sí mismo, capacidad de autonomía y libertad, los cuales conforman una autoimagen que al individuo le permite un completo desenvolvimiento de sus propias facultades.(Vildoso 2002).

- **Necesidad de autorrealización.**

Satisfechas las necesidades anteriores, surgen en el hombre la inquietud constante por alcanzar cada vez metas más altas, es decir la personas ama el conocimiento, el aprendizaje, continuamente surge en él la búsqueda de lo bello, del saber, el apoyo a los demás, el desarrollo, progreso y felicidad de otros, convirtiéndose en su propia satisfacción. (Vildoso 2002).

2.3.2. Desempeño profesional.

El desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, estudiante y al entorno. Así mismo el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente del aula, y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (Montenegro, 2007). Y se considera dentro de desempeño profesional las siguientes cuatro dimensiones como:

- **Pedagógico-didáctico.**

  Se refiere "al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento". Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (1999).

- **Formación académica y científica.**

  Formación docente, el conjunto de cursos o eventos académicos con validez oficial, que tienen por objeto habilitar la práctica y/o actualizar a quienes realizan funciones de docencia, en las teorías, procedimientos y técnicas para impartir la enseñanza. (Reglamento de Estímulos).

De acuerdo con Achille E., L. (2000) la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.

- **Aspecto administrativo.**

Antúnez (1993), quien la concibe como un conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos. Tal movilización de recursos (personas, tiempo, dinero, materiales, etc.), implica la planificación de acciones, la distribución de tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar y evalúa procesos y dar a conocer los resultados y, a la vez, incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones en los órganos de gobierno, a la resolución de conflictos.

2.4. Sistema de Variables – Dimensiones e Indicadores.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
DESEMPEÑO PROFESIONAL	PEDAGÓGICO-DIDÁCTICO	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante
		Trato o relación con los alumnos, padres y profesores.
		Manejo de la metodología
		Grado de dominio de los contenidos que imparte.
		Criterios de evaluación.
	FORMACIÓN ACADÉMICA Y CIENTÍFICA	Actitud Científica
		Participación en eventos científicos.
	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	Organización y planificación.
		Ejecución de proyectos.
		Identificación con la institución.
		Trabajo con padres.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
SATISFACCIÓN POR LA CARRERA	Necesidad de seguridad	Seguridad personal
		Estabilidad
	Necesidad de pertenencia	Identidad en relación a su carrera.
		Identidad en relación a su institución.
	Necesidad de estima	Autoestima.
		Reconocimiento.
		El logro particular.
		Prestigio.
		Autonomía
	Necesidad de autorrealización	Crecimiento personal.
		Felicidad.
		Conocimiento y aprendizaje.
		Desarrollo y progreso.

2.5. Definición operacional de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
SATISFACCIÓN POR LA CARRERA	La satisfacción puede identificarse como la experiencia o sentimiento de éxito en la ejecución de un logro determinado. Así el juicio de satisfacción permite percibir el	La satisfacción por la carrera será evaluada a través de las respuestas de los sujetos a las preguntas del cuestionario de Satisfacción por la Carrera	Necesidad de seguridad	El hombre desea vivir en un mundo estable y previsible, que no corra peligro su vida o integridad física. Esta necesidad se refiere a la estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, temor y caos, estructura, orden, ley, límite, etc. (Vildoso, 2002)	Respuestas a las preguntas 1 – 7
			Necesidad de pertenencia	Satisfechas las necesidades básicas las personas desearan tener un lugar definido dentro de una estructura social la cual le permita tener una identificación de pertenencia al mismo (Vildoso, 2002).	Respuestas a las preguntas 1 – 5

	grado de bienestar que el individuo experimenta con su vida o hacia ciertos aspectos tales como la salud, el trabajo, la vivienda, el estudio, etc.	de Vildoso.	**Necesidad de estima**	Toda persona tiene necesidad de recibir la estima de los demás incluye conceptos como prestigio, reconocimiento, aceptación, diferencia, estatus, reputación y aprecio, que son elementos que le permite al individuo saberse digno de estar en compañía de los demás (Vildoso, 2002).	Respuestas a las preguntas 6 – 13
			Necesidad de autorrealización	Satisfechas las necesidades anteriores, surgen en el hombre la inquietud constante por alcanzar cada vez metas más altas, es decir la personas ama el conocimiento, el aprendizaje, continuamente surge en él la búsqueda de lo bello, del saber, el apoyo a los demás, el desarrollo, progreso y felicidad de otros, convirtiéndose en su propia satisfacción (Vildoso, 2002).	Respuestas a las preguntas 14– 24

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; esto se halla determinado por factores asociados al propio docente, estudiante y al entorno.	Las desempeño docente serán evaluadas a través de las respuestas de los docentes a las preguntas del cuestionario Desempeño Docente (Elaboracion propia)	Pedagógico-Didáctico	Se refiere al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento. Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (1999).	Respuestas a las preguntas 1 al 27
			Formación Académica y Científica	Formación docente, el conjunto de cursos o eventos académicos con validez oficial, que tienen por objeto habilitar la práctica y/o actualizar a quienes realizan funciones de docencia, en las teorías, procedimientos y técnicas para impartir la enseñanza. (Reglamento de Estímulos). ACHILLI, E. L. (2000)	Respuestas a las preguntas 28 al 33

			- Aspectos Administrativos	Antúnez (1993), quien la concibe como un conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos. Tal movilización de recursos (personas, tiempo, dinero, materiales, etc.), implica la planificación de acciones, la distribución de tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar y evalúa procesos y dar a conocer los resultados.	Respuestas a las preguntas 34 al 39

2.6. Hipótesis.

2.6.1. General.

- Existe relación entre el Desempeño profesional y Satisfacción por la carrera en los docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- No existe relación entre el Desempeño profesional y Satisfacción por la carrera en los docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

2.6.2. Específicos.

- Existe relación entre el Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad, en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

- Existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de pertenencia en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Estima en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Autorrealización en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Pedagógico – Didáctico en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Formación Académico y Científica en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.
- Existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Aspectos Administrativos en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel, tipo y método de investigación.

Nivel.

Descriptivo Correlacional: "Los estudios correlaciónales pretende responder a una pregunta de investigación tales como ¿conforme trascurre una psicoterapia orientada hacia el paciente aumenta su autoestima? (...) Es decir, este tipo de estudios tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos de variables" (Hernández Sampieri, R. 2010).

Tipo.

Cuantitativo: "El objetivo en este tipo de investigación es establecer relaciones causales que supongan una explicación del objeto de investigación, se basa sobre

muestras grandes y representativas de una población determinada, utiliza la estadística como herramienta básica para el análisis de datos". (Fiallo Rodríguez J.P. y otros -2008).

Método de Investigación.

Observación indirecta: "Consiste en tomar nota de un hecho que sucede ante los ojos de un observador entrenado, midiendo el comportamiento externo del individuo en sociedad (...)". (Eyssautier de la Mora, M., 2006).

3.2. Operacionalización de Variables:

Variables Correlacionales.

- **Satisfacción por la Carrera** : Medido a través de los puntajes del Cuestionario de Satisfacción por la Carrera (Vildoso, 2002).
- **Desempeño Profesional** : Medido a través de los puntajes del Cuestionario Desempeño Profesional ABC (elaboración propia).

Tipo de variable.

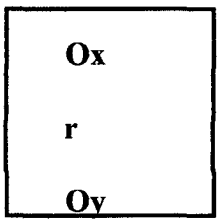
- **Variable Independiente** : Satisfacción por la Carrera.
- **Variable dependiente** : Desempeño Profesional.

3.3. Diseño de Investigación.

3.3.1. Diseño.

Correlacional: "Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un método determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estás puramente correlacionales o relacionales casuales. En este diseño lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado" (Hernández Sampieri, R. 2010).

Representación simbólica.



Leyenda:

Ox: Evaluación de desempeño profesional fue a través de las respuestas de los sujetos a las preguntas del Cuestionario Desempeño Profesional.

Oy: Evaluación de la satisfacción por la carrera fue a través de las respuestas del Cuestionario de Satisfacción por la Carrera. (Vildoso, 2002).

r: Establecimiento de la relación de ambos variables.

3.4. Ámbito de Investigación.

El proyecto de investigación se llevó a cabo en el distrito de Pillco Marca, que se encuentra ubicado en la zona Sur de la ciudad capital de la provincia de Huánuco, enclavado en la cuenca alta del río Huallaga (margen izquierda), que atraviesa de Sur a Norte, región Huánuco, en la sierra central del país

Límites: sus límites son:

- Por el norte: con el distrito de Huánuco y distrito de Amarilis.
- Por el este: con el distrito de Amarilis y distrito de Conchamarca.
- Por el sur: Con el Distrito de Cayna
- Por oeste: con el distrito de San Francisco de Cayran y el distrito de San Pedro de Chaulan.

El distrito de Pillco Marca se caracteriza por comprender dos paisajes muy distintos, uno conocido como el "Valle del Pillco" y otro que escuda dicho valle conocido como zona montañosa conformada por cerros áridos y quebradas; se establece a las orillas del río Huallaga, con clima privilegiado y zonas aptas para actividades agrícolas e industriales

El 80% de la jurisdicción del ámbito geográfico del distrito de Pillco Marca tiene una topografía agreste accidental que corresponde generalmente a la ubicación de sus centros poblados; mientras el 20% tiene una topografía agreste y corresponde a la actividad económica primaria; durante el año 2012 fue en total de 26776 a nivel del Distrito de Pillco Marca, de los cuales se cuenta con una PEA Ocupada de 37.78% de la población total, Asimismo la PEA Desocupada es de 3.85% de la población total y la población No PEA esta representa por el 58.37% de la población total.

La principal fuente de ingresos en el Distrito de Pillco Marca es el comercio por menor con 15.42%, seguido de industrias manufactureras con 14.37% y el 12.78% cuya actividad es la Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, entre otros.

En el distrito de Pillco Marca existen centros educativos de nivel inicial, primaria y secundaria, en inicial hay 10 centros y 22 docentes; en primaria hay

13 centros y 22 docentes; en secundaria 8 centros 43 aulas y 86 docentes incluyendo docentes de instituciones públicas y privadas.

Clima: Posee un clima templado seco en la parte baja que oscila en el verano 29.5 °C y en invierno 18 °C y en la parte alta frígido seco que oscila en: verano 24 °C y en invierno 10°C

El departamento tiene una superficie calculada de 35314 km^2.

División política: El Distrito de Pillco Marca se divide en 21 localidades. Pitumama, Huancachupa, Marabamba, Potracancha, Andabamba, Vichaycoto, Unguymaran, Pumacan, Vilcarpampa, Limapampa, Bellavista, Casablanca, Lucmashpata, Rosavero, Panaopampa, Cerro Alegre, Yanac, Predio Tingo, Yaca, Rosapampa, Paltayniog.

3.5. Población y Muestra.

A) Población.

La población de estudio abarcó a un total de 60 docentes del nivel secundario de instituciones públicas del distrito de Pillco Marca; los 5 centros educativos fueron los siguientes.

- De la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado – Cayhuayna Alta se obtuvo una muestra de 25 docentes, pertenecientes al nivel secundario.
- De la Institución Educativa Mario Vargas Llosa – Potracancha se obtuvo una muestra de 19 docentes, pertenecientes al nivel secundario.

- De la Institución Educativa Carlos Noriega Jiménez – Vichaycoto se obtuvo una muestra de 10 docentes, pertenecientes al nivel secundario.
- De la Institución Educativa Pillco Mozo – Marabamba se obtuvo una muestra de 3 docentes, pertenecientes al nivel secundario.
- De la Institución Educativa El Gran Maestro – Pitumama se obtuvo una muestra de 3 docentes, pertenecientes al nivel secundario.

B) **Muestra.**

Se obtuvo una muestra intencional o casual donde toda la población fue incluida y considera para la investigación, evitándose así la exclusión de algún docente de las instituciones mencionadas. A todo ello, y de acuerdo con Hernández (2010), se considera una muestra No probabilística por Conglomeración.

C) **Criterios de inclusión.**

- Se incluyó a los docentes de las áreas de letra y ciencias (filosofía, ciencias sociales, religión, educación física, química, matemática, física, historia y geografía).
- Se incluyó a los docentes de nivel secundario de las instituciones públicas del Distrito de Pillco Marca.

D) **Criterios de exclusión.**

- Se excluyó a los auxiliares de las instituciones educativas secundarias.
- Se excluyó a los docentes con algún tipo de discapacidad de instituciones educativas del nivel secundario.

- Se excluyó a los docentes del turno nocturno del nivel secundario.

3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Técnica.

El fichaje

Se utilizó el fichaje que es una técnica utilizada especialmente por los investigadores, se recolectó y almacenó información, cada ficha contenía una información, además la ficha nos facilitó en el ahorro de tiempo y esfuerzo y facilitó la elaboración del índice de autores y de títulos consultados así como la comprensión. Se utilizó las fichas ficha bibliográfica, ficha textual y ficha resumen.

Psicometría.

La Psicometría es una disciplina científica encuadrada dentro del marco de la Metodología de las Ciencias del comportamiento y directamente relacionada con el campo de la medición psicológica. Usamos en nuestra investigación la psicometría para el uso intensivo sobre todo de cálculos y análisis estadísticos para extraer información útil a partir de la administración a los docentes del Distrito de Pillco Marca del nivel secundaria.

Instrumentos.

- **Cuestionario Desempeño Profesional ABC (elaboración propia)**

  Autores: Jonas Leoncio Aguirre Evaristo; Rocio Isabel Bernal Ayala y Juan Carlos Colonio Martel año 2013, la forma de administración es individual o colectiva, las áreas que explora está basada en el marco del buen desempeño docente del Ministerio de

Educación, En este contexto, se han identificado cuatro dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad, se consideró tres dimensiones que incluyen en el siguiente cuestionario la primera dimensión pedagógico didáctico la segunda formación académica y científica y por último aspectos administrativos.

Tiene una duración de 30 minutos y presenta 39 ítems con cinco respuestas como alternativa:

- Nunca.
- Casi nunca.
- A veces.
- Casi siempre.
- Siempre.

- **Validación.**

La validación del Cuestionario ABC de desempeño profesional se obtuvo por medio del criterio de jueces. A partir de dicho proceso la validez del constructo de Desempeño profesional fue obtenida a través del Nivel de Concordancia, resultando en un

83.05%, siendo de categoría Muy Alta acorde a la escala de medición.

- **Confiabilidad.**

La confiabilidad se obtuvo a través de la pruebas de bondad de ajuste a la Normal.

		Desempeño profesional	Pedagógico - didáctico	Formación académico - científica	Aspectos administrativos
N		60	60	60	60
Parámetros normales[a,b]	Media	117,57	86,23	13,13	18,20
	Desviación típica	15,004	9,955	3,647	4,246
Diferencias más extremas	Absoluta	,114	,114	,145	,152
	Positiva	,066	,070	,139	,086
	Negativa	-,114	-,114	-,145	-,152
Z de Kolmogorov-Smirnov		,881	,883	1,121	1,179
Sig. asintót. (bilateral)		,419	,416	,162	,124

Se tiene la prueba de Kolmogorov-Smirnov para constatar el ajuste a la Normal tanto de la variable Desempeño profesional así como de sus dimensiones.

Los resultados de la significación asintótica bilateral (p-valor) correspondiente a cada una de las variables, permiten concluir que al 95% de confianza que las variables

mencionadas provienen de una distribución normal puesto que los valores de p-valor correspondientes a dichas variables son mayores que 0.05.

- **Cuestionario de Satisfacción por la Carrera (Vildoso, 2002).**

  Autora Jesahel Vildoso Colque del año 1998, la forma de administración es individual o colectiva, las áreas que explora está basada en la jerarquía de necesidades de Abrahan Maslow, en las que destacan las necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia, estima de sí mismo y actualizaciones del yo. Las necesidades que incluye en el cuestionario necesidad de seguridad, necesidad de pertenencia, necesidad estima y la necesidad de autorrealización.

  Tiene una duración de 20 a 30 minutos y presenta 32 ítems con cinco respuestas como alternativa:

  - Nunca.
  - Casi nunca.
  - A veces.
  - Casi siempre.
  - Siempre.

- **Validación**

  La validación del Cuestionario de Satisfacción por la carrera se obtuvo por medio del criterio de jueces. A partir de dicho proceso la validez del constructo de Satisfacción por la carrera fue obtenida a través del Nivel de Concordancia, resultando en un 80.5 %, siendo de categoría Muy Alta acorde a la escala de medición.

- **Confiabilidad**

La confiabilidad se obtuvo a través de la pruebas de bondad de ajuste a la Normal.

		Satisfacción por la carrera	Necesidad de seguridad	Necesidad de pertenencia	Necesidad de estima	Necesidad de autorrealización
N		60	60	60	60	60
Parámetros normales[a,b]	Media	74,77	17,58	18,18	17,12	21,88
	Desviación típica	10,083	3,748	3,061	2,415	3,556
Diferencias más extremas	Absoluta	,115	,107	,126	,139	,141
	Positiva	,065	,081	,060	,116	,074
	Negativa	-,115	-,107	-,126	-,139	-,141
Z de Kolmogorov-Smirnov		,889	,830	,977	1,073	1,091
Sig. asintót. (bilateral)		,408	,496	,296	,199	,185

En la tabla previa, se tiene la prueba de Kolmogorov-Smirnov de ajuste a la Normal tanto para la variable Satisfacción por la carrera así como para sus dimensiones.

Los resultados de la significación asintótica bilateral (p-valor) de la prueba K-S, indican que al 95% de confianza puede aceptarse la hipótesis que todas las variables se ajustan a la normal puesto que los valores de p-valor correspondientes a dichas variables son mayores que 0.05.

3.7. Procedimientos de la recolección de información:

Se empleó el coeficiente de Spearman, siendo una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2-1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.

Se tiene que considerar la existencia de datos idénticos a la hora de ordenarlos, aunque si éstos son pocos, se puede ignorar tal circunstancia.

3.8. Técnica de procedimiento de datos.

Para establecer la relación existente entre el desempeño profesional y la satisfacción por la carrera, se empleó el Cuestionario de Desempeño profesional y el Cuestionario de Satisfacción por la Carrera, en una muestra de 60 docentes que realizan sus funciones en las instituciones educativas públicas del Distrito de Pillco Marca.

Los procedimientos efectuados en el proceso de investigación fueron los siguientes: En primera instancia, se remitió una carta dirigida a la dirección de los centros educativos seleccionados, con fines de presentación y hacer de su

conocimiento los objetivos del presente estudio; a la vez que, se solicitó el permiso correspondiente para ejecutar los instrumentos de evaluación y recogida de información, explicando la confidencialidad de los datos que serían recogidos.

Posteriormente, se designó el día de la aplicación de los instrumentos, dicha planificación tomó en cuenta, no interferir con las labores del docente, de tal modo que la aplicación se efectuó en varios días, de acuerdo a la disponibilidad de los docentes. Luego se explicó a los docentes, respecto a la importancia de conocer el desempeño profesional en relación a la satisfacción para mejorar la calidad de la educación.

En cuanto al procesamiento de datos, después de obtener en el trabajo de campo, se realizó la tabulación a través del programa estadístico SPSS, asignando los códigos a los competentes de las escalas establecidas para cada instrumento de colecta de datos. Aquellos datos tabulados fueron organizados para crear una base de datos en dicho software (SPSS); a partir de ésta se elaboraron las tablas de frecuencias y los gráficos correspondientes, a fin de que sean analizados e interpretados debidamente. Finalmente, para el análisis de los resultados descriptivos e inferenciales se determinó, inicialmente, el tipo de distribución de los datos, este análisis se realizó en función a la dispersión y variabilidad, y se efectuó a partir de la prueba de Kolmogorov-Smirnov de bondad de ajuste. Considerando el valor obtenido en la prueba de normalidad, se determinó el uso estadístico del Coeficiente de Spearman, siendo una medida de la correlación (la asociación o interdependencia).

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación e Interpretación de los resultados.

A continuación se presentan los resultados de la investigación en base a la información recogida mediante los cuestionarios de estudio, plasmándose mediante cuadros estadísticos y gráficos de las dos variables de la investigación.

TABLA N° 1

NIVEL DE DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Descripción de la variable Desempeño Profesional

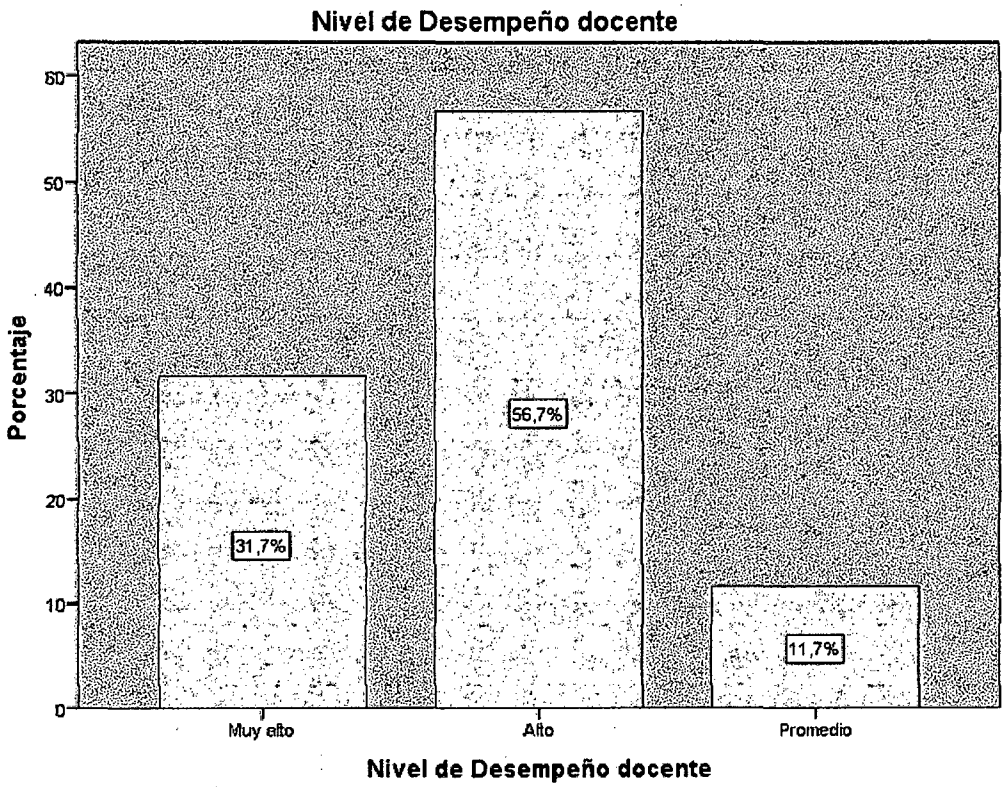
Nivel de Desempeño Profesional	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	19	31,7%
Alto	34	56,7%
Promedio	7	11,7%
Total	60	100,0%

Fuente. Elaboración propia.

En la tabla N° 1, se observa la distribución de los docentes según su Nivel de Desempeño docente, siendo de la siguiente manera: el 31.7% del total presentó un Nivel Muy alto (19 docentes); el 56.7% del total obtuvo un Nivel Alto (34 docentes) y el 11.7% del total evidenció Nivel Promedio (7 docentes). No se presentaron casos en los otros niveles de la variable.

GRAFICO Nº 1

NIVEL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014



En el grafico N° 1, se observa la distribución de los docentes según su Nivel de Desempeño docente, con un 31.7% del total de los docentes presentó un Nivel Muy alto; el 56.7% del total obtuvo un Nivel Alto y el 11.7% del total evidenció un Nivel Promedio.

TABLA N° 2

NIVEL DE SATISFACCIÓN POR LA CARRERA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Descripción de la variable Satisfacción por la carrera

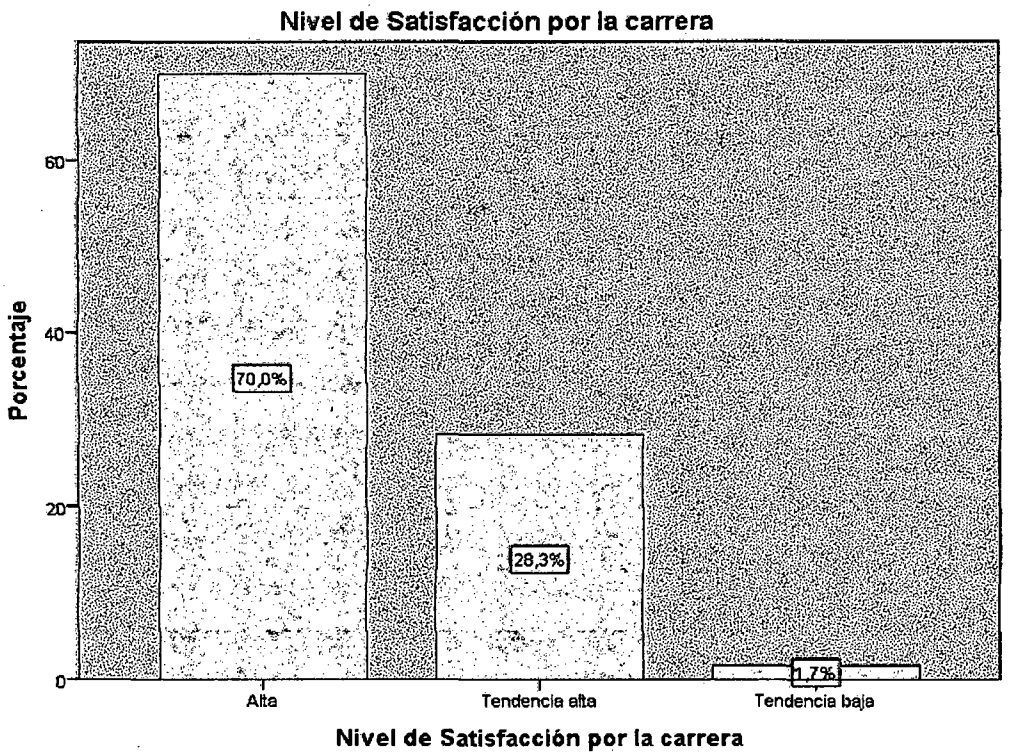
Nivel de Satisfacción por la carrera	Frecuencia	Porcentaje
Alto	42	70,0%
Tendencia alta	17	28,3%
Tendencia baja	1	1,7%
Total	60	100,0%

Fuente. Elaboración propia.

En la tabla N° 2, se observa la distribución de los docentes según su Nivel de Satisfacción por la carrera, siendo de la siguiente forma: con un 70% del total de docentes presentó un Nivel Alto (42 docentes); el 28.3% del total obtuvo un nivel de Tendencia alta (17 docentes) y el 1.7% del total evidenció un Nivel de Tendencia baja (1 docente). No se presentaron casos en los otros niveles de la variable.

GRAFICO Nº 2

NIVEL DE SATISFACCIÓN POR LA CARRERA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014



En el gráfico Nº 2, se observa que el 70% del total de docentes presentó un nivel Alto (42 docentes); el 28.3% del total obtuvo un Nivel de Tendencia alta (17 docentes) y el 1.7% del total evidenció un Nivel de Tendencia baja (1 docente). No se presentaron casos en los otros niveles de la variable.

TABLA N° 3

RELACION ENTRE DESEMPEÑO DOCENTE Y SATISFACCIÓN POR LA CARRERA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Desempeño Profesional– Satisfacción por la carrera

		Satisfacción por la carrera
Desempeño Profesional	Coeficiente de correlación	-,081
	Sig. (bilateral)	,541
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 3, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.541, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, precisándose que no existe relación entre el Desempeño Profesional y Satisfacción por la Carrera en los Docentes de Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 4

RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN POR LA CARRERA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Tabla cruzada: Niveles de la variable Desempeño profesional – Niveles de la variable Satisfacción por la carrera

		Nivel de Desempeño Profesional										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
		f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%
Niveles de Satisfacción por la carrera	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Alta	0	0,0%	0	0,0%	5	8,3%	25	41,7%	12	20,0%	42	70,0%
	Tendencia alta	0	0,0%	0	0,0%	2	3,3%	8	13,3%	7	11,7%	17	28,3%
	Tendencia baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%	0	0,0%	1	1,7%
	Baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	34	56,7%	19	31,7%	60	100,0%

Fuente. Elaboración propia.

Según se aprecia en la tabla N° 4, se observa que no se tuvieron casos en el nivel Muy alto de Satisfacción por la carrera.

En el Nivel Alto de la Satisfacción por la carrera se obtuvo la siguiente distribución en relación a los Niveles de Desempeño profesional: el Nivel Promedio con un 8.3% (5 docentes); el Nivel Alto con 41.7% (25 docentes); el Nivel Muy alto con

20% (12 docentes); no se presentaron casos de Nivel Muy bajo ni tampoco de Nivel Bajo de Desempeño profesional.

En el Nivel Tendencia alta de la Satisfacción por la carrera se presentó la siguiente distribución en relación a los Niveles de Desempeño profesional: el Nivel Promedio con un 3.3% (2 docentes); el Nivel Alto con un 13.3% (8 docentes) y el Nivel Muy alto con un 11.7% (7 docentes); no se presentaron casos de Nivel Muy bajo, tampoco de Nivel Bajo de Desempeño profesional. En el Nivel Tendencia baja de Satisfacción por la carrera solamente se presentó un caso en relación al Nivel Alto de Desempeño profesional, siendo 1.7% (1 docente). Finalmente, no se obtuvieron casos en los niveles Bajo y Muy bajo de Satisfacción por la carrera.

TABLA N° 5

RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE SEGURIDAD EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad

		Dimensión Necesidad de seguridad
Desempeño Profesional	Coeficiente de correlación	-,320*
	Sig. (bilateral)	,013
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

En la tabla N° 5, se observa que la relación encontrada entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad es inversa (valor negativo del coeficiente de correlación), es decir que cuanto mejor es el Desempeño Profesional es

menor la Necesidad de Seguridad y viceversa, siendo además dicha relación encontrada, de nivel promedio bajo (Rho= - 0.320), de acuerdo con escala sugerida por Hernández S. (2010).

TABLA N° 6

RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE PERTENENCIA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de pertenencia

		Dimensión Necesidad de pertenencia
Desempeño Profesional	Coeficiente de correlación	-,086
	Sig. (bilateral)	,512
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 6, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.512, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de pertenencia en los Docentes en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 7

RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE ESTIMA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Estima

		Dimensión Necesidad de estima
Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,065
	Sig. (bilateral)	,624
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 7, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.624, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Estima en los Docentes en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 8

RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Autorrealización

		Dimensión Necesidad de autorrealización
Desempeño Profesional	Coeficiente de correlación	,064
	Sig. (bilateral)	,628
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 8, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.628, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Autorrealización en los Docentes en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 9

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN POR LA CARRERA Y LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICO – DIDÁCTICO EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Pedagógico – Didáctico

		Dimensión Pedagógico – didáctico
Satisfacción por la carrera	Coeficiente de correlación	-,080
	Sig. (bilateral)	,545
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 9, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.545, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Pedagógico – Didáctico en los Docentes en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 10

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN Y LA DIMENSIÓN FORMACIÓN ACADÉMICA Y CIENTÍFICA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Formación Académica y Científica

		Dimensión Formación académico – científica
Satisfacción por la carrera	Coeficiente de correlación	,108
	Sig. (bilateral)	,412
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 10, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.412, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Formación Académica y Científica en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 11

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN Y LA DIMENSIÓN ASPECTOS ADMINISTRATIVOS EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Aspectos Administrativos

		Dimensión Aspectos administrativos
Satisfacción por la carrera	Coeficiente de correlación	,078
	Sig. (bilateral)	,556
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 11, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.556, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, No existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Aspectos Administrativos en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

4.1. Análisis e interpretación de resultados.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refleja la aceptación de la hipótesis nula en relación al Desempeño Profesional y Satisfacción por la Carrera, Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Pertenencia, Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Estima, Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Autorrealización,

Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Pedagógico – Didáctico, Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Formación Académica - Científica, y finalmente Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Aspectos Administrativos.

No obstante, la relación encontrada entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad es inversa (valor negativo del coeficiente de correlación), es decir que cuanto mejor es el Desempeño Profesional es menor la Necesidad de Seguridad y/o viceversa.

4.1. Verificación de Hipótesis.

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el Desempeño Profesional y Satisfacción por la Carrera en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Ha: Existe relación significativa entre el Desempeño Profesional y Satisfacción por la Carrera en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

TABLA N° 12

RELACION ENTRE DESEMPEÑO DOCENTE Y SATISFACCIÓN POR LA CARRERA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Desempeño profesional – Satisfacción por la carrera

		Satisfacción por la carrera
Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,081
	Sig. (bilateral)	,541
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 12, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.541, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre el Desempeño Profesional y Satisfacción por la Carrera en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 13

RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES ENTRE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN POR LA CARRERA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Tabla cruzada: Niveles de desempeño docente – Niveles de Satisfacción por la carrera

		Niveles de Desempeño docente										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Niveles de Satisfacción por la carrera	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Alta	0	0,0%	0	0,0%	5	8,3%	25	41,7%	12	20,0%	42	70,0%
	Tendencia alta	0	0,0%	0	0,0%	2	3,3%	8	13,3%	7	11,7%	17	28,3%
	Tendencia baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%	0	0,0%	1	1,7%
	Baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	34	56,7%	19	31,7%	60	100,0%

Fuente. Elaboración propia.

En la siguiente tabla N° 13 se tiene el análisis por niveles de ambas variables, Desempeño profesional y Satisfacción por la carrera.

Según se aprecia en la tabla N° 13 no se tuvieron casos en el Nivel Muy alto de los Niveles de Satisfacción por la carrera.

En el Nivel Alto de la Satisfacción por la carrera se obtuvo la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio; 8.3% (5 docentes); Nivel Alto, 41.7% (25 docentes); Nivel Muy alto 20% (12 docentes); no hubieron casos de Nivel Muy bajo ni tampoco de Nivel Bajo de Desempeño profesional.

En el Nivel Tendencia alta de la Satisfacción por la carrera se presentó la siguiente distribución en relación a los Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio, 3.3% (2 docentes); Nivel Alto, 13.3% (8 docentes); Nivel Muy alto, 11.7% (7 docentes); no hubieron casos de Nivel Muy bajo, tampoco de Nivel Bajo de Desempeño profesional. En el Nivel Tendencia baja de los niveles de Satisfacción por la carrera solamente se presentó un caso en el Nivel Alto de los niveles de Desempeño profesional, 1.7% (1 docente). Finalmente, no se tuvieron casos de la Satisfacción por la carrera en los niveles Bajo y Muy bajo.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Ha: Existe relación entre el Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

TABLA N° 14

RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE SEGURIDAD EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad

		Dimensión Necesidad de seguridad
Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,320*
	Sig. (bilateral)	,013
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 14, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.013, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad, en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

En la tabla N° 14 se observó que la relación encontrada entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad es inversa (valor negativo del coeficiente de correlación), es decir que cuanto mejor es el Desempeño Profesional es menor la Necesidad de Seguridad y viceversa, siendo además dicha relación encontrada, de nivel promedio bajo (Rho= - 0.320) según la escala sugerida por Hernández (2010).

TABLA N° 15

RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE SEGURIDAD EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Tabla cruzada: Niveles de Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad

		Nivel de desempeño profesional										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Niveles de la dimensión Necesidad de seguridad	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	8,3%	0	0,0%	5	8,3%
	Alta	0	0,0%	0	0,0%	6	10,0%	15	25,0%	6	10,0%	27	45,0%
	Tendencia alta	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%	11	18,3%	11	18,3%	23	38,3%
	Tendencia baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	5,0%	2	3,3%	5	8,3%
	Baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	34	56,7%	19	31,7%	60	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Según se aprecia en la tabla N° 15, se detalla el análisis por niveles de ambas variables, Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad.

No se tuvieron casos en el Nivel Muy alto de la Dimensión de Necesidad de Seguridad.

En el nivel Alto de la Dimensión Necesidad de Seguridad se tuvo la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio, 10% (6 docentes);

Nivel Alto, 25% (15 docentes); Nivel Muy alto, 10% (6 docentes); no se observaron casos en los niveles Muy bajo ni Nivel Bajo de Desempeño profesional.

En el nivel Tendencia alta de la Dimensión Necesidad de Seguridad se tuvo la siguiente distribución de Niveles de desempeño profesional: Nivel Promedio, 1.7% (1 docentes); Nivel Alto, 18.3% (11 docentes); Nivel Muy alto, 18.3% (11 docentes); no se observaron casos en los niveles Muy bajo ni Nivel Bajo de Desempeño profesional.

En el nivel Tendencia baja de la Dimensión Necesidad de Seguridad se tuvo la siguiente distribución de Niveles de desempeño profesional: Nivel Alto, 5% (3 docentes); Nivel Muy alto, 3.3% (2 docentes); no se observaron casos en los niveles Muy bajo, Bajo ni Promedio de Desempeño profesional.

Finalmente, no se tuvieron casos en los niveles Bajo y Muy bajo de la Dimensión de Necesidad de Seguridad.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad Pertenencia en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Ha: Existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad Pertenencia en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

TABLA N° 16

RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE PERTENENCIA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad pertenencia

		Dimensión Necesidad de Pertenencia
Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,086
	Sig. (bilateral)	,512
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 16, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.512, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad Pertenencia en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA Nº 17

RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE PERTENENCIA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Tabla cruzada: Niveles de Desempeño Profesional y Necesidad pertenencia

		Nivel de Desempeño profesional										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
		f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Niveles de la Dimensión Necesidad de pertenencia	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	2	3,3%	0	0,0%	1	1,7%	3	5,0%
	Alta	0	0,0%	0	0,0%	4	6,7%	21	35,0%	11	18,3%	36	60,0%
	Tendencia alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	16,7%	7	11,7%	17	28,3%
	Tendencia baja	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%	3	5,0%	0	0,0%	4	6,7%
	Baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	34	56,7%	19	31,7%	60	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla N° 17 se detalla el análisis por niveles de ambas variables entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad Pertenencia.

En el Nivel Muy alto de la Dimensión Necesidad de Pertenencia se obtuvo la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio, 3.3% (2 docentes); Nivel Muy alto, 1.7% (1 docentes).

En el Nivel Alto de la Dimensión Necesidad de Pertenencia se evidenció la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio, 6.7% (4 docentes); Nivel Alto, 35% (21 docentes) y Nivel Muy alto, 18.3% (11 docentes).

En el Nivel Tendencia alta de la Dimensión Necesidad de Pertenencia se observó la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Alto, 16.7% (10 docentes) y Nivel Muy alto, 11.7% (7 docentes).

En el Nivel Tendencia baja de la Dimensión Necesidad de Pertenencia se registró la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio, 1.7% (1 docentes) y Nivel Alto, 5% (3 docentes).

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Estima en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Ha: Existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Estima en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

TABLA N° 18

RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE ESTIMA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Estima

		Dimensión Necesidad de estima
Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,065
	Sig. (bilateral)	,624
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 18, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.624, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Estima en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 19

RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE ESTIMA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Tabla cruzada: Niveles de Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Estima

		Nivel de Desempeño profesional										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
		f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Niveles de la dimensión Necesidad de estima	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	3	5,0%	10	16,7%	8	13,3%	21	35,0%
	Alta	0	0,0%	0	0,0%	3	5,0%	20	33,3%	9	15,0%	32	53,3%
	Tendencia alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	6,7%	2	3,3%	6	10,0%
	Tendencia baja	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%
	Baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	34	56,7%	19	31,7%	60	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla N° 19 se detalla el análisis por niveles correspondientes ambas variables, el de Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Estima. Según se aprecia en la tabla N° 19 se presentó lo siguiente:

En el Nivel Muy alta de la Dimensión Necesidad de Estima se obtuvo la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio, 5% (3 docentes); Nivel Alto, 16.7% (10 docentes); Nivel Muy alto, 13.3% (8 docentes).

En el Nivel Alto de la Dimensión Necesidad de Estima se evidenció la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio, 5% (3 docentes); Nivel Alto, 33.3% (20 docentes) y Nivel Muy alto, 15% (9 docentes).

En el Nivel Tendencia alta de la Dimensión Necesidad de Estima se apreció la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Alto, 6.7% (4 docentes); Nivel Muy alto, 3.3% (2 docentes).

En el Nivel Tendencia baja de la Dimensión Necesidad de Estima se observó la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio, 1.7% (1 docente).

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Autorrealización en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Ha: Existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Autorrealización en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

TABLA N° 20

RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Autorrealización

		Dimensión Necesidad de autorrealización
Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,064
	Sig. (bilateral)	,628
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 20, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.628, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir, no existe relación entre Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Autorrealización en los Docentes de Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 21

RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Tabla cruzada: Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Autorrealización

		Niveles de desempeño profesional										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
		f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%
Niveles de la dimensión Necesidad de autorrealización	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%	2	3,3%	3	5,0%
	Alta	0	0,0%	0	0,0%	5	8,3%	21	35,0%	11	18,3%	37	61,7%
	Tendencia alta	0	0,0%	0	0,0%	2	3,3%	10	16,7%	6	10,0%	18	30,0%
	Tendencia baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	3,3%	0	0,0%	2	3,3%
	Baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	7	11,7%	34	56,7%	19	31,7%	60	100,0%

En la siguiente tabla N° 21 se detalla el análisis por niveles de ambas variables, Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Autorrealización.

En el Nivel Muy alto de la Dimensión Necesidad de Autorrealización se obtuvo la siguiente distribución de Niveles de Desempeño Profesional: Nivel Alto, 1.7% (1 docentes) y Nivel Muy alto, 3.3% (2 docentes).

En el nivel Alto de la Dimensión Necesidad de autorrealización se evidenció la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio, 8.3% (5 docentes); Nivel Alto, 35% (21 docentes) y Nivel Muy alto, 18.3% (11 docentes).

En el Nivel Tendencia alta de la Dimensión Necesidad de autorrealización se apreció la siguiente distribución de Niveles de Desempeño profesional: Nivel Promedio, 3.3% (2 docentes); Nivel Alto, 16.7% (10 docentes) y Nivel Muy alto, 10% (6 docentes).

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Pedagógico – Didáctico en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Ha: Existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Pedagógico – Didáctico en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

TABLA N° 22

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN POR LA CARRERA Y LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICO – DIDÁCTICO EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Pedagógico – Didáctico.

		Dimensión Pedagógico - didáctico
Satisfacción por la carrera	Coeficiente de correlación	-,080
	Sig. (bilateral)	,545
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 22, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.545, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Pedagógico – Didáctico en los Docentes de Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 23

RELACIÓN ENTRE NIVELES DE SATISFACCIÓN POR L'A CARRERA Y LA DIMENSIÓN PEDÁGOGICO – DIDÁCTICO EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Tabla cruzada: Niveles de Satisfacción por la Carrera y Pedagógico – Didáctico

		Dimensión Pedagógico – didáctico										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Nivel de Satisfacción por la carrera	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Alta	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%	18	30,0%	23	38,3%	42	70,0%
	Tendencia alta	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%	4	6,7%	12	20,0%	17	28,3%
	Tendencia baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%	0	0,0%	1	1,7%
	Baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	2	3,3%	23	38,3%	35	58,3%	60	100,0%

Fuente. Elaboración propia.

En la siguiente tabla N° 23 se detalla el análisis por niveles de ambas variables, Satisfacción por la Carrera y Pedagógico – Didáctico. Según lo observado en la tabla N° 23 se puede decir lo siguiente:

En el Nivel Alto de Satisfacción por la carrera se obtuvo la siguiente distribución de la Dimensión Pedagógico - didáctico: Nivel Promedio, 1.7% (1 docentes); Nivel Alto, 30% (18 docentes) y Nivel Muy alto, 38.3% (23 docentes).

En el Nivel Tendencia alta de Satisfacción por la carrera se observó la siguiente distribución de la Dimensión Pedagógico - didáctico: Nivel Promedio, 1.7% (1 docentes); Nivel Alto, 6.7% (4 docentes); Nivel Muy alto, 20% (12 docentes).

En el Nivel Tendencia baja de Satisfacción por la carrera se evidenció una única ocurrencia de Dimensión Pedagógico - didáctico en el Nivel Alto, 1.7% (1 docente).

Hipótesis específica 6

Ho: No existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Formación Académica y Científica en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Ha: Existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Formación Académica y Científica en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

TABLA N° 24

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN POR LA CARRERA Y LA DIMENSIÓN ACADÉMICA Y CIENTÍFICA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Satisfacción por la Carrera y Formación Académica y Científica

		Dimensión Formación académico - científica
Satisfacción por la carrera	Coeficiente de correlación	,108
	Sig. (bilateral)	,412
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 24, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.412, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Formación Académica y Científica en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

TABLA N° 25

RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN POR LA CARRERA Y LA DIMENSIÓN FORMACIÓN ACADÉMICA Y CIENTÍFICA EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Tabla cruzada: Niveles de Satisfacción por la Carrera y Formación Académica y Científica

		Dimensión Formación académico – científica										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Nivel de Satisfacción por la carrera	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Alta	0	0,0%	5	8,3%	25	41,7%	10	16,7%	2	3,3%	42	70,0%
	Tendencia alta	0	0,0%	2	3,3%	11	18,3%	4	6,7%	0	0,0%	17	28,3%
	Tendencia baja	0	0,0%	1	1,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%
	Baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	8	13,3%	36	60,0%	14	23,3%	2	3,3%	60	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla N° 25 se detalla el análisis por niveles de ambas variables, Satisfacción por la Carrera y Formación Académica y Científica. A continuación se describe la tabla N° 25 conforme se aprecia en su contenido.

En el Nivel Alto de Satisfacción por la carrera se obtuvo la siguiente distribución de la Dimensión Formación Académica - científica: Nivel Bajo, 8.3% (5 docentes);

Nivel Promedio, 41.7% (25 docentes); Nivel Alto, 16.7% (10 docentes); Nivel Muy alto, 3.3% (2 docentes).

En el Nivel Tendencia alta de Satisfacción por la carrera se registró la siguiente distribución de Dimensión Formación Académica - científica: Nivel Bajo, 3.3% (2 docentes); Nivel Promedio, 18.3% (11 docentes) y Nivel Alto, 6.7% (4 docentes).

En el Nivel Tendencia baja de Satisfacción por la carrera se apreció la siguiente distribución una única ocurrencia de la Dimensión Formación Académica - científica: Nivel Bajo, 1.7% (1 docente).

Hipótesis específica 7

Ho: No existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Aspectos Administrativos en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Ha: Existe relación entre Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Aspectos Administrativos en los Docentes en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

TABLA N° 26

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN POR LA CARRERA Y LA DIMENSIÑON ASPECTOS ADMINISTRATIVOS EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Prueba de correlación de Spearman: Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Aspectos Administrativos

		Dimensión Aspectos administrativos
Satisfacción por la carrera	Coeficiente de correlación	,078
	Sig. (bilateral)	,556
	N	60

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 26, el valor de p (sig. Bilateral) es 0.556, siendo mayor que α=0.05 y que en un 95% de confianza, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, No existe relación entre Satisfacción por la Carrera y Aspectos Administrativos en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

En la siguiente tabla N° 26 se detalla el análisis por niveles correspondientes ambas variables, Satisfacción por la Carrera y Aspectos Administrativos. En el contenido de la tabla N° 26 se aprecia lo siguiente:

En el Nivel Alto de Satisfacción por la carrera se obtuvo la siguiente distribución de la Dimensión Aspectos administrativos: Nivel Bajo, 3.3% (2 docentes); Nivel Promedio, 3.3% (2 docentes); Nivel Alto, 35% (21 docentes); Nivel Muy alto, 28.3%

(17 docentes). En el Nivel Tendencia alta de Satisfacción por la carrera se registró la siguiente distribución de la Dimensión Aspectos administrativos: Nivel Bajo, 1.7% (1 docentes); Nivel Promedio, 5% (3 docentes); Nivel Alto, 10% (6 docentes); Nivel Muy alto, 11.7% (7 docentes). En el nivel Tendencia baja de Satisfacción por la carrera solamente se evidenció un caso de la Dimensión Aspectos administrativos: Nivel Alto, 1,7% (1 docente).

TABLA N° 27

RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN POR LA CARRERA Y LA DIMENSIÓN ASPECTOS ADMINISTRATIVAS EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014

Tabla cruzada: Niveles de Satisfacción por la Carrera y la Dimensión Aspectos Administrativos

		Dimensión Aspectos administrativos										Total	
		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
		f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%
Nivel de Satisfacción por la carrera	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Alta	0	0,0%	2	3,3%	2	3,3%	21	35,0%	17	28,3%	42	70,0%
	Tendencia alta	0	0,0%	1	1,7%	3	5,0%	6	10,0%	7	11,7%	17	28,3%
	Tendencia baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,7%	0	0,0%	1	1,7%
	Baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	3	5,0%	5	8,3%	28	46,7%	24	40,0%	60	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla se detalla el análisis por niveles correspondientes ambas variables, Satisfacción por la Carrera y Aspectos Administrativos. En el contenido de la tabla N° 27, se aprecia lo siguiente:

En el Nivel Alto de Satisfacción por la carrera se obtuvo la siguiente distribución de la Dimensión Aspectos administrativos: Nivel Bajo, 3.3% (2 docentes); Nivel Promedio, 3.3% (2 docentes); Nivel Alto, 35% (21 docentes); Nivel Muy alto, 28.3% (17 docentes).

En el Nivel Tendencia alta de Satisfacción por la carrera se registró la siguiente distribución de Nivel de la Dimensión Aspectos administrativos: Nivel Bajo, 1.7% (1 docentes); Nivel Promedio, 5% (3 docentes); Nivel Alto, 10% (6 docentes); Nivel Muy alto, 11.7% (7 docentes).

En el Nivel Tendencia baja de Satisfacción por la carrera solamente se evidenció un caso de la Dimensión Aspectos administrativos: Nivel Alto, 1,7% (1 docente)

4.2. Discusión de los resultados.

En la actualidad los factores que componen la crisis del sistema educativo en el Perú son variados, y entre ellos coexisten el Desempeño y la Satisfacción del educador. Con respecto a los **resultados correlacionales** entre Desempeño profesional y las dimensiones de Satisfacción por la Carrera de los profesores del nivel secundario de las instituciones públicas del distrito de Pillco Marca se ha podido apreciar lo siguiente:

En el Desempeño Profesional y la Dimensión Necesidad de Seguridad, los resultados manifiestan que existe una relación inversa entre ambas (variable Desempeño Profesional con la dimensión de la variable Satisfacción por la Carrera); por lo cual corresponde manifestar que cuanto mejor es el Desempeño Profesional es menor la Necesidad de Seguridad y viceversa; es decir, se argumenta que el desempeño de los docentes va ligado de manera inversa a la

necesidad de seguridad de los mismos, observándose que el cumplimiento de las funciones de los profesores no se halla vinculado por la necesidad de la estabilidad laboral de ellos. Éste resultado es anómalo, puesto que los adultos persiguen o buscan el sentimiento de seguridad pudiendo manifestarse en encontrar un puesto de trabajo estable (Vildoso, 2002). Este dato concuerda con lo expresado por Salluca (2010) que buscó la relación entre la dimensión del nivel de condiciones del trabajo (abarcando ítems que se encuentran relacionados al sentimiento de seguridad ocupacional docente), con el nivel de Capacidad Pedagógica donde los resultados señalaron que no existe relaciones entre dichas dimensiones, ya que su prueba estadística arrojó un valor para r igual a 0.146 y un nivel de significación p de 0.176. Por otro lado, nuestra tesis se contrapone a la investigación de Díaz y Saavedra (2010), con la salvedad que asociaron la variable contrato temporal, hallando que los maestros contratados tienen un desempeño mayor que el de los maestros nombrados, posiblemente debido a que los maestros nombrados tienen el beneficio de la estabilidad laboral, mientras que los contratados deben cada año renovar su vínculo laboral y, por tanto, tratar de ser más eficientes; dicha conclusión brinda un acercamiento científico del porqué las personas se orientan hacia la estabilidad docente. Asimismo, se encuentran datos relevantes en la tesis de Martínez (2007) quien estudió sobre "El Desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional"; referente a la influencia de las variables actitud, grado de satisfacción y grado académico en el trabajo colaborativo desarrollado por docentes, encontrándose que los maestros se perciben seguros laboralmente ya

que participan en sus centros escolares teniendo buenas actitudes hacia el desarrollo y la preparación profesional.

En el Desempeño Docente y la Dimensión Necesidad de Pertenencia, los resultados refieren que no existe relación entre ambas; lo que podría estar indicando que la capacidad y el cumplimiento de las funciones del docente no se relacionan con respecto a la búsqueda de sentirse comprometidos con la institución, o hacerlos sentir parte de un grupo de trabajo conjunto discrepando textualmente con Cruz (1997; pág. 118) "El trabajo es mío porque, me hace sentir parte de un equipo". Consideramos, que las personas se disponen al deseo de tener un lugar definido dentro de una estructura social la cual le permita tener una identificación de pertenencia al mismo (Vildoso, 2002). Nuestro resultado difiere de lo encontrado por Mendoza (2011) quien buscó la relación entre Desempeño Docente y la Dimensión comportamiento institucional (cuyos indicadores abarcan; propiciar trabajos en equipo, desarrollo del sentido de lealtad y compromiso) donde los resultados manifestaron la existencia de una correlación alta significativa. De modo similar, la investigación de Pérez (2012) relacionó la Dimensión Participación y Desempeño donde obtuvo un valor de 0.45 correlación positiva media. Sobre éste resultado, es oportuno señalar lo señalado por Martín (1999) quien menciona que el grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos, se generará un mayor trabajo efectivo, en buena cuenta, propiciará un mejor desempeño. De ello se desprende la importancia de la participación del docente en solucionar los problemas de su institución e identificándose con ella, y esto podría mejorar el desempeño docente.

Con respecto al Desempeño Docente y la Dimensión Necesidad de Estima, los resultados evocan que no existe relación estadística entre ambos; por lo tanto es necesario precisar que dichos aspectos podrían estar actuando de manera independiente, es decir, las acciones inmersas en el desempeño profesional del docente se encuentran desarrollando de manera autónoma respecto a la búsqueda o necesidad de percibir estima de sus pares incluyendo los conceptos de prestigio, reconocimiento, aceptación, reputación y aprecio, además de la autovaloración. Nuestros hallazgos contradicen los resultados de Mendoza (2011) cuyo propósito se orientó a relacionar la Dinámica institucional (dimensión que abarcó la capacidad para tomar criterios, capacidad para liderar, asumir el compromiso del aprendizaje continuo y la demostración de la capacidad para construir confianza) y el Desempeño docente, concluyendo en la existencia de una correlación moderada e infiriendo que si los docentes mejoran la dinámica institucional, mejor será el desempeño docente. De modo similar, la investigación de Morocho (2012) buscó relacionar la Dimensión Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito (cuyos indicadores incluyen el compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos, reconocimiento del esfuerzo, entropía organizacional) y la Autopercepción del desempeño docente, llegando a la conclusión de que sí existe correlación moderada entre aquellos aspectos; afirmando que todo reconocimiento del trabajo, esfuerzo, compromiso y entusiasmo en el logro de los objetivos institucionales por parte del profesor va a conllevar a un buen desempeño de sus funciones como profesional.

Los resultados de la cuarta hipótesis presentados en la tabla N° 20 donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Desempeño Profesional y Necesidad de Autorrealización en los

Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014. Lo cual podemos contrastar con Zevallos (1998) en su tesis Motivación de logro y rendimiento académico donde menciona que existe relación significativamente alta entre la motivación de logro y el rendimiento académico.

Los resultados obtenidos en esta investigación donde no hay correlación, se sustenta con lo que menciona "La nueva docencia" (2006) planteada por el Ministerio de Educación; en el marco de las consultorías que dieron origen a esta propuesta se desarrolló y aplicó una encuesta IIPE UNESCO, con apoyo del MED Perú, a cerca de 2000 docentes en ella poco más de la mitad de los encuestados considera que su familia es pobre, 2 de cada 3 docentes manifiesta vivir en situación de pobreza; esta percepción se duplica entre quienes trabajan en centros estatales respecto a los de centros privados. Las dos causas de mayor satisfacción respecto al trabajo docente son la propia relación con los alumnos. La mayor insatisfacción está referida a los bajos salarios y, en menor grado, a su escasa participación en organismos gremiales. De lo anterior, se puede corroborar en los estudios de Maslow en su pirámide de necesidades y en específico lo mencionado Vildoso (2002), donde menciona que si están satisfechas las necesidades anteriores, surgen en el hombre la inquietud constante por alcanzar cada vez metas más altas, es decir que los docentes del Distrito de Pillco Marca tienen dificultades para logara alcanzar la autorrealización, por las mismas falencias que menciona el ministerio de educación, algunos viven en pobreza, no reciben buen salario; esta dificultad lo explica la Decana y profesora Coloma de la Facultad de Educación de la

Pontificia Universidad Católica del Perú explica que en Finlandia, como también sucede en los diversos países asiáticos, existe una gran valoración del profesor que lo motiva a tener un buen desempeño. *"El profesor es bien pagado y reconocido socialmente, es una profesión que da prestigio"*, comenta la profesora y hace una comparación con lo que sucede en nuestro país, donde el educador es menospreciado. *"Hay que darle valor al profesor, eso significa formarlo bien, motivarlo, darle los elementos para que haga un buen trabajo, la inversión es una cuestión paralela"*, agrega. Para que los docentes justamente se sientan autorealizados y su desempeño docente sea adecuado dentro de las aulas.

Los resultados de la quinta hipótesis presentados en la tabla N° 22 donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Satisfacción por la Carrera y Pedagógico – Didáctico en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Para entender mejor como menciona Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (1999) hace referencia de lo pedagógico didáctico donde menciona que se refiere al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento.

La satisfacción por la carrera como menciona Schulmeyer, (2002) en reconocer que los docentes son un actor fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje y, además, que sin docentes eficaces no se podrá mejorar la

educación en forma efectiva: Por ello, no extraña que señale que "podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza y nuevas tecnologías, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación", dichos autores corroboran los resultados obtenidos en el Distrito de Pillco Marca 2014.

La profesora y decana de la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Carmen Coloma, explica aspectos relevantes sobre los resultados de este examen de PISA (Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes), 2013. Mencionó que todavía hay una deficiencia en instruir al docente en la utilización de las mismas para sacarle el mejor provecho. "No se necesitan materiales costosos, se puede hacer con los que están en su propio medio, pero no se forma al profesor para que haga un mejor uso de los materiales que dispone", explica la profesora. Entonces los profesores del Perú aún tienen dificultades para desarrollar el aspecto pedagógico didáctico, y más aún si no hay una satisfacción por la carrera le dificultará ser más creativos para buscar alternativas para un mejor proceso de enseñanzas dentro de las aulas.

Por otro lado, la profesora comenta que también existe el problema de que el mismo personal docente no hace un trabajo de autoevaluación de su propio desempeño y tampoco existe apoyo para estimular al profesor. Por esto es necesario seguir con una política educativa sostenida, si bien se está avanzando, al compararnos con otro país, todavía nos falta gran recorrido.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla N° 24 donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre Satisfacción por la Carrera y Formación Académica y Científica en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.

Los resultados que obtuvimos nos muestra las contradicciones frente a las demás investigaciones, pero como menciona Denise Vaillant (2008), el mejoramiento de la situación de los docentes debe considerar tres elementos: "La existencia de condiciones laborales adecuadas; una formación de calidad y una gestión y evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en su práctica". Es decir los docentes frente a una satisfacción adecuada existe un buen resultado de formación académica.

Actualmente hay programas de capacitación propuestas por el Ministerio de Educación, que es bueno si, pero debemos tener en cuenta lo que menciona en "La nueva docencia" (2006), donde hace mención un cuadro muy característico que ayudara a entender porque s docentes frente a muchos programas de actualización no hay un buen resultado. Del 100% de docentes encuestados el 3,7% usan diariamente el internet, el 5,3% de 3 ó 4 veces por semana, con un 9,3% usan de 1 ó 2 veces por semana, un 18,1% hacen uso del internet cada 15 días y con un 63,6% no hacen uso del internet es decir nunca.

Por lo tanto el resultado expuesto en la Nueva Docencia resalta la falta del uso del internet para los programas de capacitación y actualización ya que mayormente son por internet; lo que a través de esta resultados dificultaría a los

docentes poder recibir una actualización adecuada, pero debemos resaltar que el funcionamiento de estos centros se logrará poner al servicio de los maestros los avances de la tecnología, teniendo en cuenta lo que refiere Rosa María Torres (2005) *"Tener acceso diario a la lectura del periódico, e incluso a una casilla electrónica y a internet, harían probablemente mucho más por los docentes (autoestima, motivación por el propio aprendizaje, conexión con el mundo exterior, sensibilidad y aprecio por lo diverso, acceso a la cultura universal, etc.) que lo que hacen hoy muchos cursos y programas formalmente etiquetados como de formación o capacitación docente"* esto ayudara a fortaleces sus necesidades y los maestros se sentirían más satisfechos frente a la carrera.

Finalmente si los resultados reflejan que Finlandia, Singapur y Corea del Sur, son países que invierten mucho más que Perú, nos indica que no solo es cuestión de destinar más dinero al sistema educativo, lo que importa es cómo se hace.

Así mismo hace énfasis que si bien es necesario que el Estado apoye con diferentes capacitaciones para mejorar el nivel del docente, no serían los únicos que deberían intervenir. La profesora explica que lamentablemente se ve al Estado como el único actor en este problema cuando en realidad todos tenemos la responsabilidad, sin embargo, se tiende a dejar al único responsable al docente. "No hay que quedarse en lo negativo y apuntar a dónde queremos ir y lo que debemos hacer. Apoyar las propuestas del Ministerio de Educación y ver que hacen las regiones, municipios y centros educativos. Todos debemos ayudar. Es un compromiso de la sociedad, medios de comunicación y familia", finaliza. Debemos buscar estrategias como psicólogos frente a esta problemática, que aportemos a superar dificultades y así el docente se sienta satisfecho y frente

a esa satisfacción busque alternativas para tener una adecuada formación académica y actualización.

En la satisfacción por la carrera y dimensión de aspectos administrativos. Los resultados manifiestan que no existe relación entre ambas (variable Satisfacción por la Carrera y dimensión de Aspectos Administrativos Este resultado va en contra de la referencia de Marveya y Pérez (2002, 125) referido por Zarate (2011), que buscó relacionar desempeño docente y liderazgo, donde se aseveran que por más dominio que se tenga de la materia que se imparte, es esencial que siempre se prepare la clase, pues esto demuestra el profesionalismo del que enseña. Cada vez que se imparte un tema, es preciso "recrearlo", enriquecerlo, añadir nuevos conceptos que lo hagan atrayente, pensando sobre todo en el tipo de personas, la situación que las rodea y relacionado ese tema con otros tópicos o problemáticas de actualidad. Y Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para conjurar la comunidad de aprendizaje. Requiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE PG. 20)

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

- Se evaluó a una muestra representativa y significativa de 60 docentes del nivel secundario de instituciones educativas públicas (Vichaycoto, Pitumama, Marabamba, Potracancha y Cayhuayna).

- Con base a los objetivos planteados se puede concluir que no existe relación entre el Desempeño Profesional y Satisfacción por la Carrera en los Docentes y de acuerdo con algunas investigaciones, describen que los profesores de secundaria muestran una menor satisfacción laboral que sus colegas de etapas previas, una de ellas realizada por Ortiz (2012), donde menciona que la educación pública peruana vive una crisis eterna, siendo el problema más grave que tiene el país. Por otra parte, aquel autor asume una postura al referir que "Una buena educación pública es lo mejor que puede tener un país para generar mayores oportunidades, mayor igualdad y crecimiento".

- Existe relación entre el Desempeño Profesional y Necesidad de Seguridad (inversa), por lo cual corresponde manifestar que cuanto mejor es el Desempeño Profesional es menor la Necesidad de Seguridad y viceversa; es decir, argumentamos que el desempeño de los docentes va ligado de manera inversa a la necesidad de seguridad de los mismos, analizándose que el cumplimiento de las funciones de los profesores no se halla vinculado por la necesidad de la estabilidad laboral de ellos o que la necesidad de estabilidad laboral no se halla vinculado al desempeño y cumplimiento de las funciones de los profesores.

- No existe relación entre el Desempeño Profesional y Necesidad pertenencia; Desempeño Profesional y Necesidad de Estima; Desempeño Profesional y Necesidad de Autorrealización, discrepando con las investigaciones actuales de nuestro departamento y país **(Ramos L., 2015; Encarnación y Simón, 2013; Morocho C., A., 2012; Pérez H., Y., 2012; Mendoza A., A., 2011 y Salluca S., L., 2010).**

- No existe relación entre Satisfacción por la Carrera y Pedagógico – Didáctico, Satisfacción por la Carrera y Formación Académica y Científica y Satisfacción por la Carrera y Aspectos Administrativos, evidenciándose una distinción con las investigaciones actuales de nuestro departamento y país **(Ramos L., 2015; Encarnación y Simón, 2013; Morocho C., A., 2012; Pérez H., Y., 2012; Mendoza A., A., 2011 y Salluca S., L., 2010).**
- Concluimos que los instrumentos de evaluación que fueron adaptados a la idiosincrasia cultural huanuqueña, se considera su aporte a la literatura

científica, precisando que su validez y confiabilidad se sitúa a nivel de la región.

5.2. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES.

UNIVERSIDAD

- Se sugiere a la universidad organizar charlas, seminarios, permitiendo a los postulantes saber qué alternativas se están presentando para su futuro, en cuanto a ámbito de desempeño, propuestas políticas actuales del estado, posicionamiento del docente a nivel nacional; es decir cómo es percibido por la sociedad, con la finalidad de que el alumno encuentre motivaciones, actitudes positivas, hacia la elección de la carrera docente.

- Se sugiere se aplique a los estudiantes que han dedicado estudiar educación el cuestionario Desempeño Profesional ABC (elaboración propia) y el Cuestionario Satisfacción por la carrera (elaboración propia), a fin de conocer las condiciones en las que inician su carrera profesional, dicha información permitirá prevenir problemas, respecto a la enseñanza en la formación profesional.

EDUCACION

- El Ministerio de Educación, a través de sus diferentes órganos debe programar capacitaciones en el campo de la gestión administrativa y así mejorar la capacidad organizativa de las instituciones que adolecen de ella, con la finalidad de contribuir al desempeño favorable de los docentes.

- Se recomienda al sector educación que es importante desarrollar en el nivel secundario de educación básica regular cursos de orientación vocacional, la cual permitan al alumno elegir una ocupación para la cual deberá prepararse y capacitarse, y que al ingresar a las aulas universitarios o institutos superiores perciba la satisfacción en cada parte del proceso de formación académica a fin de desempeñe adecuadamente.

- Ministerio de Educación y por consiguiente al sistema educativo que los resultados obtenidos en esta investigación sean con la finalidad de lograr una integración de la vocación profesional, motivación, estabilidad laboral y éxito en el ejercicio laboral del docente peruano.

- Difundir los resultados de la presente investigación a las entidades relacionadas a la educación, ministerio de educación, UGEL, gobierno regional y la comunidad en general, a efectos que se priorice la promoción y financiamiento de investigación futuras relacionadas a este tema; ya que compete a la sociedad en general que futuros estudios de investigación mejoren y amplíen el presente, procurando utilizar instrumentos de medición que permitan el análisis de las diversas variables que convergen el complejo educativo que presentan las instituciones.

DOCENTES, PADRES Y ALUMNOS

- A los directores, profesores y padres de familia deben ser conscientes de su rol, partiendo de la motivación intrínseca en la realización de los cambios como personas que interactúan en las instituciones educativas.

- Se sugiere realizar investigaciones similares, donde se estudien ambas variables en contexto socio-demográficos más amplios, por ejemplo a nivel de toda la provincia de Huánuco.

- Se recomienda ampliar y profundizar el tema expuesto de manera que puedan presentarse más propuestas que permitan el mejoramiento de la educación en el país.

REFERENCIAS

Achilli, E. (2000). *Investigación y Formación Docente*. Argentina: Loborde Editor.

Álvarez F., D. (2007). *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España*

y Portugal. Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. Págs.*10*, 49-97.

Anaya, A. & Suárez, J. (2006). *Revista de Investigación Educativa*. La Satisfacción Laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del Género y de la Antigüedad Profesional. *Pág. 24*, 541-556.

Antúnez, S. (1993). *Claves para la organización de centros escolares.* Barcelona, España: ICE-Horsori.

Arratia B., A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencia y percepciones desde los evaluados*. Tesis para optar el grado de magister en Ciencias Sociales - Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Benavides, M. & Rodríguez, J. (2006). *Políticas de educación básica 2006-2011*. Lima, Perú: Ediciones Nova Print SAC.

Calero P. (2000). *Autoestima y Docencia*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Charters, W. & Waples, D. (1929). The Commonwealth teacher training study. Chicago: Chicago University Press.

Chiavenato, I. (2004). *Administración de los nuevos tiempos*. México: McGraw – Hill Interamericana. S.A.

Coll, C. (2000). *Constructivismo e intervención educativa, cómo enseñar lo que ha de construirse*. Caracas, Venezuela: Laboratorio Educativo.

Cruz R., J. (1997). *Autoestima y gestión de la calidad*. México: Editorial Iberoamérica

S.A.

Díaz, H. & Saavedra, J. (2000). *La carrera de maestro: Factores institucionales, incentivos económicos y desempeño.* Lima, Perú: Red de Centros Investigación - Banco Interamericano de Desarrollo.

Díaz, H. & Saavedra, J. (2002). *¿Quiénes son los maestros, carrera e incentivos docentes en América Latina.* Washigton DC, EE. UU.: Banco Interamericano del Desarrollo.

Eberhard, T. (1991). *La Motivación, problemas, resultados y aplicaciones.* (2ª Ed.) Barcelona, España: Editorial Herder.

Eyssautier D., M. (2006). *Metodología de la investigación.* México: Cengage Learning Editores.

Fernández A., M. (2008). *Variables significativas en la tarea educativa del docente: Un estudio descriptivo en maestros de primaria.* Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.

Fiallo R., J., Cerezal, & Hedesa (2008). *La investigación pedagógica una vía para elevar la calidad educativa.* Lima, Perú: Editorial Ruta Pedagógica.

Fiallo R., J, Cerezal M., J. & Hedesa P., Y. (2008). *La nivel pedagógica una vía para evaluar la calidad educativa.* Lima, Perú: Edit. Taller Grafico San Remo.

Flores C., F. (2008). *Competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente.* Memoria para optar el Grado Académico de Doctor, Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.

Fuentes L., J. (2007). *Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de*

aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor - Escuela Internacional de Post Grado, Universidad de Sevilla. Sevilla, España.

García C., J. (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villareal.* Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación - Unidad de Post Grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Hernández S., R. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill – Interamericana S.A.

Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (2004). *Comportamiento organizacional.* México: International Thomson Editores.

Jara A., Z. (2011). *Características de la gestión organizacional educativa y el desempeño del personal docente de la Institución Educativa 'Leoncio Prado' - Huánuco 2010.* Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación - Escuela de Post Grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Huánuco, Perú.

Ledo R, C. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica.* Tesis para optar el Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas Frank País García. Santiago de Cuba, Cuba.

Lewin K. & Merton. (1978). *La teoría del campo en la ciencia social.* Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidos.

Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden.* (2ª Edic.). Madrid – España.

Martínez, A. (1997). *El profesor y la reflexión sobre la práctica*. Revista Profesorado. Universidad de Granada vol.1, n° 2.

Martínez, O. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor - Departamento de Pedagogía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona. Cataluña, España.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.

Mager F., R. (1990). *Análisis de metas*. (2ª. Ed). México: Editorial Trillas.

Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: Cuestionario de satisfacción S20/23*. Psicología de la Seguridad. 3(5), 74- 78. Recuperado el 5 de febrero de 2004, de http: ww.uv.es/seguridad laboral.

Méndez, R. J. (2009). *Arquetipo Básico de Gestión para la Dirección de Organizaciones Inteligentes.* Tesis para optar el Grado Académico de Doctor - Escuela de Ciencias de la Administración Universidad Estatal a Distancia. San José, Costa Rica.

Mendoza, A. (2006). *El desempeño docente de los profesores universitarios.* Tesis para obtener el Grado de Maestra en Pedagogía - Facultad de Pedagogía, Universidad de Colima. Colima, México.

Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n° 9 – Callao.* Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación - Escuela de Post Grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Metler C., A. (2002). *Job satisfaction and perception of motivation among middle and*

high school teachers. American Secondary Education, 31, 43-53.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. (2ª. Ed.). Bogotá, Colombia: Magisterio.

Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 Callao.* Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación - Escuela de Post Grado, Universidad San Ignacio De Loyola. Lima, Perú.

Murillo, J. (2005). Revista PRELAC. *Una panorámica de la carrera docente en América Latina Sistemas de reconocimiento y promoción del desempeño profesional.* Julio.

National Center for Education Statistics (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation.* Washington, DC: Perie, M. & Baker, P.

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe UNESCO (2007). *Educación de calidad para todo: un asunto de derechos humanos.* Santiago de Chile, Chile.

Otálvarez, G. (2011). *La teoría de las Expectativas de Vroom*. Doctorado ciencias de la Educación UFT.

Peñaloza, W. (1995). *El currículo Integral.* Publicaciones de la universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela.

Pérez, Y. (2012). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla.* Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación - Escuela de Post Grado, Universidad San Ignacio De Loyola. Lima, Perú.

Perú, Consejo Nacional de Educación (2003). *Hacia una propuesta de criterios de buen*

desempeño docente. Lima, Perú: Autor.

Perú, Consejo Nacional de Educación (2003). *Perfil del docente peruano.* Lima: Sandoval P.

Perú, Consejo Nacional de Educación (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente.* Lima, Perú: Autor.

Perú, Instituto Nacional de Estadística e Informática (2000). *Conociendo Huánuco.* Lima, Perú: Autor.

Perú, Ministerio de Educación (2003). *Ley General de Educación, Ley Nro. 28044.* Lima, Perú: Autor.

Perú, Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Autor.

Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como micro universidad.* Tesis presentada para optar al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Departamento de Ciencias Pedagógicas, Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, Ciudad de La Habana, Cuba.

Porter, L. and Lawler, E. (1968). *What job attitudes tell about motivation.* Harvard Business school publication corp. EE.UU.

Remedios, J. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana.* Ciudad de La Habana, Cuba.

Rizo, H. (2005). *Revista PRELAC.* Evaluación del desempeño docente: tensiones y tendencias.

Robalino C., M. (2003). *De la formación al desarrollo profesional y humano de los*

docentes. Ponencia presentada en el Encuentro Internacional OREALC/UNESCO y PROEDUCA/GTZ, Perú.

Robalino C., M. (2005). *Revista PRELAC.* ¿Actor o Protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión. 1, 7-23.

Robbins S., P. (2004). *Comportamiento organizacional.* México. Editorial Pearson Educación.

Robbins S., P. (2004). *Comportamiento organizacional.* (10ª Ed.). México. Editorial Pearson.

Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao.* Tesis de para optar el Grado Académico de Maestro en Educación, Escuela de Post Grado - Universidad San Ignacio De Loyola. Lima, Perú.

Schulmeyer, A. (2002). *Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina.* Trabajo presentado a la Conferencia Regional: El desempeño de los Maestros en América Latina y el Caribe; Nuevas Prioridades. Brasilia, Brasil.

Silva D. (2009). *Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina UNAP-2009.* Tesis para obtener el Grado Académico de Philosophiae Doctor (PhD), Facultad de Medicina Humana - Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.

Stempien L., R. & Loeb R., C. (2002). *Differences in job satisfaction between general education and special education teachers.* Remedial & Special Education, 23, 258-268.

Torres, R. (2005). *Hacia un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente en Honduras.* Tesis para obtener la maestría en Gestión de la Educación

- Dirección de Post Grado, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan. Tegucigalpa, Honduras.

Torres R., M. (2000). *Perspectivas. De Agentes de la Reforma a Sujetos del Cambio: La Encrucijada Docente en América Latina.* Vol. XXX, N° 2, pág. 114.

Thompson, McNamara & Hoyle (1997). *Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings*. Education Faculty Research and Publications - Marquette University, EE.UU. pág. 33, 7-37.

Trahtemberrg, L. (1996). *Educación para el tercer milenio.* Lima, Perú. Editorial Bruño.

Vaillant, D. & Cuba, S. (2008). *Profesión docente en Latinoamérica. Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Lima, Perú: Tarea Foro Educativo y PREAL.

Vildoso, V. J. (2002). *Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la Facultad de Educación.* Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación - Unidad de Post Grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York, EE.UU. Editorial Wiley.

Weinberg, G. (1995). *Modelos educativos en la historia de América Latina*. Buenos Aires, Argentina. A-Z Editora.

Weinert, B. (1987). *Manual de psicología de la organización*. Barcelona, España. Editorial Herder.

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones*

educativas de primaria del distrito de Independencia. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación, Unidad de Post Grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Zevallos, C. (2008). *Motivación de logro y rendimiento académico.* Tesis para optar el título de Licenciado en Educación. Escuela de Educación Secundaria – Facultad de Educación. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.

WEBGRAFÍA

Coloma, C. (2013). *Resultados PISA 2013: ¿Qué pasa con la educación?* Extraído el 05 de diciembre del 2014, de http://puntoedu.pucp.edu.pe/noticias/resultados-pisa-que-pasa-educacion/

Congreso de la República (2006). *La nueva Docencia.* Extraído el 04 de diciembre de 2014, de www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.../nueva_docencia.pdf

Ortiz, G. (2012). *"La crisis educativa es el problema más grave del Perú"*. Extraído el 27 de julio de 2015, de http://peru21.pe/2012/04/26/opinion/crisis-educativa-problema-mas-grave-peru-2021596

El comercio (2013) *"Evaluación PISA: el ránking completo en el que el Perú quedó Último"*, Extraído el 21 de julio de 2015 de http://elcomercio.pe/lima/sucesos/evaluacion-pisa-ranking-completo-que-peru-quedo-ultimo-noticia-1667838

Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden.* (2ª Ed.). Extraído el 07 de enero de 2015, de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf.

McKinsey & Company, Social Sector Office. Extraído el 28 de noviembre de 2014, de http://www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf

Peña, M. (2002). Análisis del instrumento de evaluación - Desempeño docente. Extraído el 07 de enero del 2015, de https://es.scribd.com/doc/232032456/Analisis-Del-Instrumento-de-Evaluacion-Desempeno-Docente

Robalino, M. (2014). *La docencia en el Perú.* Extraído el 18 de junio del 2014, de http://docenciaperu.blogspot.com/2014/01/un-docente-un-ejemplo-que-se-debe-seguir.html

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia.

PROBLEMA	VARIABLE	ESTRUCTURA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	NIVEL	MÉTODO	DISEÑO
➢ ¿Existe relación significativa entre el desempeño profesional y satisfacción por la carrera en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014?	V1. Desempeño docente. V2. Satisfacción por la carrera.	¿v1-v2, sujeto, ámbito? V1. Desempeño docente. V2. Satisfacción por la carrera. Sujetos: Docentes en instituciones educativas del nivel secundario Ámbito: Distrito de Pillco Marca-Huánuco 2014.	**General:** ➢ Determinar si existe relación significativa entre el desempeño profesional y satisfacción por la carrera en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014. **Específicos:** ➢ Identificar el desempeño profesional en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014. ➢ Identificar la satisfacción por la carrera en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014. ➢ Establecer la relación entre el desempeño profesional y necesidad de seguridad, en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014. ➢ Establecer la relación entre desempeño profesional y necesidad pertenencia en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014. ➢ Establecer la relación entre desempeño profesional y necesidad de estimación en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014 ➢ Establecer la relación entre desempeño profesional y necesidad de autorrealización en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014 Establecer la relación entre satisfacción por la carrera y pedagógico – didáctico en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014 ➢ Establecer la relación entre satisfacción por la carrera y formación académica y científica en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014 ➢ Establecer la relación entre satisfacción por la carrera y aspectos administrativos en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014 ➢ Establecer la relación entre desempeño profesional y satisfacción por la carrera en los docentes en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.	**General:** ➢ Existe relación significativa entre el Desempeño Profesional y Satisfacción por la Carrera en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014. **Específicos:** ➢ Existe relación entre el Desempeño Profesional y Necesidad de Seguridad, en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014. ➢ Existe relación entre Desempeño Profesional y Necesidad pertenencia en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014. ➢ Existe relación entre Desempeño Profesional y Necesidad de Estimación en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014 ➢ Existe relación entre Desempeño Profesional y Necesidad de Autorrealización en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014 ➢ Existe relación entre Satisfacción por la Carrera y Pedagógico – Didáctico en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014 ➢ Existe relación entre Satisfacción por la Carrera y Formación Académica y Científica en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014 Existe relación entre Satisfacción por la Carrera y Aspectos Administrativos en los Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito de Pillco Marca 2014.	Relacional	Observación indirecta.	Correlacional
					TIPO	**INSTRUMENTO**	**REPRESENTACIÓN SIMBÓLICA**
					Cuantitativo	Satisfacción Profesional. Manual de evaluación de Docentes. Desempeño Profesional. Inventario de satisfacción con la profesión elegida de Vildoso 2002.	Ox. r. Oy. Leyenda: Ox: Evaluación de las satisfacción profesional con Manual de Evaluación d Docentes. Oy: Evaluación de Desempeño Profesional con e Inventario d satisfacción con l profesión elegida d Vildoso, 2002. r: Establecimient de la relación d ambos variables.
					TÉCNICA		
					Psicometría		

CUESTIONARIO DE SATISFACCION POR LA CARRERA

DNI: _____ SEXO: _____ EDAD: _____ CONTRATADO ☐ NOMBRADO ☐

INSTITUCION EDUCATIVA QUE LABORA: _____

ESPECIALIDAD: _____ TIEMPO DE SERVICIO: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrara preguntas relacionadas con su profesión por lo que le agradecemos responder de acuerdo a las alternativas con la respuesta que se ajusta a su realidad.

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Tengo la convicción que mis capacitaciones continuarán sin interrupción de ningún motivo.					
2	La profesión que he elegido me garantiza estabilidad y bienestar económico.					
3	Estoy seguro que mi profesión es muy importante en el desarrollo de la sociedad.					
4	Con la profesión que ejerzo tengo reconocimiento social.					
5	Estoy convencido que alcanzaré el éxito que quiero con la profesión que ejerzo.					
6	Existe demanda laboral para los profesionales de la carrera que desempeño.					
7	Las capacitaciones o especializaciones permiten mejores ofertas laborales por las exigencias cada vez más competitivas.					
8	Siento la necesidad de conocer cada vez más temas relacionados a mi profesión para lo cual busco seminarios, fórums, debates, etc.					
9	Hago todo lo posible porque la carrera profesional que ejerzo tenga una buena imagen ante mi comunidad.					
10	Esta profesión permite liderar planes y proyectos nacionales.					
11	La elección de mi carrera profesional fue lo que realmente quería.					
12	La carrera profesional de educación es reconocida por la comunidad.					
13	El prestigio y reconocimiento profesional depende de los profesionales.					
14	Me motiva ver programas por internet relacionados con los temas de mi carrera profesional.					
15	Me siento orgulloso(a) con la profesión que ejerzo.					
16	Soy capaz de tomar mis propias decisiones.					
17	Me siento bien cuando ayudo a mis colegas alcanzar sus metas.					
18	En la institución que laboro es importante para mí que me reconozcan y aprueben mis colegas.					
19	Tengo capacidad para planificar nuevas tareas de mi profesión.					
20	Yo me encuentro satisfecho con mis logros profesionales.					
21	Soy capaz de lograr lo que me propongo.					
22	Trabajar con alumnos es realmente lo que estaba dentro de mis proyectos.					
23	Creo satisfacer mis necesidades económicas, personales y materiales con mi trabajo.					
24	Tengo la convicción que con mi profesión contribuiré al desarrollo de mi comunidad y el país.					

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ABC

DNI: _____ SEXO: _____ EDAD: _____ CONTRATADO ☐ NOMBRADO ☐

INSTITUCION EDUCATIVA QUE LABORA: _____

ESPECIALIDAD: _____ TIEMPO DE SERVICIO: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrara preguntas relacionadas con su profesión por lo que le agradecemos responder de acuerdo a las alternativas con la respuesta que se ajusta a su realidad.

		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	Dentro del salón de clases, genera un ambiente propicio para el aprendizaje.					
2	Motiva a los estudiantes para el estudio y su desarrollo personal.					
3	Promueve un clima de confianza para que los estudiantes participen en clase.					
4	Utiliza estrategias para reforzar sus explicaciones a través de ejemplos, esquemas o gráficos.					
5	Utiliza estrategias para mantener la atención y el interés de los estudiantes en el aula.					
6	Mantiene una buena empatía con los alumnos.					
7	Muestra interés por las consultas hechas por los estudiantes, tanto dentro como fuera de clase.					
8	Reflexiona sobre el trato con sus alumnos.					
9	Reflexiona sobre su práctica docente en determinados aspectos que debe mejorar.					
10	Está abierto (a) a sugerencias y recomendaciones, hecha por sus colegas, para la mejora de su práctica docente.					
11	Fomenta la participación de los alumnos en clase.					
12	Atiende consultas, dudas y comentarios de los estudiantes cuando entrega los exámenes a sus alumnos.					
13	Atiende a todos los estudiantes por igual, sin discriminación.					
14	Promueve la participación de las familias en diversas actividades (talles, implementación, y recreación).					
15	Prevé oportunamente los materiales didácticos para sus sesiones académicas.					
16	Desarrolla los contenidos temáticos de acuerdo al cronograma presentado.					
17	En el salón de clases, combina de forma adecuada la teoría y la práctica.					
18	Utiliza recursos didácticos innovadores (ej. Equipos audiovisuales).					
19	Consolida el aprendizaje a sus alumnos(as).					
20	Utiliza distintas formas de evaluación, adecuadas a los objetivos de su clase.					

21	La estrategia didáctica empleada es adecuada para el logro de los objetivos propuestos en clase.					
22	Motiva a los alumnos en el uso de la biblioteca, internet u otro recurso para reforzar sus conocimientos.					
23	Explora los aprendizajes previos de los estudiantes y los utiliza en el proceso de aprendizaje.					
24	Evalúa con imparcialidad y objetividad los exámenes y trabajos realizados por los estudiantes.					
25	Informa a los alumnos sobre los criterios de evaluación.					
26	Utiliza los resultados de la evaluación de su desempeño para mejorar su práctica docente.					
27	Entrega orientaciones claras y precisas para los diferentes trabajos a ser realizados por los estudiantes.					
28	Se interesa en investigar las dificultades que encuentra en su práctica docente.					
29	Comparte discusiones, experiencias y conocimientos científicos con sus pares.					
30	Realiza publicaciones científicas de forma periódica sobre temas de su especialidad (libros, artículos).					
31	Conoce a profundidad las áreas y/o disciplinas que desarrolla en su especialidad.					
32	Participa en eventos científicos para exponer sus trabajos de investigación.					
33	Participa en congresos seminarios o cursos de actualización docente.					
34	Realiza o participa en la elaboración de su plan estratégico y/o proyecto operativo de su institución.					
35	Realiza oportunamente su programación.					
36	Asume responsabilidades encomendadas por su institución.					
37	Diversifica sus programas en base a la realidad de sus alumnos.					
38	Participa en equipo entre docentes para realizar la programación curricular o reuniones de interaprendizaje.					
39	Convoca a los padres de familia para comunicar el desempeño escolar de sus hijos.					

ANEXO 4: MANUAL DE LOS CUESTIONARIOS

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL ABC

A continuación expondremos de forma de aplicación del cuestionario de Desempeño Profesional ABC.

I. FICHA TECNICA:

1. Nombre : Cuestiona de profesional docente ABC
2. Autores : AGUIRRE EVARISTO, Jonas Leoncio.

   BERNAL AYALA, Rocio Isabel.

   COLONIO MARTEL, Juan Carlos
3. Duración : 20 minutos.
4. Forma de administración: Colectiva, pudiéndose aplicar también en forma individual.
5. Aplicación : Docentes del nivel secundario.
6. Significación : El presente cuestionario tiene tres dimensiones, pedagógico didáctico, formación académica y científica y finalmente aspectos administrativos.
7. N. ° de ítems : 39 ítems.
8. Instrumento respaldado por una propuesta de criterios del Marco del Buen Desempeño Docente.

II. MARCO CONCEPTUAL:

El desempeño docente es una noción que ha cobrado en los últimos años un importante valor en las discusiones internacionales sobre la función de los maestros en el éxito educativo. Ha conseguido, también, un lugar especial en las agendas de la investigación educativa, sea este desde los estudios sobre la profesión docente o desde aquellos vinculados a la formación y a la evaluación. Esta (re)aparición de la

noción de desempeño docente fue debido a los cambios experimentados en los discursos sobre el magisterio, a inicios de la década pasada.

Así pues, las condiciones de trabajo se suman al descrédito del magisterio ante la sociedad y al enfrentamiento entre el gobierno y los docentes. Forman entonces estas características este contexto complejo y paradójico en el que deben ser entendidas las opiniones que los docentes construyen alrededor de la noción de desempeño docente. Es por lo tanto un contexto particular y no una situación ideal desde la que los docentes enuncian sus propias ideas sobre el significado de trabajar como docentes en el Perú.

III. PRESENTACION:

El cuestionario de desempeño docente viene a llenar un vacío en el conjunto de instrumentos sobre la medición del desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario, Tenemos que tener en cuenta que este instrumento servirá como aporte a la educación porque uno de sus objetivo de la educación es que los docentes se despeñen de forma adecuada dentro de sus aulas. Por ello para los docentes participantes en los diálogos, el desempeño docente es definido como una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro. Por lo tanto esta prueba será utilidad al psicólogo o psicólogos educativos para la aplicación de los instrumentos a los docentes del nivel secundario.

IV. MATERIALES:

- Un inventario con 36 ítems declarativos, con cinco opcional de respuesta.

  0 nunca.
  1 casi nunca.
  2 a veces.
  3 casi siempre.
  4 siempre.

- Cuadro para análisis de resultados.

V. TECNICA DE EXAMEN:

El cuestionario de desempeño profesional a cada ítem de cada de necesidad puede dársele importancia que varía del 0 (sin ninguna importancia) al 4 (de suma importancia). Si la razón no se aplica en su caso o si usted no cree que la oración sea cierta, es poco probable que la razón fuera importante para usted y por lo tanto debe asignarle un 1. Por favor, solo marque con una (x) los ítems de acuerdo a su desempeño docente.

VI. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

A. Validez

resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	83	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	83	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.903	39

B. Confiabilidad.

La confiabilidad se obtuvo a través de la pruebas de bondad de ajuste a la Normal.

		Desempeño docente	Pedagógico - didáctico	Formación académico - científica	Aspectos administrativos
N		60	60	60	60
Parámetros normales[a,b]	Media	117,57	86,23	13,13	18,20
	Desviación típica	15,004	9,955	3,647	4,246
Diferencias más extremas	Absoluta	,114	,114	,145	,152
	Positiva	,066	,070	,139	,086
	Negativa	-,114	-,114	-,145	-,152
Z de Kolmogorov-Smirnov		,881	,883	1,121	1,179
Sig. asintót. (bilateral)		,419	,416	,162	,124

Se tiene la prueba de Kolmogorov-Smirnov para constatar el ajuste a la Normal tanto de la variable Desempeño docente así como de sus dimensiones. Los resultados de la significación asintótica bilateral (p-valor) correspondiente a cada una de las variables, permiten concluir que al 95% de confianza que las variables mencionadas provienen de una distribución normal puesto que los valores de p-valor correspondientes a dichas variables son mayores que 0.05.

CUESTIONARIO DE SATISFACCION POR LA CARRERA

A continuación expondremos de forma de aplicación del cuestionario de Satisfacción por la carrera.

I. FICHA TECNICA:

1. Nombre : Cuestiona de satisfacción por la carrera.
2. Autora : VILDOSO VILLEGAS, Jesahel Yanette (2002).
3. Adaptado por : AGUIRRE EVARISTO, Jonás Leoncio.
   BERNAL AYALA, Rocío Isabel.
   COLONIO MARTEL, Juan Carlos
4. Duración : 20 minutos.
5. Forma de administración : Colectiva, pudiéndose aplicar también en forma individual.
6. Aplicación : Docentes del nivel secundario.
7. Significación : El presente cuestionario tiene tres dimensiones, pedagógico didáctico, formación académica y científica y finalmente aspectos administrativos.
8. N. ° de ítems : 21 ítmes.
9. Instrumento respaldado por una propuesta de criterios del Marco del Buen Desempeño Docente.

II. MARCO CONCEPTUAL:

La satisfacción puede identificarse como la experiencia o sentimiento de éxito en la ejecución de un logro determinado. Así el juicio de satisfacción permite percibir el grado de bienestar que el individuo experimenta con su vida o hacia ciertos aspectos tales como la salud, el trabajo, la vivienda, el estudio, etc.

Satisfacemos las necesidades de ser, hacer, tener, dar servir, autorrealizarse y trascender, cuando son visibles las capacidades esenciales para hacer del trabajo parte de nuestra vida personal. Para amar profundamente lo que hacemos necesitamos apropiarnos, sentir que ese trabajo es nuestro modelo de apropiación.

Cuando suceda ello, entonces diremos: El trabajo es mío porque, como, vivo, visto, calzo y me divierto con lo que gano (necesidades fisiológicas). El trabajo es mío porque, me da seguridad de sustento diario, presente y futuro (necesidades de seguridad). El trabajo es mío porque, me hace sentir parte de un equipo (necesidades de pertenencia). El trabajo es mío porque, la gente me quiere por lo que hago (necesidades de estimación). El trabajo es mío porque, amo lo que hago y me hace sentir un ser superior y valioso que aporta a los demás (necesidades de autorrealización).

Las personas que sienten amor por su trabajo y orgullo del mismo, presentan las siguientes conductas. Ejecuta puntualmente su trabajo, termina su trabajo sin hacer caso del tiempo que se requiere, ejecuta sus tareas sin importar si los demás lo hacen, termina los trabajos incompletos de otras personas, termina completamente su trabajo sin dejar asuntos

Inconclusos, ejecuta gran parte de su trabajo al nivel máximo utilizando sus habilidades.

III. PRESENTACION:

El cuestionario de satisfacción por la carrera viene a ser un instrumento de apoyo para el área educativa sobre la medición de la satisfacción por la carrera en instituciones educativas del nivel secundario, Tenemos que tener en cuenta que este instrumento servirá como aporte a la educación.

La satisfacción profesional docente a través de incentivos económicos no garantiza mejora en la calidad de la educación sólo favorece la retención de los profesores en el trabajo, sin embargo; se logra realmente satisfacción profesional cuando se desarrolla una buena formación docente basada en la vocación, si se recibe reconocimiento por parte de las autoridades y la comunidad, si se encuentran oportunidades para el perfeccionamiento, si existe una supervisión eficaz y cooperativa, buen ambiente de trabajo y posibilidad de asensos futuros en la carrera magisterial.

IV. MATERIALES:

- Un inventario con 36 ítems declarativos, con cinco opcional de respuesta.

  0 nunca.

  1 casi nunca.

  2 a veces.

  3 casi siempre.

  4 siempre.

- Cuadro para análisis de resultados.

V. TECNICA DE EXAMEN:

El cuestionario de satisfacción por la carrera a cada ítem de cada de necesidad puede dársele importancia que varía del 0 (sin ninguna importancia) al 4 (de suma importancia). Si la razón no se aplica en su caso o si usted no cree que la oración sea cierta, es poco probable que la razón fuera importante para usted y por lo tanto debe asignarle un 1. Por favor, solo marque con una (x) los ítems de acuerdo a su desempeño docente.

VI. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

A. Validez

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	89	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	89	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.841	24

INDICE DE DISCRIMINACION

item1	0.20
item2	0.46
item3	0.33
item4	0.47
item5	0.62
item6	0.45
item7	0.52
item8	0.54
item9	0.47
item10	0.46
item11	0.37
item12	0.51
item13	0.40
item14	0.47
item15	0.61
item16	0.47

item17	0.41
item18	0.35
item19	0.46
item20	0.54
item21	0.54
item22	0.55
item23	0.58
item24	0.50

B. Confiabilidad.

		Satisfacción por la carrera	Necesidad de seguridad	Necesidad de pertenencia	Necesidad de estima	Necesidad de autorrealización
N		60	60	60	60	60
Parámetros normales[a,b]	Media	74,77	17,58	18,18	17,12	21,88
	Desviación típica	10,083	3,748	3,061	2,415	3,556
Diferencias más extremas	Absoluta	,115	,107	,126	,139	,141
	Positiva	,065	,081	,060	,116	,074
	Negativa	-,115	-,107	-,126	-,139	-,141
Z de Kolmogorov-Smirnov		,889	,830	,977	1,073	1,091
Sig. asintót. (bilateral)		,408	,496	,296	,199	,185

En la tabla previa, se tiene la prueba de Kolmogorov-Smirnov de ajuste a la Normal tanto para la variable Satisfacción por la carrera así como para sus dimensiones. Los resultados de la significación asintótica bilateral (p-valor) de la prueba K-S, indican que al 95% de confianza puede aceptarse la hipótesis que todas las variables se ajustan a la normal puesto que los valores de p-valor correspondientes a dichas variables son mayores que 0.05.

ANEXO 5: VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

JUECES DE EXPERTOS – ÍTEMS ELIMINADOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN POR LA CARRERA

ÍTEMS – SATISFACCIÓN POR LA CARRERA	JURADO 1	JURADO 2	JURADO 3
Satisfacción por la carrera ítem 1			
Satisfacción por la carrera ítem 2			
Satisfacción por la carrera ítem 3	X		X
Satisfacción por la carrera ítem 4			
Satisfacción por la carrera ítem 5			
Satisfacción por la carrera ítem 6			
Satisfacción por la carrera ítem 7			
Satisfacción por la carrera ítem 8		X	X
Satisfacción por la carrera ítem 9			
Satisfacción por la carrera ítem 10			
Satisfacción por la carrera ítem 11			
Satisfacción por la carrera ítem 12			
Satisfacción por la carrera ítem 13	X		X
Satisfacción por la carrera ítem 14			
Satisfacción por la carrera ítem 15			
Satisfacción por la carrera ítem 16		X	X
Satisfacción por la carrera ítem 17			
Satisfacción por la carrera ítem 18			
Satisfacción por la carrera ítem 19			
Satisfacción por la carrera ítem 20	X	X	
Satisfacción por la carrera ítem 21		X	X
Satisfacción por la carrera ítem 22	X		
Satisfacción por la carrera ítem 23			
Satisfacción por la carrera ítem 24			
Satisfacción por la carrera ítem 25			
Satisfacción por la carrera ítem 26			
Satisfacción por la carrera ítem 26			
Satisfacción por la carrera ítem 27			
Satisfacción por la carrera ítem 28			
Satisfacción por la carrera ítem 29	X		X
Satisfacción por la carrera ítem 30	X		
Satisfacción por la carrera ítem 31			
Satisfacción por la carrera ítem 32			
Satisfacción por la carrera ítem 33	X		
Satisfacción por la carrera ítem 34	X	X	
Satisfacción por la carrera ítem 35	X		X
Satisfacción por la carrera ítem 36			

TOTAL DE ÍTEMS ELIMINADOS	12 ÍTEMS ELIMINADOS DE SATISFACCIÓN POR LA CARRERA

NIVEL DE CONCORDANCIA

	JURADO 1	JURADO 2	JURADO 3
ÍNDICE PORCENTUAL	75 %	86.1 %	80.5 %
NIVEL DE CONCORDANCIA (Hernández, 2010).	80.5 % de nivel de concordancia, siendo de categoría Muy Alta.		

JUECES DE EXPERTOS – ÍTEMS ELIMINADOS DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL ABC

ÍTEM – DESEMPEÑO PROFESIONAL	JURADO 1	JURADOS 2
Desempeño profesional ítem 1		
Desempeño profesional ítem 2		
Desempeño profesional ítem 3		
Desempeño profesional ítem 4		
Desempeño profesional ítem 5		
Desempeño profesional ítem 6		
Desempeño profesional ítem 7		
Desempeño profesional ítem 8		
Desempeño profesional ítem 9		
Desempeño profesional ítem 10		
Desempeño profesional ítem 11		
Desempeño profesional ítem 12		
Desempeño profesional ítem 13		X
Desempeño profesional ítem 14		X
Desempeño profesional ítem 15		
Desempeño profesional ítem 16		
Desempeño profesional ítem 17	X	X

Desempeño profesional ítem 18		
Desempeño profesional ítem 19		
Desempeño profesional ítem 20		
Desempeño profesional ítem 21		
Desempeño profesional ítem 22		
Desempeño profesional ítem 23	X	
Desempeño profesional ítem 24		
Desempeño profesional ítem 25		
Desempeño profesional ítem 26		
Desempeño profesional ítem 27		
Desempeño profesional ítem 28		
Desempeño profesional ítem 29		
Desempeño profesional ítem 30	X	X
Desempeño profesional ítem 31		X
Desempeño profesional ítem 32		
Desempeño profesional ítem 33		
Desempeño profesional ítem 34		
Desempeño profesional ítem 35		
Desempeño profesional ítem 36		
Desempeño profesional ítem 37		
Desempeño profesional ítem 38		
Desempeño profesional ítem 39		
Desempeño profesional ítem 40		
Desempeño profesional ítem 41		
Desempeño profesional ítem 42		
Desempeño profesional ítem 43		
Desempeño profesional ítem 44	x	
Desempeño profesional ítem 45	X	
Desempeño profesional ítem 46	X	
Desempeño profesional ítem 47	X	
Desempeño profesional ítem 48	X	
Desempeño profesional ítem 49		
Desempeño profesional ítem 50	X	
Desempeño profesional ítem 51	X	
Desempeño profesional ítem 52	X	

Desempeño profesional ítem 53	X	
Desempeño profesional ítem 54		
Desempeño profesional ítem 55	X	
Desempeño profesional ítem 56	X	X
Desempeño profesional ítem 57		
Desempeño profesional ítem 58		
Desempeño profesional ítem 59		

TOTAL DE ÍTEMS ELIMINADOS	20 ÍTEMS ELIMINADOS DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

NIVEL DE CONCORDANCIA

	JURADO 1	JURADO 2
INDICE PORCENTUAL	76.27 %	89.83 %
NIVEL DE CONCORDANCIA (Hernández, 2010)	83.05 % de nivel de concordancia, siendo de categoría Muy Alta.	

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN -HUANUC
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DECANATO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los..24.....días del mes de Setiembre....del 2015, siendo las ..11:15 a.m., se reunieron en la Sala de Graduaciones de la Escuela de Post Grado, Aula 104, los Miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis titulada: **"DESEMPEÑO PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN POR LA CARRERA EN LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE PILLCO MARCA 2014,** de los Bachilleres en Psicología JONAS LEONCIO AGUIRRE EVARISTO, ROCIO ISABEL BERNAL AYALA y JUAN CARLOS COLONIO MARTEL, procediendo a dar inicio al acto de sustentación de la tesis, para el otorgamiento del título de Licenciado en Psicología, siendo los Miembros del Jurado los siguientes:

. **Psic. LEO CISNEROS MARTINEZ**	**PRESIDENTE**
. **Psic. ELIZABETH CHAVEZ HUAMAN**	**SECRETARIA**
. **Psic. CRISANTO MALLQUI CRUZ**	**VOCAL**

Finalizada la sustentación de la tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y el resultado siguiente:

GRADUANDOS	1° Miembro	2° Miembro	3° Miembro	Prom. Final
AGUIRRE EVARISTO JONAS LEONCIO	15	16	14	15
BERNAL AYALA, ROCIO ISABEL	17	17	16	17
COLONIO MARTEL, JUAN CARLOS	16	16	15	16

OBSERVACIONES:

.....

.....

Se da por concluido, el Acto de Sustentación de la Tesis a horas 12:45 pm, en fe de lo cual firmamos.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL