

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Evaluación y Satisfacción Laboral de los Docentes del Colegio
Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Pablo Izarra Gaby Marcia
Bach. Samaniego Rivera Judith Miriam

Asesor : Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 29.08.2019 – 28.08.2020

Huancayo – Perú
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS
EVALUACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL SAN JUAN
BAUTISTA – CERRO DE PASCO 2019

PRESENTADA POR:
Bach. Pablo Izarra Gaby Marcia
Bach. Samaniego Rivera Judith Miriam

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
MTRO.CERRON ALIAGA MIGUEL ANIBAL

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRA.CASTILLO GALVAN ASALIA ELIZABETH

TERCER MIEMBRO : _____
MG. CARDENAS COSSER VICTOR MARIANO

Huancayo, 17 de febrero del 2022

**EVALUACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL SAN JUAN
BAUTISTA – CERRO DE PASCO 2019**

ASESOR:

DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INICENTE

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado una familia maravilla, que supo cubrirme de amor y enseñanzas que afianzaron mi vocación profesional. Gracias por su amor.

Gaby y Judith

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico a mi familia por su motivación y empuje para poder concluir satisfactoriamente esta fausta profesión.

Gaby y Judith

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por su amor y bendición y por permitirnos tener y disfrutar a nuestras familias.

También agradecer a nuestros padres que siempre han sido el motor que nos impulsaron para lograr nuestros sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a nuestros lados en los días y noches más difíciles, y porque siempre fueron guías de nuestras vidas.

A los docentes que, con sus palabras sabias, sus conocimientos compartidos y que fueron rigurosos y precisos, que a ellos les debemos los conocimientos adquiridos, por su dedicación, perseverancia y tolerancia que nos llevaron a formarnos grandes profesionales e invaluable.

Gaby y Judith

CONTENIDO

Contenido

Dedicatoria.....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	6
CONTENIDO.....	7
CONTENIDO DE TABLAS	11
CONTENIDO DE FIGURAS	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I.....	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	18
1.2 Delimitación del Problema	21
1.3 Formulación del Problema.....	21
1.3.1 Problema General.....	21
1.3.2 Problemas Específicos	21
1.4 Justificación	22
1.4.1 Social.....	22

1.4.2	Teórica	23
1.4.3	Metodológica	23
1.5	Objetivos	24
1.5.1	Objetivo General.....	24
1.5.2	Objetivos Específicos.....	24
CAPÍTULO II.....		25
MARCO TEÓRICO		25
2.1	Antecedentes de la investigación.....	25
2.1.1	Antecedentes internacionales.....	25
2.1.2	Antecedentes nacionales	27
2.1.3	Antecedentes locales	28
2.2	Bases teóricas.....	29
2.2.1	Evaluación.....	29
2.2.2	Evaluación del desempeño docente	35
2.2.3	Satisfacción laboral.....	40
2.3	Marco conceptual.....	43
2.4	Hipótesis y variables	43
2.4.1	Hipótesis General.....	43
2.4.2	Hipótesis Específicas	44

2.5	Variables de la Investigación.....	44
2.6	Operacionalización de las variables.....	44
CAPITULO III:		47
METODOLOGÍA.....		47
2.1	Método de Investigación.....	47
2.2	Tipo de la Investigación.....	48
2.3	Nivel de Investigación	48
2.4	Diseño de la Investigación.....	48
2.5	Población y Muestra Población	49
2.6	Delimitación espacial.....	50
2.6.1	Unidad de análisis	50
2.6.2	Delimitación temporal	50
2.7	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	50
2.8	Técnicas de recolección de datos.....	52
2.9	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	53
2.10	Aspectos Éticos de la Investigación.....	53
CAPITULO V:		54
RESULTADOS		54
4.1	Descripción de los resultados generales	54

4.2	Análisis de los resultados de la variable evaluación	55
4.3	Análisis de los resultados de la variable satisfacción laboral	59
4.4	Contraste de hipótesis	63
4.4.1	Contraste de hipótesis general	63
4.4.2	Contraste de hipótesis específica 1	64
4.4.3	Contraste de hipótesis específica 2	65
4.4.4	Contraste de hipótesis específica 3	66
	CONCLUSIONES	68
	RECOMENDACIONES	69
	Referencias Bibliográficas.....	70
	ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	76
	ANEXO 02: Matriz de Operacionalización de variables	78
	ANEXO 03: El Instrumento de investigación evaluación.....	81
	ANEXO 04: El Instrumento de investigación satisfacción laboral	83
	ANEXO N° 06.....	88
	ANEXO N° 07: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	100
	ANEXO N° 08: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	101

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Resumen de la evaluación docente nivel secundario – 2018</i>	18
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable evaluación</i>	50
Tabla 3 <i>Operacionalización de la variable satisfacción laboral</i>	52
Tabla 4 <i>Análisis de la confiabilidad por Alfa de Cronbach</i>	56
Tabla 5 <i>Baremos para el cuestionario de satisfacción laboral</i>	58
Tabla 6 <i>Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral</i>	59
Tabla 7 <i>Cuadro de edad</i>	61
Tabla 8 <i>Respecto al tiempo de Servicio</i>	62
Tabla 9 <i>Análisis de la variable evaluación</i>	62
Tabla 10 <i>Análisis de la variable evaluación en su dimensión planificación</i>	63
Tabla 11 <i>Análisis de la variable evaluación en su dimensión aplicación</i>	64
Tabla 12 <i>Análisis de la variable evaluación en su dimensión resultados</i>	65
Tabla 13 <i>Análisis de la variable satisfacción laboral</i>	67
Tabla 14 <i>Análisis de la variable satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo</i>	68
Tabla 15 <i>Análisis de la variable satisfacción laboral en la dimensión derecho laboral</i>	69
Tabla 16 <i>Análisis de la variable satisfacción laboral en la dimensión desempeño laboral</i>	70
Tabla 17 <i>Comprobación de la hipótesis general: Relación de la evaluación y la satisfacción laboral</i>	72

Tabla 18 *Comprobación de la hipótesis general: Relación de la evaluación y la satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo* 73

Tabla 19 *Comprobación de la hipótesis general: Relación de la evaluación y la satisfacción laboral en la dimensión derecho laboral* 74

Tabla 20 *Comprobación de la hipótesis general: Relación de la evaluación y la satisfacción laboral en la dimensión desempeño laboral* 75

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencia de la variable evaluación	62
Figura 2 Frecuencia de la variable evaluación en su dimensión planificación	63
Figura 3 Frecuencia de la variable evaluación en su dimensión aplicación	64
Figura 4 Frecuencia de la variable evaluación en su dimensión resultados	65
Figura 5 Frecuencia de la variable satisfacción laboral	67
Figura 6 Frecuencia de la variable satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo	68
Figura 6 Frecuencia de la variable satisfacción laboral en la dimensión derecho laboral	70
Figura 8 Frecuencia de la variable satisfacción laboral en la dimensión desempeño laboral	71

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental: establecer la relación de la evaluación y la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019. La cual se desarrolló mediante una investigación descriptiva de tipo aplicada y de diseño correlacional. La población estuvo constituida por 25 docentes, como técnica de muestreo se utilizó la no probabilística intencional. Los resultados demostraron que la percepción del docente hacia la evaluación es 44% buena y 56% regular, lo que nos indica que los docentes no ven a la evaluación como un riesgo. Así mismo respecto a la satisfacción laboral se tiene que el 20% de los docentes consideran que su nivel de satisfacción es alto, 64% es medio y solo 16% consideran que es bajo. Con estos resultados se concluye que existe relación directa entre la evaluación y la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.993 que indica que la relación es alta.

Palabras clave: Evaluación, desempeño docente y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The main objective of this research was: To establish the relationship between the evaluation and job satisfaction of the teaching staff of the Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019. Which was developed through a descriptive research of an applied type and correlational design. The population consisted of 25 teachers, as a sampling technique the intentional non-probabilistic was used. The results showed that the teacher's perception of evaluation is 44% good and 56% fair, which indicates that teachers do not see evaluation as a risk. Likewise, regarding job satisfaction, 20% of teachers consider that their level of satisfaction is high, 64% is medium and only 16% consider it to be low. With these results, it is concluded that there is a direct relationship between the evaluation and job satisfaction of the teaching staff of the Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019, with a Spearman correlation coefficient of 0.993, which indicates that the relationship is high.

Keywords: Evaluation, teaching performance and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La evaluación docente se realiza año tras año con la finalidad de encontrar la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción docente en el Colegio Nacional San Juan Bautista de Cerro de Pasco, como bien es sabido los objetivos de la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) son comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor con aula a cargo, establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), e identificar sus necesidades de formación en servicio para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente. Esta evaluación es obligatoria para todos los profesores que son nombrados en la Carrera Pública Magisterial (CPM) y que se desempeñan en el cargo de docente de aula (Dirección Regional de Educación Pasco, 2019).

La presente investigación, la cual se ejecutó a través de cuatro capítulos, como se indican:

Capítulo I: “Planteamiento del problema, donde Descripción de la realidad Problemática, Delimitación del problema, Formulación del Problema, Justificación de la Investigación y Objetivos”. Capítulo II: “Marco teórico, Antecedentes de la Investigación, Bases teóricas y científicas y Marco conceptual”. Capítulo III: “Hipótesis general, Hipótesis específicos y Variables. Capítulo IV: “Metodología de Investigación, Enfoque de investigación, Método de investigación, Tipo de Investigación, Nivel de investigación, Diseño de investigación, Población y Muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos y Aspectos éticos de la investigación.”. Por último, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

Capítulo V Los resultados, como la Descripción de los resultados, la contrastación de las hipótesis, Análisis y discusión de los resultados, Conclusiones, Recomendaciones y Referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente la educación se ha convertido en un verdadero desafío, con la globalización se han cortado barreras y expandido responsabilidades educacionales, tanto en dirección como en gestión, en ese sentido el estado ha planteado lineamientos de gestión para mejorar el desempeño del docente, así como evaluaciones periódicas para medirla, acompañado de incentivos que motivan al docente para mejorar sus capacidades y nivel académico.

Nuestro país cuenta con documentos que guían el “Buen Desempeño Docente”, el cual es monitoreado y acompañado por expertos y especialistas de cada UGEL, de este modo la educación que se imparte en las instituciones educativas se torna competitiva y pujante. Ante esta situación el docente debe estar preparado para afrontar los retos de una educación competitiva acorde a las necesidades globales que fomente el desarrollo del país. En ese sentido someterse a la “evaluación de desempeño docente”, se convierte una necesidad para

mantenerse dentro del magisterio, fortaleciendo las capacidades y fortalezas dentro de la Carrera Pública Magisterial.

Los docentes de las Instituciones Educativas de Cerro de Pasco, consideran que las evaluaciones realizadas por el Ministerio de Educación está parcializada y no cumple con el propósito para el que fue diseñada, de alguna manera se descuida la formación estudiantil, por ende la evaluación docente debe contener temas que contribuyan a la mejora de las capacidades del docente, superar errores y sobre todo se deberían publicar los resultados de manera inmediata, junto con los solucionarios, esto garantizaría la transparencia de este proceso.

Los maestros enfrentan muchos obstáculos a diario entre ellos, por ejemplo, las dificultades en la enseñanza de los adolescentes de hoy, la falta de apoyo de los padres en la gestión de la escuela, la dificultad para respetar los horarios y la tutoría, clases contrastantes, apoyo material especialmente bajo, salarios bajos. Todos estos problemas no son solo un enfoque, son una realidad, provocan experiencias desagradables, provocan insatisfacción, provocan problemas en el trabajo y afectan la salud de los docentes en particular (Ayuso, 2006, pág. 16).

De acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño docente en la Región Pasco se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1

Resumen de la evaluación docente nivel secundario – 2019

Ámbito	Total de docentes a	Docentes	Aprob	Desapr
--------	---------------------	----------	-------	--------

	evaluar	evaluados	aprobados	no aprobados
Urbano	132	128	125 (98%)	3
Rural	77	73	70 (96%)	3
Total	209	201	195 (97%)	6

Nota: Obtenido de (Perú Educa, 2018)

De acuerdo a la tabla 1, se observa que el 96% de los docentes nombrados asistieron a la evaluación, de los cuales 128 pertenecen al ámbito urbano y 73 al ámbito rural, de este total 195 docentes que representa el 97% lograron aprobar la evaluación, lo que nos indica que los docentes se encuentran muy preparados y pueden afrontar exitosamente los retos de la educación.

Muy contrario a esto un estudio realizado respecto a la satisfacción docente indica que el 16.1% se siente poco satisfecho respecto a las condiciones laborales, 14.9% se siente poco satisfecho dentro de su institución educativa y 79.8% se siente poco satisfecho con las condiciones de su futura jubilación (MINEDU, 2020), ya internamente conversando con los docentes consideran que la evaluación docente no está a la par con la satisfacción que debe brindar el trabajo como docente, lejos de ello se sienten incómodos puesto que los docentes son los únicos profesionales que son estrictamente monitoreados y evaluados constantemente, frente a otros gremios profesionales, sin embargo esto no se traduce en las mejoras de salario, ni respeto a su digna profesión, generando insatisfacción.

Es por ello que el objetivo de esta investigación, es determinar la incidencia de la Evaluación en la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional Bautista – Cerro de Pasco periodo 2019, y mediante este estudio y conocimientos a transmitir, se logren investigaciones futuras que despierten la curiosidad de investigadores, teniendo como referencia este soporte a fin de buscar posibles soluciones mediante estrategias planteadas.

1.2 Delimitación del Problema

El presente estudio se realizó en el Colegio Nacional San Juan Bautista de Cerro de Pasco, donde el objeto de estudio fue el personal docente de la Institución Educativa en el periodo 2019.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿Cómo se relaciona la evaluación y la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019?

1.3.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión derecho laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

Marchesi (2007) afirma que “la educación es una tarea profesional muy compleja y debemos empezar a darnos cuenta de que esta profesión es una de las más importantes de nuestra sociedad” (pág. 122).

Se destaca la importancia de la profesión de la docencia como eje principal para lograr un buen movimiento en su trabajo y la importancia de nuestra sociedad peruana; los docentes no solo enseñan, sino que también crean, comunican, intercambian y guían a los jóvenes y adultos, por lo que los docentes son los protagonistas clave en la formación de una nueva generación de lo que ellos consideran un requisito fundamental. con su campo de trabajo.

El personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista – Cerro de Paco no es ajeno a esta realidad, por lo que este trabajo de investigación permitirá identificar la necesidad de la aplicación de evaluaciones realizadas bajo estrategias conjuntas a fin de optimizar su desempeño. Además, analizara por que la falta de la aplicación de evaluación influye en el desempeño laboral del personal docente del Centro Educativo objeto del estudio. Desde este punto de vista, nuestro estudio aborda la satisfacción laboral de los docentes, los cuales, desde el punto de vista social, se consideran en marcado contraste en

términos de desempeño.

Desde el punto de vista de los factores que rodean el entorno laboral, el estudio permitirá encontrar diferencias y similitudes en la satisfacción, para poder realizar sugerencias y recomendaciones y encontrar formas de beneficiar a estudiantes y profesores con ello, estas acciones beneficiarán a tener una mejor sociedad.

1.4.2 Teórica

La presente investigación abordara en forma integral el estudio de la evaluación del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista – Cerro de Pasco, además permitirá contribuir con la Administración y rendimiento de personal , a través de las conclusiones y apreciaciones que se obtendrán del presente trabajo de investigación, los cuales irán fortaleciendo estas disciplinas y que se convertirán en herramientas potentes para tomar decisiones en el ámbito del servicio educativo brindado.

Para definir la relación de la Evaluación en la satisfacción laboral del personal Docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019, es importante realizar una investigación para determinar las percepciones de cada uno de los docentes, para luego ser autoevaluados y puedan modificar su comportamiento a través de las características en la Evaluación y actitudinales. Asimismo, esta investigación permitirá dar a conocer la Evaluación que impulsa a cada trabajador para mejorar la calidad de servicio en el centro educativo.

1.4.3 Metodológica

Los resultados de la presente investigación permitirán sugerir procedimientos y estrategias en las políticas de evaluación al Ministerio de Educación para tomar acciones con

carácter de urgencia para cumplir su rol promotor de la calidad de la educación en el servicio educativo.

La medición de la evaluación requiere nuevos instrumentos que contengan criterios diferentes a los utilizados regularmente, la misma que se tomará como herramienta de evaluación, consiguientemente se tendrá manuales de procedimientos modificados y adaptado a los instrumentos propuestos, además de matrices de análisis documental de los resultados de la evaluación.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Establecer la relación de la evaluación y la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.
- Determinar la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión derecho laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.
- Determinar la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Ortiz (2018) en su tesis titulada “*Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el barrio el recreo, Distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016*” cuyo objetivo fue valorar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo En el colegio público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el departamento de Managua del Distrito III, durante el II Semestre del año 2016. El tipo de estudio de dicha investigación es mixto cuantitativo con implicaciones cualitativa, se analizan los resultados de una encuesta aplicada a 64 estudiantes de séptimo a undécimo grado, un grupo focal dirigido a 24 docentes y una entrevista a la directora y subdirector del centro de estudio.

Realizada la investigación obtuvo como resultados que el clima organizacional interno es bueno, sin embargo, considera que existen problemas externos, que dificultan la

comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa, además determinó que el estilo de liderazgo predominante en la institución es democrático. Finalmente concluye que el actual estilo de liderazgo no favorece el clima organizacional a fin de poder solucionar los conflictos entre docentes y puedan realizar innovaciones dentro de la institución.

Tenorio (2017) en su investigación magistral titulada: *“Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”*, el autor plantea como objetivo fundamental renovar los procesos de evaluación docente que permita evaluar de manera eficiente el desempeño laboral y generar satisfacción de los docentes, el estudio se desarrolló mediante el método descriptivo, de diseño correlacional, a una muestra de 66 maestros, después de la aplicación de las encuestas se concluyó que es necesario adecuar la metodología de evaluación del desempeño docente en función a sus prioridades, por ejemplo la comunicación interna y externa.

Páramo, Flores, y Díaz (2016) en su artículo titulado: *“Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico”* esta investigación planteó como objetivo valorar la satisfacción docente de educación básica. Para el cual utilizó el método general científico de nivel aplicado y tipo descriptivo, con un diseño correlacional. Utilizó una muestra de 27 docentes, con instrumento la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall de 1979, el resultado de la investigación demostró que la existe un elevado nivel de satisfacción laboral extrínseca mientras que la satisfacción intrínseca es de nivel bajo, en ese sentido concluye que no existe satisfacción laboral dentro del trabajo, de acuerdo a la evaluación aplicada y consideran que los parámetros de evaluación no son las adecuadas.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Patazca (2016) en su tesis titulada: *“Comparación de la satisfacción laboral en docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur”*, cuyo objetivo general fue establecer la satisfacción laboral entre docentes de una institución pública y docentes de una institución privada. La investigación fue descriptiva comparativa, la muestra estuvo constituida por 55 profesores de una institución pública ubicada en Lurín y otra de 27 docentes de una institución pública privada, la investigación concluyó que los docentes de la institución privada se sienten medianamente satisfechos, frente a los docentes de la institución pública que se sienten insatisfechos.

Días (2015) en su Tesis de pregrado titulado: *“Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima”*. La investigación planteó como objetivo conocer el nivel de satisfacción de los docentes de inglés, en una institución privada de Lima. La metodología utilizada fue descriptiva y diseño no experimental, se consideró una muestra de 16 docentes, la técnica de recolección de datos fue la “Escala multidimensional de la satisfacción laboral”, concluyendo que los docentes de inglés

Las conclusiones que determino el trabajo de investigación son: Los docentes de inglés exteriorizan un alto nivel de satisfacción laboral (media superior a 4) respecto a todas las variables o dimensiones. Con base en los resultados, se puede decir que a medida que aumentaba la jornada laboral de profesores de inglés en la institución, también se incrementaba el malestar con aspectos del espacio y entorno físico.

Vega (2019) en su titulada: “*Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos de una institución de educación tecnológica superior de Lima*”, cuyo objetivo fundamental fue determinar la relación entre ambas variables, mediante una investigación descriptiva y diseño correlacional – transeccional, la muestra estuvo compuesta por 169 docentes y 137 administrativos, a quienes se le aplicó un cuestionario sobre clima laboral y un test sobre la satisfacción laboral, los resultados de la investigación demostraron que existe un elevado nivel de satisfacción laboral con el clima laboral, lo mismo ocurre con cada una de sus dimensiones.

Rojas (2018) en su investigación titulada: “*Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018*” la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral, porque es un problema ignorado por las autoridades educativas, surge como respuesta a la problemática de las instituciones educativas descritas. La investigación realizada responde al enfoque cuantitativo, de tipo básico, se enmarca dentro del diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. Se utilizó un cuestionario para cada variable, con una población de estudio comprendida por 202 docentes cuya muestra de 133 docentes de instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL 01 utilizándose el coeficiente rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

2.1.3 Antecedentes locales

Bastidas (2016) en su tesis titulada: “*Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de*

Satipo – Junín” la investigación permitió conocer que los docentes de las instituciones públicas tienen diferentes niveles de satisfacción, que va desde un nivel bajo a un nivel alto. Así mismo la satisfacción tiene diferente percepción según el sexo del docente, siendo las mujeres la que expresan mejor nivel de satisfacción frente a los varones, las cuales se resaltan en las dimensiones: beneficio laboral y remunerativo, respecto a las políticas educativas y la relación con la autoridad. Por otro lado también se encontró diferencias significativas respecto al tipo de situación laboral (contratados frente a los nombrados), los primeros se sienten más satisfechos que los segundos.

Otra diferencia se encontró en función a la escala magisterial, donde los maestros de los niveles más altos tienen un nivel de satisfacción más alto que los de las escalas inferiores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Evaluación

Cerda (2000) define la evaluación de la siguiente manera “La evaluación es un proceso metódico y sistemático de acopio de la información a través de un instrumento adecuado que permite identificar fortalezas y debilidades del evaluado, en aspectos de planificación, aplicación y resultado. Que repercute en el mejoramiento del desempeño laboral” (pág. 21).

A. La variable evaluación está estructurada en las siguientes dimensiones:

a) Planificación: Para Herrera y Ballena (2014) desde un punto de vista educativo considera que es parte de un concepto básico inherente a la gestión educativa que contribuye a la organización a establecer plazos para el cumplimiento de objetivos, así mismo permite evaluar el desempeño de los trabajadores. (p. 115). Considerando esta definición se entiende

que planificar una evaluación docente como el conjunto de procedimientos que tienen como objetivo formular las preguntas que permitan evaluar el desempeño docente.

b) Aplicación: Una vez realizada la planificación y formulado las preguntas adecuadas, el siguiente paso es la aplicación de la evaluación, para ello se considera el apoyo de especialistas que aplican, observan y analizan las pruebas de evaluación docente.

c) Resultados: finalmente después de la aplicación y evaluación se procede a emitir los resultados de la prueba docente, esta nos permitirá conocer el nivel de desempeño, la capacidad del docente para afrontar problemas, así como el nivel de conocimientos que posee.

Por otro lado, según el Ministerio de Educación (2009) la valoración en el entorno de la educación está relacionado con los siguientes aspectos: “valorar es poder conocer lo que es imprescindible, que se debe educar para poder educarse (...) es darse las ocasiones de detenerse, de analizar, de consolidar capacidades, de abandonar oportunidades para fortalecer, de feedback, de observar hacia atrás y observar hacia delante (...) valorar es poder cercar periodos formativos para abrir otros. (...) es una táctica pedagógica para educarse (...) es posibilitar la condición del estudio (...) es pues un hecho más complicado que un sencillo hecho supervisado” (pág. 39).

También, de acuerdo a la concepción del MINEDU (2009) la evaluación del desempeño docente es “un procedimiento de naturaleza sistemática, participativo, duradero, global y didáctico, que admite comprobar la condición de la tarea competente del maestro evaluando sus facultades individuales, didácticas y competentes, considerando el entorno y los productos de ejercitamiento de los aprendices” (p. 9).

Por otro lado, Valdés (2009) refiere que la evaluación docente es el instrumento que permite evaluar las competencias formativas, el compromiso con sus estudiantes, su profesión y la comunidad, estas características representan el propósito del docente.

Para desarrollar la evaluación docente, se debe tomar en cuenta diversos factores inherentes a la valoración de la educación, que están en concordancia con la organización estructural, a las competencias educativas y a la evaluación permanente. El MINEDU (2009) considera que los elementos de la evaluación docente se conforman por los integrantes de la comunidad educativa (plana administrativa, docentes, estudiantes y padres de familia), otro componente muy importante es la programación y evaluación del sistema educativo, finalmente el tercer componente es el desarrollo del currículo educativo vigente, el cual comprende los componentes de enseñanza-aprendizaje.

En ese sentido la cuestión es: ¿Cuál es la importancia de la evaluación del desempeño docente?, la única respuesta que se acerca a la concepción de la importancia de la evaluación docente, es la necesidad de generar competitividad entre los docentes, con la intensión de la autosuperación y autodesarrollo, con la finalidad de que los estudiantes tengan docentes preparados, capaces de adaptarse al entorno y solucionar problemas dentro y fuera del aula.

El educador Valdés (2016) manifiesta que: “la evaluación se puede emplear con el criterio de realización profesional, la cooperación y a su vez la autonomía de los docentes o bien puede convertirse miedos y rechazos de parte de ellos debido a los errores y consecuencias que puede derivarse” (p.42). en ese sentido los maestros expresan su disconformidad y miedo a la evaluación, debido a los rumores que se esparcen como una bola de nieve entre todos los docentes, a la poca información, a la poca transparencia y al elevado índice de corrupción que domina el país.

Estos son los motivos por los que la presente investigación pretende explicar la importancia de la evaluación y correlacionarla con la satisfacción, ya que esta es inevitable ya que se encuentra dentro de la estructura de la educación peruana, además el buen desempeño en la evaluación docente garantiza la permanencia en el magisterio, además de diagnosticar el desempeño docente.

A pesar de todos los argumentos expresados por el MINEDU, sigue prevaleciendo las dudas y discrepancias respecto a la evaluación docente, sin embargo es necesario para mejorar la calidad educativa. Por tal motivo, es oportuno esclarecer los componentes de la evaluación. La evaluación docente es el resultado de una investigación minuciosa que dio lugar a la operacionalización de la variable y del cual se obtuvo un instrumento validado, el cual después de una rigurosa evaluación de expertos, se procedió a aplicar este instrumento que se aplica al conjuntos de docentes nombrados del Perú.

Por tanto, la importancia de la evaluación del desempeño docente radica en los siguientes enunciados: en primer lugar, permite un panorama o diagnóstico de cómo se pone en marcha las actividades vinculadas con la práctica del educador; asimismo, facilita establecer qué aspectos se están dinamizando con regularidad y qué aspectos se pueden fortalecer para lograr los objetivos planteados; genera conciencia en el docente de su propio desempeño; ofrece una nueva oportunidad para regresar por los caminos más óptimos y comenzar con nuevas propuestas en el desempeño docente; los resultados positivos sirven como reconocimiento a los buenos desempeños docentes; permite la recordación de cuáles son los horizontes a seguir y cuáles son los distractores; la evaluación es un excelente proceso para la adquisición de determinaciones al centro del régimen pedagógico; finalmente, una evaluación del desempeño docente está enfocado a la mejora de la condición

óptima de la educación.

En ese sentido las características de la evaluación del desempeño docente, existen diversos enfoques desde los cuales se puede establecer criterios para señalar las características de la evaluación. Sin embargo, es de conocimiento que el enfoque de la educación por competencias está en boga en los últimos tiempos, y pone a los docentes en la tarea de pensar su labor teniendo en cuenta dicha perspectiva.

Por tanto, es pertinente mencionar las características de la evaluación desde el enfoque por competencias que el MINEDU (2009) nos indica que los resultados de las pruebas son públicas; su manifestación es cualitativa de carácter individualizado y acumulativo. Por un lado, admite una evaluación continua, procurando establecer ambiente de evaluación lo más próximo posible a los lugares reales, en donde tienen tiene espacio el desempeño por competencias , quiere decir que no debe ser una evaluación final.

No obstante el instrumento es flexible, ya que puede adaptarse a las dimensiones de la gestión evaluativa puesto que el objetivo de la evaluación básicamente es calificar la valoración docente, su desempeño didáctico y preparación profesional.

Además, se pueden tener en cuenta las siguientes características de la evaluación docente también planteadas por MINEDU (2009) permanente: pues es una tarea constante, hecho en todo el desarrollo pedagógico y no sólo finalizando. Esta persistencia nos posibilita tomar determinaciones en el instante conveniente, sin aguardar el final del procedimiento, cuando ya no es factible superar los resultados; adaptable: permite dar un vasto espacio para la gestión de la valoración y para la selección de las herramientas a usar, de acuerdo a las características de las áreas curriculares, a las desemejanzas particulares de los alumnos y a

las metas de valoración. Siendo esto posible la adecuación de acuerdo a las exigencias y particularidades de los integrantes del medio pedagógico; es global: permite valorar cuantitativa y cualitativamente el avance educativo y académico del estudiante.

En relación a los criterios de evaluación para medir el desempeño docente, está en concordancia a la propuesta de Valdés (2004) que manifiesta que esta evaluación tiene las siguientes funciones: “función de diagnosticar, implica calificar la actuación del maestro, función instructiva, implica que debe elaborar un resumen de los hitos de la actuación del docente, función educativa, implica una concordancia estrecha entre los resultados de la evaluación y motivos de los maestros hacia su labor” (p.48).

Desde que el docente sabe con exactitud cómo es observado su labor por otros docentes, padres, estudiantes y directores de la institución educativa, puede proyectarse una táctica para exterminar las deficiencias a él mostradas; función desarrolladora: se aumenta el desarrollo estimado del evaluado y por consiguiente la relación interpersonal pasa a ser intrapersonal, es decir el docente se vuelve experto en su autoevaluación crítica y seguidamente de su práctica, no se asusta de sus equivocaciones, sino que aprende de ellos y orienta entonces de forma más cuidadosa su labor, conoce y entiende con suficiencia todo lo que no domina y precisa percibir; y se desencadena, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una irresistible obligación de auto perfeccionamiento. La naturaleza desarrolladora de la valoración del docente se realiza igualmente en el momento que la misma incluye juicios sobre lo que debe conseguir el maestro para implementar su labor en lo posterior, sus singularidades y para renovar sus resultados. La cualidad desarrolladora de la evaluación, por sí sola, demuestra su apremio. En esta dirección, este aspecto estimula significativamente cambios cualitativos y cuantitativos.

Para la elaboración del instrumento de evaluación docente el ministerio de Educación recopiló información de diferentes autores destacados entre ellos Rodríguez, quien también considera tres elementos que debe contener la evaluación docente (la intención, el individuo y el tiempo). La intención se refiere a la evaluación de la evolución de la enseñanza-aprendizaje, como individuo se refiere a que el instrumento permite autoevaluar al docente, su compromiso cooperativo, según el tiempo se considera la evaluación al inicio del proceso, la evaluación durante y la evaluación final.

Otro autor que contribuyó al desarrollo de la evaluación son:

- a) **Análisis de las clases**, esta se define por las dimensiones, capacidad pedagógica, compromiso con el desempeño, relación docente – estudiante y el compromiso de desempeño docente.
- b) **Auto-evaluación**, se refiere a las capacidades pedagógicas y a su propio desempeño.
- c) **Opinión profesional**. Basada en el conocimiento y las emociones.
- d) **Test respecto a las actitudes, valores y normas**, evalúa las dimensiones de responsabilidad durante el desempeño docente.
- e) **Portafolio como una forma de reunir** el trabajo profesional.
- f) **Desarrollo profesional**. Evalúa las capacidades profesionales del docente.
- g) **Pruebas pedagógicas**. Evalúa el aprendizaje de los estudiantes.

2.2.2 Evaluación del desempeño docente

A. Definición

Valdez citado por Bermúdez (2008) considera que la evaluación del desempeño docente es: “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo

de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de las capacidades pedagógicas del docente, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de las relaciones interpersonales con alumnos” (p.231).

Por otro lado Navarro (2016) refiere que la ED (Evaluación del desempeño) es parte del sistema de gestión y está inmerso dentro de la estructura organizativa de cada institución llamado “gestión del desempeño”, puesto que establece los lineamientos del buen desempeño, además cumple la función de monitorear, supervisar y corregir el desempeño de cada uno de sus trabajadores, hasta alcanzar una eficiencia óptima. Así mismo el autor hace referencia al instrumento de evaluación que permite medir la gestión del desempeño y el trabajo realizado por cada uno del personal (p. 11).

B. Características de la evaluación del desempeño docente

- Evalúa cinco (5) desempeños pertinentes para valorar la actuación del docente.
- Cada desempeño se valora empleando una rúbrica que permite ubicar al docente en uno de los cuatro niveles de logro siguientes:
 - a) Nivel I “muy deficiente”
 - b) Nivel II “en proceso”
 - c) Nivel III “suficiente”
 - d) Nivel IV “destacado”

La evaluación se realiza de acuerdo a la clasificación por ciclo de estudios, en la primera evaluación ingresan los del ciclo I, luego los de ciclo II al VII, para ello el Ministerio de Educación capacita y certifica especialistas observadores en cumplimiento al “RSG

N°137-2017-MINEDU”, de acuerdo a esta resolución la evaluación tiene un tiempo de duración mínima de 45 minutos y máximo 90 minutos.

C. Rubricas de calificación

La rúbrica califica el involucramiento con los estudiantes, el tiempo que utiliza en el proceso de aprendizaje, la promoción del razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, también el permite la evaluación del proceso de aprendizaje, retroalimentación y finalmente como la docente propicia un ambiente adecuado para promover el aprendizaje y regula el comportamiento de los mismos.

D. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente

Centrado en el perfil del maestro

Los investigadores Galvez y Milla (2018) En su artículo *“Evaluación del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco de buen desempeño docente”*: Se evidencian las características previamente establecidas por los actores educativos: estudiantes, padres de familia, directivos y colegas, es decir, se enumeran todas aquellas cualidades que debería tener un buen docente, el docente ideal. Este perfil tiene que tener una fuerte incidencia con el logro de sus estudiantes. Se establece el perfil, se aplica un cuestionario de autoevaluación. Luego, un evaluador externo hace consultas adicionales a los estudiantes, padres y entrevista al docente , la aplicación de este modelo resulta interesante, pues genera consenso del perfil delo docente ideal, sin embargo, este modelo establece el ideal de un docente que no existe y cuyas características las pueda tener uno solo a no ser que analicemos a mas docente, además de la poca relación de las características del buen docente entre distintos actores educativos y la valoración subjetivas de los estudiantes

sobre el desempeño docente

Centrado en los resultados obtenidos

Según Rivas (2015) evaluar el desempeño docente consiste en comprobar los aprendizajes y resultados obtenidos por los estudiantes, en caso los resultados obtenidos sean negativos, el sistema se encarga de revertir estos resultados mediante gestión educativa.

Durante el proceso de evaluación de los estudiantes se considera la consecuencia y no la causa, a pesar que este representa un riesgo al proceso de enseñanza – aprendizaje, porque toda la responsabilidad recae en el maestro, sin embargo existen diversos factores que influyen en el aprendizaje del estudiante.

Centrado en el comportamiento del docente en el aula, el modelo propone que el docente a partir de su comportamiento dentro del aula es responsable del aprendizaje del estudiante. Muchos países occidentales utilizan este modelo, ya que consideran que el docente con su comportamiento motiva al estudiante a mejorar su aprendizaje, sin embargo, los detractores de este modelo consideran que los evaluadores del comportamiento de los docentes no tienen objetividad al momento de evaluar el desempeño docente.

Centrado en la reflexión - acción, basado estrictamente en la habilidad del docente de superar sus debilidades, en ese sentido el primer trabajo que se realiza es analizar las debilidades de cada docente y resolverlas. Para ello el docente se autoevalúa y autodiagnóstica, para encontrar posibles debilidades y fortalezas y trabajar en ellas. Este método considera tres etapas, la observación, descubrimiento de las debilidades y formas de resolución.

Este sistema requiere de la participación del personal capacitado y el establecimiento

de tiempos y espacios, que ayuden al docente a procesar sus reflexiones y proponer cambios significativos en su desempeño. La crítica a este modelo se relaciona con el perfil del supervisor, capacitador o directivo, pues su inexperiencia puede llevar a polarizar las orientaciones de la observación y conversación, y ocasionar rechazo hacia el docente observado.

Centrada en el acompañamiento pedagógico, es cuando el docente cuenta con el apoyo de un especialista experimentado que guía el proceso de enseñanza – aprendizaje durante las clases.

En la actualidad, el Ministerio de Educación (a través de sus órganos descentralizados) promueve la supervisión externa, por intermedio de especialistas que recogen datos en escuelas de su jurisdicción y de forma interna cuando los directivos ejecutan el plan de supervisión a nivel institucional. “El acompañamiento parte de reconocer la capacidad que tienen los docentes para reflexionar sobre la práctica docente y responder ante las sugerencias y recomendaciones del acompañante. Este proceso es importante porque permite la observación y valoración de la sesión de clase, así como la reflexión en conjunto; además de la predisposición del docente a mejorar, sin embargo, en la actualidad hay situaciones cambiantes de contexto social, institucional y de aula, que obligan al docente a modificar para mejorar su práctica pedagógica. Ello implica planificar los procesos de enseñanza-aprendizaje, gestionar ambientes agradables de trabajo pedagógico y valorar su profesionalidad”.

Acompañar al docente durante las actividades pedagógicas fortalece el desempeño del maestro, quien aprende a planificar y desenvolverse durante la clase.

Evaluación del desempeño docente. Como se mencionó líneas arriba el desempeño docente se evalúa en cuatro niveles desde muy deficiente hasta destacado, de los cuales los niveles óptimos son el nivel III y IV, en un nivel intermedio encontramos a los docentes que obtuvieron un Nivel II, estos docentes lograron muchos aciertos como desaciertos, por lo que se requiere fortalecer sus capacidades, el nivel más inferior son los docentes que se ubican en el nivel I o muy deficiente, estos docentes no cubren las expectativas del trabajo y tienen conductas inadecuadas.

Los especialistas Koontz y Weihrich (2004) señalan que “la satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o una meta, en otras palabras, la satisfacción es un resultado ya experimentado” (p.38).

2.2.3 Satisfacción laboral

2.2.3.1 Teorías sobre la satisfacción laboral.

Para el desarrollo de la investigación se tomó en consideración, la teoría bifactorial propuesta por Herzberg, quien propone que la base de la satisfacción depende de la motivación extrínseca e intrínseca.

Esta teoría considera que la motivación tiene una relación entre la persona y el trabajo que realiza, además refiere que la actitud es la promotora del éxito o fracaso en el desempeño, por ende concluye que la satisfacción es el resultado del estado de ánimo y actitud que muestra la persona hacia su trabajo.

De los diversos estudios realizados se obtuvieron los siguientes resultados:

1. Los sujetos de la muestra de investigación en su mayoría manifestaron que se sienten

incómodos en el trabajo.

2. Además, se determinó que los elogios, premios y buen trato satisfacen las expectativas laborales de los individuos.

Después de analizar los resultados Herzberg percibe que si se eliminan los motivos que generan insatisfacción no garantiza que los empleados se sientan satisfechos, por tanto determina dos factores que conllevan a la satisfacción laboral:

Primero, los factores higiénicos. Que considera al control como uno de los factores que genera más insatisfacción dentro del trabajo, pero si este se elimina se genera más caos, incrementando los niveles de insatisfacción entre compañeros, puesto que no se logran alcanzar los objetivos institucionales.

Segundo, los factores motivacionales. Consideran los detalles y acciones que tiene la institución para premiar las buenas acciones de los trabajadores. Según Palma (2004) estos factores motivacionales depende de las condiciones laborales y los procesos psicológicos, el primero habla del ambiente, la infraestructura, el entorno y la seguridad, mientras que el segundo abarca las habilidades, relaciones interpersonales y actitudes hacia el trabajo.

En resumen los resultados de la organización dependerán de la productividad, la cultura organizacional, del clima laboral y por supuesto de la satisfacción laboral.

2.2.3.2 Definiciones sobre la satisfacción laboral.

Según Beer (1964) define la satisfacción como “Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo”.

Los investigadores Luna, Garmendia, y Parra (1993) definen consideran que:

“Alguien estará satisfecho con su trabajo cuando, como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea”.

Newstrom (2002) considera que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados, principalmente, en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera.

Robbins (2004) la define como “la actitud general del individuo hacia su trabajo, Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas”.

2.2.3.3 Dimensiones de la satisfacción laboral.

La presente investigación considera que la satisfacción laboral tiene tres dimensiones:

a. Condiciones del trabajo, hace referencia al entorno laboral, las condiciones ambientales, a la seguridad e infraestructura del centro de trabajo. Cuando las condiciones de trabajo son óptimas esta se refleja en el bienestar de los trabajadores y contribuye considerablemente en la satisfacción (Merino, 2010).

b. Derechos laborales, esta dimensión hace referencia a los derechos laborales que tiene el empleado por brindar su servicio a la institución, dentro de los cuales se considera el salario, seguros, CTS, compensaciones, entre otras Pérez et al. (2009).

c. Desempeño laboral, esta dimensión está relacionada con el rendimiento y la eficacia del trabajador, durante el desarrollo de sus actividades, donde se califica la responsabilidad, la idoneidad, entereza y entrega, Morales (2009).

2.3 Marco conceptual

Evaluación. Es la acción por el cual se mide el trabajo realizado por los trabajadores de una institución.

Satisfacción laboral: Es un sentimiento subjetivo del trabajador respecto a su empleo, al lugar donde labora y las relaciones dentro de su centro laboral.

Desempeño: Es básicamente el rendimiento de cada uno de los trabajadores, al momento de desarrollar sus funciones y actividades, en concordancia con los objetivos y metas institucionales.

Desempeño docente. Se puede definir como el conjunto de actividades que desarrolla el docente a fin de mejorar la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, comprende la planificación, la organización, la conducción y evaluación del proceso educativo.

2.4 Hipótesis y variables

2.4.1 Hipótesis General

La evaluación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

2.4.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.
- Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión derecho laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.
- Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

2.5 Variables de la Investigación

Variable Independiente (X): Evaluación

Variable Dependiente (Y): Satisfacción Laboral

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 2*Operacionalización de la variable evaluación*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
"La evaluación es un proceso metódico, sistemático de acopio de la información o datos necesarios, mediante el uso de técnicas e instrumentos apropiados, con la finalidad de determinar las fortalezas y debilidades del sujeto de evaluación; que permite emitir juicios de valor de la actuación docente, lo cual va a repercutir en el mejoramiento de la calidad educativa" (Cerde, 2000)	Se trabajó teniendo en cuenta las siguientes dimensiones de planificación, aplicación y resultados. Se medirá utilizando el cuestionario que consta de 12 ítems.	Planificación	Objetividad de la evaluación	1. ¿Cómo calificaría usted la objetividad de la evaluación a los docentes? 2. ¿En qué medida calificaría usted el nivel de imparcialidad de la evaluación?	Ordinal (4) Excelente (3) Bueno. (2) Regular (1) Deficiente
			Responsabilidad del director con la planificación	3. ¿En qué medida ve usted la gestión del director por planificar monitoreo continuo a los docentes? 4. ¿En qué medida califica usted el cumplimiento del plan de evaluación al docente por parte del director?	
		Aplicación	Periodicidad de la evaluación	5. ¿Con que frecuencia se realiza el monitoreo a los docentes? 6. ¿Con que frecuencia se realizan reuniones técnico pedagógicas para resolver problemas en la enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados de la evaluación al docente? 7. ¿En qué medida se cumple la evaluación planeada por el director?	
			Beneficio en el desempeño	8. ¿De qué manera contribuye la evaluación a mejorar la preparación del docente?	
		Resultados	Objetividad de los resultados.	9. ¿Cómo calificaría Ud. El nivel de veracidad de los resultados obtenidos en la evaluación de los docentes?	
			Beneficios de los resultados.	10. ¿En qué medida el director utiliza los resultados de la evaluación para determinar dificultades en la I.E. y dar soluciones consensuadas? 11. ¿Cómo calificaría usted el manejo de la información obtenida de la evaluación para la toma de decisiones por parte del director? 12. ¿Cómo califica usted el desempeño del director al subsanar metas no alcanzadas en la I.E. de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación?	

Tabla 3*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Según Beer (1964), define la satisfacción como “Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo”.	Estudiaremos también la satisfacción laboral de los docentes donde abarcaremos las siguientes dimensiones: condiciones de trabajo, derecho laboral y desempeño laboral.	Condiciones de trabajo Derecho laboral Desempeño laboral	de - Seguridad y salud en el trabajo - Clima laboral adecuado - Empatía - Remuneraciones económicas adecuadas - Beneficios sociales - Reconocimiento económico - Reconocimiento por mérito - Ascensos	Muy satisfecho (5) Satisfecho (4) Ni satisfecho ni insatisfecho (3) Poco satisfecho (2) Insatisfecho (1)

CAPITULO III:

METODOLOGÍA

2.1 Método de Investigación

En la presente investigación titulada: *Evaluación y Satisfacción Laboral de los Docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista – Cerro de Pasco 2019*, el método general de la investigación fue el método Científico, según Carrasco (2018) “El método es el vehículo y la hipótesis es el motor que nos conduce al conocimiento de la verdad y el investigador es el conductor de dicho vehículo que articula técnicamente instrumentos materiales y teóricos para lograr los objetivos propuesto” (pág. 269).

Métodos específicos

Según Carrasco (2007) el método específico de investigación recae en la método análogo, puesto que se analizó y describió las variables con el objetivo de determinar las relación entre ambas (p. 270).

2.2 Tipo de la Investigación

En la presente investigación titulada: *Evaluación y Satisfacción Laboral de los Docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista – Cerro de Pasco 2019*, el tipo de investigación es Aplicada, según Carrasco (2018) “esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (pág. 43).

Según Carrasco (2018) la investigación es de tipo aplicada, puesto que el propósito es buscar, ampliar y profundizar los conceptos evaluación y satisfacción laboral.

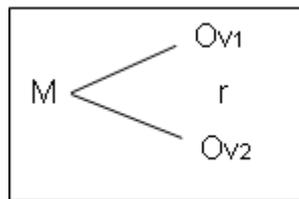
2.3 Nivel de Investigación

En la presente investigación titulada: *Evaluación y Satisfacción Laboral de los Docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista – Cerro de Pasco 2019*. La investigación es de nivel descriptivo, según Arias (Arias, 2006) “este tipo de investigaciones caracterizan un hecho, fenómeno, de un individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (pág. 44).

2.4 Diseño de la Investigación

El diseño de la presente investigación fue correlacional de corte transversal, puesto que se realizó en un intervalos de tiempo sin considerar que estas se mantengan en el futuro (Carrasco, 2018, p. 272).

Esquema de diseño de investigación:



Dónde:

M: Muestra

O₁: Observ. de la variable evaluación.

O₂: Observ. de la variable satisfacción laboral.

R: Correlación entre variables.

2.5 Población y Muestra Población

Población:

“La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Carrasco, 2018, p. 237).

Por lo tanto, está conformada por todos los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista de la ciudad de Cerro de Pasco que es un total de 60.

Muestra:

La muestra es parte de la población que representa sus características y tendencias, en la investigación se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que el autor consideró necesario enfocar la investigación según los requerimientos de la

investigación y no en la cantidad de investigados, por lo que se consideró a todos los docentes nombrados de la institución, (Hernández y Mendoza, 2018).

En ese sentido se ha considerado al total de docentes nombrados de la institución la muestra es igual 25 docentes.

2.6 Delimitación espacial

La investigación será desarrollada en base a la información que proporcione el Director *del* Colegio Nacional San Juan Bautista de la ciudad de Cerro de Pasco.

2.6.1 Unidad de análisis

En la presente investigación la población está conformada por la totalidad del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista de la ciudad de Cerro de Pasco

2.6.2 Delimitación temporal

Es una investigación que nos permite evaluar al año 2019.

2.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica. La técnica de investigación permitirá al investigador concretar la investigación, en consecuencia considerando el diseño y la metodología lo más conveniente es utilizar la “Encuesta”, puesto que esta nos permite recabar información sobre la percepción de la evaluación docentes y la satisfacción (Hernández y Mendoza, 2018). De esta técnica se deriva como instrumento el cuestionario.

Instrumento para la variable “Evaluación”, se utilizó un cuestionario cerrado de 12 ítems, con alternativas basadas en la escala de Likert de cuatro niveles (Deficiente, regular, bueno y excelente).

Este instrumento fue adecuado, por lo que se procedió a realizar la evaluación de la

validez del contenido, por juicio de expertos (ver anexo) y para la confiabilidad se aplicó el instrumento en una muestra piloto conformado por 25 docentes obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4
Análisis de la confiabilidad por Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,827	12

Los resultados obtenidos son: $\alpha = 0,827$, lo que indica que el instrumento tiene una confiabilidad aceptable y se puede proceder a su aplicación.

Instrumento para la variable “Satisfacción laboral”

Ficha técnica del instrumento:

Nombre del instrumento : “Cuestionario de satisfacción laboral”

Autoras : Jave y Vásquez (2019)

Objetivo : Medir el nivel de satisfacción laboral en docentes

Tipo de aplicación : Personalizado

Tiempo de aplicación : 25 min.

Total de ítems : Veinte

Este cuestionario fue adaptado por el investigador a fin de poder capturar las apreciaciones que tienen los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista de Cerro de Pasco, consta de 20 ítems y se distribuyen en tres dimensiones, previamente establecidas. También se trabaja con la escala de Likert (Desde insatisfecho hasta muy satisfecho).

Tabla 5

Baremos para el cuestionario de satisfacción laboral

Nivel	Satisfacción laboral	Dimensión condiciones de trabajo	Dimensión derecho laboral	Dimensión Desempeño laboral
Muy alto	81 – 100	36- 40	26-30	26-30
Alto	61 - 80	29– 35	21- 25	21- 25
Medio	41 - 60	22 – 28	16- 20	16- 20
Bajo	21 – 40	15 - 21	11- 15	11- 15
Muy bajo	0 – 20	8 – 14	6 – 10	6 – 10

Como todo instrumento, este se validó por juicio de expertos para determinar la validez externa y para medir la confiabilidad se procedió a encuestar a 25 docentes como prueba piloto del cual se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 6*Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,819	20

El resultado obtenido fue $\alpha = 0,819$ que de acuerdo a la interpretación indica que es un instrumento aceptable y se procede a su aplicación.

2.8 Técnicas de recolección de datos

Para recolectar la información se procedió a realizar la encuesta a todos los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista, de Cerro de Pasco, posterior a ello se organizó la sábana de respuestas y luego se procedió con el uso del Excel la tabulación general, ítem por

ítem y dando puntuaciones a cada dimensión, posteriormente esta data fue trasladada al paquete estadístico SPSS V. 25 para su análisis, donde se obtuvieron tablas de frecuencia, histogramas, tablas de contingencia y contraste de hipótesis.

2.9 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la presente investigación denominada: Evaluación y Satisfacción Laboral de los docentes del *Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019*, la técnica utilizada fue aplicada la estadística inferencial.

2.10 Aspectos Éticos de la Investigación

La investigación consideró el “código de ética de la Universidad Peruana los Andes y el código de ética de la comunidad científica internacional”, por tanto, los datos que se obtuvieron son lícitos.

También reconocemos, la capacidad de las personas para tomar sus propias decisiones, es decir, su autonomía, y la protección de su dignidad y su libertad y el respeto por las personas que participan en el presente trabajo de investigación.

CAPITULO V: RESULTADOS

4.1 Descripción de los resultados generales

Los resultados son materia de este apartado por lo que describiremos el tratamiento estadístico de los datos recolectados en relación a la medición de la variable de satisfacción laboral como resultado de la aplicación de evaluación docente en la Institución Educativa San Juan Bautista Huariaca Cerro de Pasco.

La totalidad (25) de los docentes encuestados ha participado en las evaluaciones establecidas por el Ministerio de Educación. De estos 15 son de sexo Masculino y representa el 60% de los encuestados y 10 de sexo Femenino que representa el 40%.

Tabla 7
Cuadro de edad

Muje res		Varo nes	
Edad en años	Cantidad	Edad	Cantidad
Entre 20 y 29	03	Entre 20 y 29	01
Entre 30 y 39	03	Entre 30 y 39	05
Entre 40 y 49	04	Entre 40 y 49	03
Entre 50 y 59	00	Entre 50 y 59	06
TOTAL	10	TOTAL	15

Tabla 8
Respecto al tiempo de Servicio

De 01 a 17 años de servicio		De 18 a 35 años de servicio	
Cantidad	1	Cantidad	0
	8	ad	7
TOTAL		25	

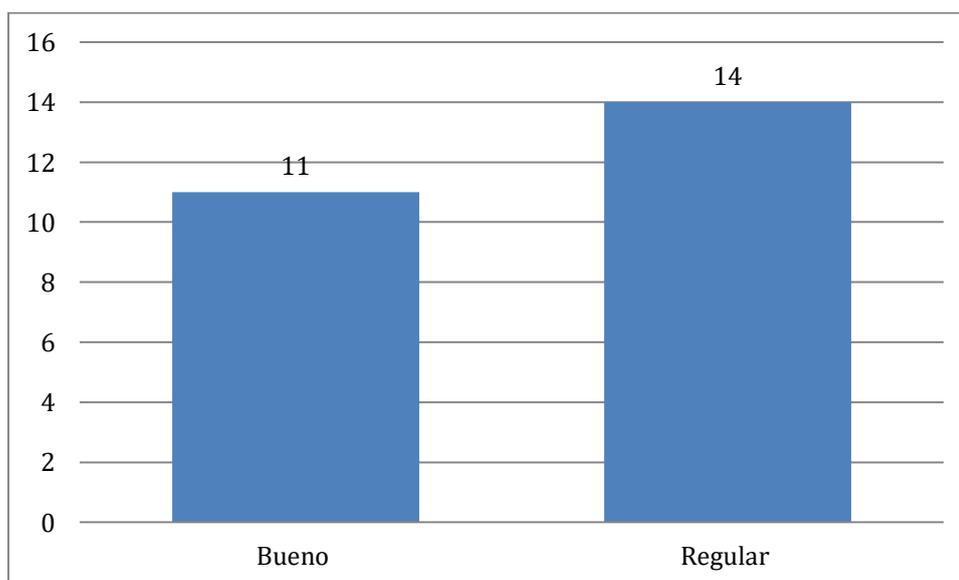
4.2 Análisis de los resultados de la variable evaluación

Tabla 9
Análisis de la variable evaluación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	11	44%
Regular	14	56%
Malo	0	0%
Total	25	100%

Figura 1

Frecuencia de la variable evaluación



Interpretación:

En la Tabla 10 y figura 1, respecto a la evaluación se tiene que, de los 25 docentes encuestados el 44% de encuestados determina que el nivel es bueno; mientras que el 56% considera que es regular.

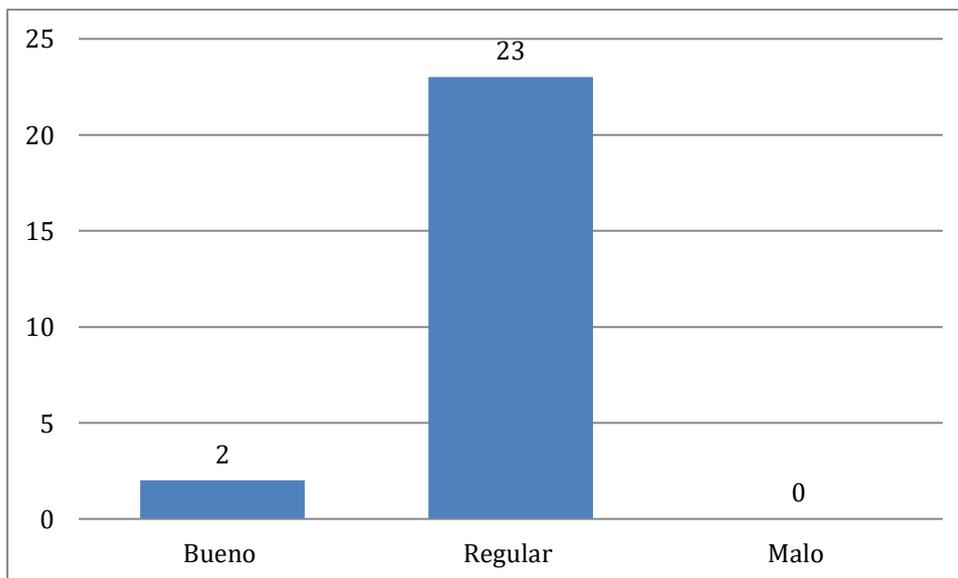
Tabla 10

Análisis de la variable evaluación en su dimensión planificación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	8%
Regular	23	92%
Malo	0	0%
Total	25	100%

Figura 2

Frecuencia de la variable evaluación en su dimensión planificación



Interpretación:

La Tabla y Figura 2. Respecto a la dimensión “Planificación”, de los 25 docentes de la muestra; 2 (8%) de los docentes entrevistados consideran que la evaluación es buena, 23 (92%) considera que la evaluación es regular.

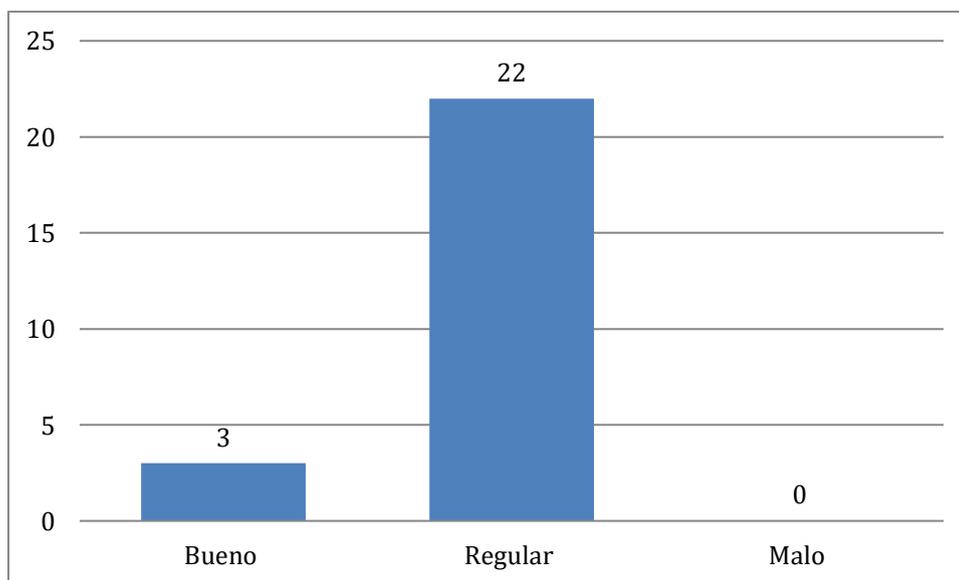
Tabla 11

Análisis de la variable evaluación en su dimensión aplicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	3	12%
Regular	22	88%
Malo	0	0%
Total	25	100%

Figura 3

Frecuencia de la variable evaluación en su dimensión aplicación

**Interpretación:**

Los resultados respecto a la dimensión aplicación fue que 22 (88%) considera que es

regular y 3 (12%) considera que es buena.

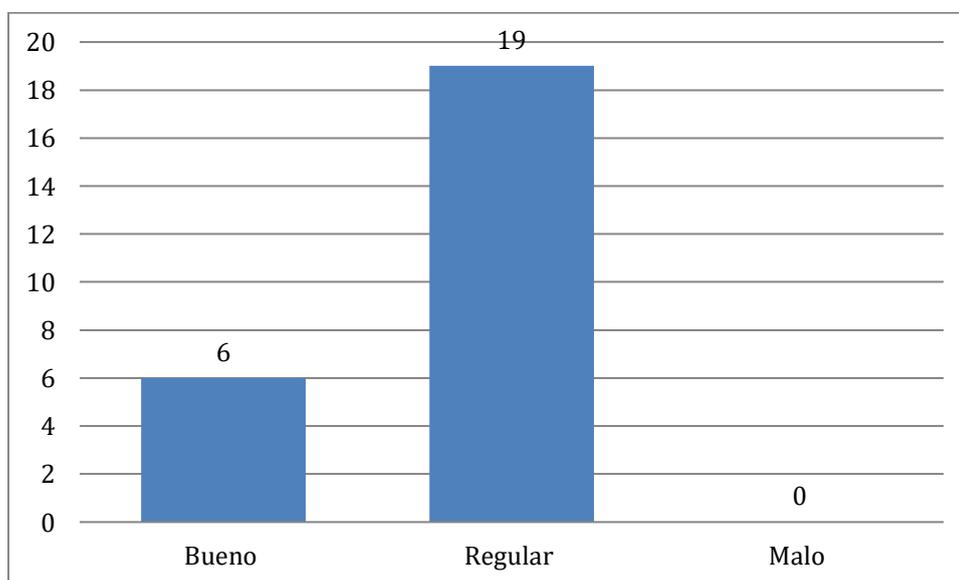
Tabla 12

Análisis de la variable evaluación en su dimensión resultados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	6	24%
Regular	19	76%
Malo	0	0%
Total	25	100%

Figura 4

Frecuencia de la variable evaluación en su dimensión resultados



Interpretación:

19 (76%) de los docentes consideran que los resultados de la evaluación son regulares y 6 (24%) consideran que son buenas.

4.3 Análisis de los resultados de la variable satisfacción laboral

De acuerdo a la ficha técnica y los baremos de evaluación se obtuvo los siguientes resultados:

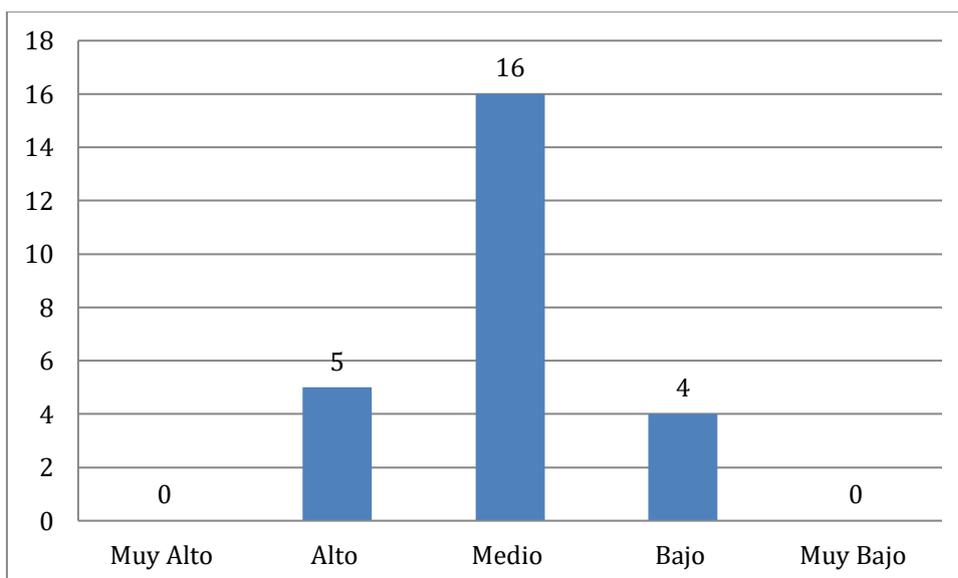
Tabla 13

Análisis de la variable satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	0	0%
Alto	5	20%
Medio	16	64%
Bajo	4	16%
Muy Bajo	0	0%
Total	25	100%

Figura 5

Frecuencia de la variable satisfacción laboral



Interpretación:

Respecto a la satisfacción laboral, se tiene que el nivel predominante es el intermedio con un total de 16 (64%) docentes, seguido del nivel alto con 5 (20%) docentes y 4 (16%) que consideran que su satisfacción es baja.

En ese sentido se puede afirmar que los docentes se encuentran medianamente satisfechos (Nivel II).

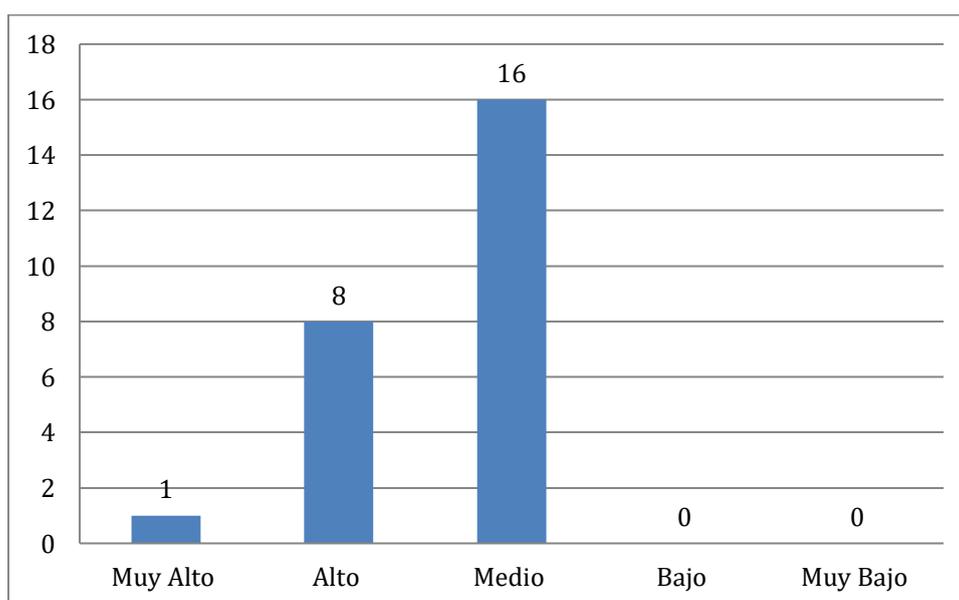
Tabla 14

Análisis de la variable satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Muy Alto	1	4%
Alto	8	32%
Medio	16	64%
Bajo	0	0%
Muy Bajo	0	0%
Total	25	96%

Figura 6

Frecuencia de la variable satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo



Interpretación:

Para la dimensión condiciones de trabajo 16 (64%) considera que están en un nivel medio de satisfacción, mientras que 8 (32%) tienen un nivel alto de satisfacción, esto nos indica que las condiciones laborales dentro de la institución es regular a buena, considerando infraestructura, ambiente laboral, entorno entre otros.

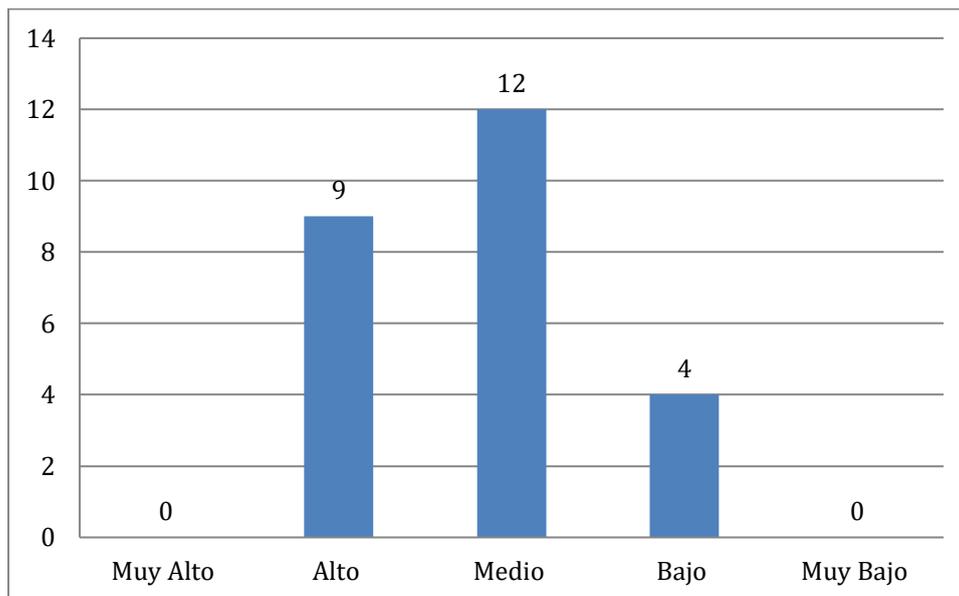
Tabla 15

Análisis de la variable satisfacción laboral en la dimensión derecho laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Muy Alto	0	0%
Alto	9	36%
Medio	12	48%
Bajo	4	16%
Muy Bajo	0	0%
Total	25	100%

Figura 6

Frecuencia de la variable satisfacción laboral en la dimensión derecho laboral



Interpretación:

Respecto al derecho laboral 12 (48%) de los docentes se sienten satisfechos, 9 (36%) se sienten muy satisfechos y 4 (16%) se siente insatisfecho, ante este hecho se evidencia que existe diversidad de opiniones, pero la tendencia es a más, por lo que se puede afirmar que los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista tienen un nivel de satisfacción III.

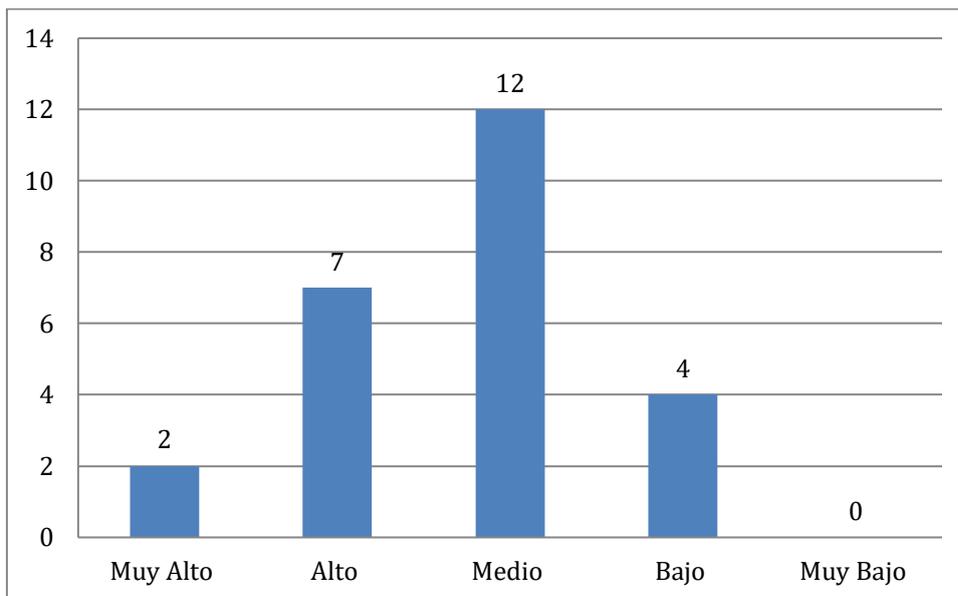
Tabla 16

Análisis de la variable satisfacción laboral en la dimensión desempeño laboral

Nivel	Frecuenci	Porcentaj
	a	e
Muy Alto	2	8%
Alto	7	28%
Medio	12	48%
Bajo	4	16%
Muy Bajo	0	0%
Total	25	100%

Figura 8

Frecuencia de la variable satisfacción laboral en la dimensión desempeño laboral



Interpretación:

Por último respecto a la satisfacción en la dimensión desempeño laboral, se tiene que 12 (48%) tienen un nivel medio de satisfacción, 7 (28%) tienen un nivel alto, 2 (8%) tienen un nivel muy alto y solo 4 (16%) de los docentes tienen un nivel bajo. Estos resultados demuestran que los docentes respecto a su desempeño laboral se sienten satisfechos.

4.4 Contraste de hipótesis

4.4.1 Contraste de hipótesis general

Hi : La evaluación del desempeño docente se relaciona con la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

Ho : La evaluación del desempeño docente no se relaciona con la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

Tabla 17

Comprobación de la hipótesis general: Relación de la evaluación y la satisfacción laboral

			Evaluación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1	0.993
		Sig. (Bilateral)		0.00
		N	25	25
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.993	1
		Sig. (Bilateral)	0.00	
		N	25	25

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.993, lo que indica una correlación fuerte entre ambas variables, así mismo el nivel de significancia es igual a cero lo que permitió la aceptación de la hipótesis alternativa que dice: La evaluación del desempeño docente se relaciona con la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

4.4.2 Contraste de hipótesis específica 1

Hi : Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

Ho : No existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

Tabla 18

Comprobación de la hipótesis general: Relación de la evaluación y la satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo

			Evaluación	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1	0.889
		Sig. (Bilateral)		0.00
		N	25	25
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	0.889	1
		Sig. (Bilateral)	0.00	
		N	25	25

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.889, lo que indica una correlación fuerte entre ambas variables, así mismo el nivel de significancia es igual a cero lo que permitió la aceptación de la hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

4.4.3 Contraste de hipótesis específica 2

Hi : Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión derecho laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

Ho : No existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión derecho laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

Tabla 19

Comprobación de la hipótesis general: Relación de la evaluación y la satisfacción laboral en la dimensión derecho laboral

		Evaluación	Derecho laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (Bilateral)	0.781
		N	25
	Derecho laboral	Coefficiente de correlación	0.781
		Sig. (Bilateral)	0.00
		N	25

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.781, lo que indica una correlación fuerte entre ambas variables, así mismo el nivel de significancia es igual a cero lo que permitió la aceptación de la hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión derecho laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019 y rechaza la hipótesis nula.

4.4.4 Contraste de hipótesis específica 3

Hi : Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

Ho : No existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.

Tabla 20

Comprobación de la hipótesis general: Relación de la evaluación y la satisfacción laboral en la dimensión desempeño laboral

		Evaluación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (Bilateral)	0.816
		N	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.816
		Sig. (Bilateral)	0.00
		N	25

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.816, lo que indica una correlación fuerte entre ambas variables, así mismo el nivel de significancia es igual a cero lo que permitió la aceptación de la hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019 y rechaza la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

- De acuerdo al contraste de hipótesis se demostró que existe relación directa entre la evaluación y la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.993 que indica que la relación es alta y significativa puesto que el valor de significancia es menor a 1%.
- Se determinó que existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.889 que indica que la relación es alta y significativa puesto que el valor de significancia es menor a 1%.
- Se determinó que existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión derecho laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.781 que indica que la relación es alta y significativa puesto que el valor de significancia es menor a 1%.
- Se determinó que existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño laboral en los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.816 que indica que la relación es alta y significativa puesto que el valor de significancia es menor a 1%.

RECOMENDACIONES

1. Tener un programa de evaluación del desempeño docente con miras a reforzar la autoestima, incentivando el trabajo en equipo, así como actividades que mejoren la interrelación del personal como elemento generador de satisfacción.
2. Implementar un programa de reconocimiento anual, basado en un proceso objetivo de evaluación de desempeño, a través del cual se estimule el rendimiento de los docentes, y que les haga sentir que su trabajo es importante con implicancia en la comunidad para la valoración de su trabajo.
3. Proporcionar oportunidades a los docentes para que pongan en práctica sus habilidades y conocimientos, establecer políticas de remuneración aplicado a niveles y rendimiento, promover las relaciones interpersonales
4. Aplicar periódicamente evaluaciones de desempeño porque, como se ha demostrado en el presente estudio la realización personal está directamente relacionado con el mejor desempeño laboral y como resultado de aplicación de evaluaciones apropiadas.
5. Se sugiere también que se publique oportunamente los resultados de evaluación del desempeño docente por parte de la Dirección Regional de Educación – Pasco.

Referencias Bibliográficas

- Adriano. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en las I.E del distrito de Satipo*.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A.
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 15.
- básico, E. d. (2016). *Paramo&Díaz*.
- Bastidas, V. (2016). *Satisfacción Laboral en los docentes de educación Secundaria de instituciones educativas públicas de Zona urbana del Distrito de Satipo – Junín*. Tesis , Universidad Nacional del Centro del Perú, Repositorio institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4248>, Satipo, Perú.
- Bermúdez, M. (2008). La evaluación docente en la pedagogía Montessori: propuesta de un instrumento Educación y Educadores. *Educación y educadores*, 11(1), 227-252 URI: <https://www.redalyc.org/pdf/834/83411113.pdf>.
- Camila, D. S. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí.
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. (Redalyc, Ed.) *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Carrasco. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima : San Marcos.
- Carrasco Díaz , S. (2007). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* . Lima: San Marcos.

- Carrasco Díaz , S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Cerda, H. (2000). *La evaluación como experiencia total. Logros, objetivos, procesos, competencias y desempeño*. Colombia: Magisterio.
- Crespí, M. (2016). *La evaluación del desempeño docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador*. Obtenido de <https://educra.cl/la-evaluacion-del-desempeno-docente-un-espacio-abierto-para-el-desarrollo-profesional-del-educador/>
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la I.E.P. Santa Margarita de Surco - Lima*. Universidad de Piura, Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/11042/2289>, Piura, Perú.
- Diaz, P. . (2016). *Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico*.
- Galvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluacion de desempeño docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- Hernández Sampieri , R., & Mendoza Torres , C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* . México: Mc Graw Hill.
- Hernández, H. (2016). *SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DE ODONTOLOGÍA*.
- Herrera, J., & Ballena, A. (2014). *Gestión educativa* (Vol. 1). Lambayeque, Perú: Fondo Editorial FCHSE.
- Malet, G. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*.
- Manso Coronado, F. (2003). *Diccionario enciclopédico de estrategia empresarial*. España :

Díaz de Santos .

Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores* (Primera ed.). Madrid, España: Alianza Editorial.

Marlenis, U. B. (2015). *Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión de los profesores de educación superior*. Revista Internacional Administración & Finanzas.

Martinez. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*.

Ministerio de Educación. (2009). *Guía Metodológica de Evaluación de los Aprendizajes en educación superior*. (MINEDU, Editor) Obtenido de https://www.academia.edu/31548669/Gu%C3%ADa_metodol%C3%B3gica_de_evaluaci%C3%B3n_de_los_aprendizajes

Ministerio de Educación del Perú . (28 de Julio de 2003). Ley General de Educación N° 28044. *Ley General de Educación*. Lima, Lima, Perú : Diario El Peruano.

Navarro, S. (2016). *Cómo realizar una evaluación del desempeño: método paso a paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor*. Santiago de Chile: e-libro corp.

Olivares. (2015). *Satisfacción laboral del personal docente del departamento académico de la clínica estomatológica*.

Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el barrio el recreo, Distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Repositorio institucional: <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>, Managua, Nicaragua.

- Páramo, D., Flores, C., & Díaz, L. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Scielo*, 18(57), 173-176 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>.
- Patazca, C. (2016). *Comparación de la satisfacción laboral en docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur*. Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Repositorio Institucional: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3299/1/2016_Patazca-Robles.pdf, Lima, Perú.
- Rivas, A. (2015). *América Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015*. Buenos Aires, Argentina: Fundación CIPPEC.
- Rojas, R. (2018). *Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018*. Tesis , Universidad San Martín de Porres, Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5677>, Lima.
- Saézn, Ó., Lorenzo, M., & Caballero, J. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario : informe de una investigación realizada en la Universidad de Granada*. Granada, España: Granada Servicio de Publicaciones de la Universidad.
- Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Tesis Magistral, Universidad Andina Simón Bolívar, Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/10644/5698>, Ecuador.
- UNESCO. (2020). *Calidad Educativa según la UNESCO*. Obtenido de <https://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2020/02/calidad-educativa-segun-la-unesco.html>

- Vega, G. (2019). *Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos I.E.T.S. de Lima*. Tesis , Universidad San Martín de Porras, Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5435>, Lima, Perú.
- Zubieta, J., & Susinos, T. (1992). Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. *Red de información educativa*, 73.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Evaluación y Satisfacción Laboral de los Docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista – Cerro de Pasco 2019

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿Cómo se relaciona la evaluación y la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019?	Establecer la relación de la evaluación y la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.	La evaluación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.	Variable Independiente (X): Evaluación Variable Dependiente (Y): Satisfacción Laboral	Tipo de investigación: Aplicada. Método General: Científico Nivel de Investigación: Descriptivo Diseño de Investigación: Correlacional - transeccional Técnicas: Encuesta - cuestionario Procesamiento de datos: El procesamiento de datos se realizará mediante el programa Microsoft Excel y SPSS V. 25..
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u>		
<ul style="list-style-type: none"> ●¿Cuál es la relación existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019? ●¿Cuál es la relación existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión derecho laboral en los docentes de la Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019? ●¿Cuál es la relación existe 	<ul style="list-style-type: none"> ●Determinar la relación que existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019. ●Determinar la relación existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión derecho laboral en los docentes de la Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019. ●Determinar la relación existe 	<ul style="list-style-type: none"> ●Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019. ●Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión derecho laboral en los docentes de la Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019. ●Existe relación entre la evaluación y la satisfacción 		

<p>entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño laboral en los docentes de la Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019?</p>	<p>entre la evaluación y la satisfacción laboral en su dimensión desempeño laboral en los docentes de la Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.</p>	<p>laboral en su dimensión desempeño laboral en los docentes de la Colegio Nacional San Juan Bautista - Cerro de Pasco 2019.</p>		
--	--	--	--	--

ANEXO 02: Matriz de Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable evaluación

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>“La evaluación es un proceso metódico, sistemático de acopio de la información o datos necesarios, mediante el uso de técnicas e instrumentos apropiados, con la finalidad de determinar las fortalezas y debilidades del sujeto de evaluación; que permite emitir juicios de valor de la actuación docente, lo cual va a repercutir en el mejoramiento de la calidad educativa” (Cerde, 2000)</p>	<p>Se trabajó teniendo en cuenta las siguientes dimensiones de planificación, aplicación y resultados. Se medirá utilizando el cuestionario que consta de 12 ítems.</p>	Planificación	Objetividad de la evaluación	<p>1. ¿Cómo calificaría usted la objetividad de la evaluación a los docentes?</p> <p>2. ¿En qué medida calificaría usted el nivel de imparcialidad de la evaluación?</p>	<p>Ordinal</p> <p>(4) Excelente</p> <p>(3) Bueno.</p> <p>(2) Regular</p> <p>(1) Deficiente</p>
			Responsabilidad del director con la planificación	<p>3. ¿En qué medida ve usted la gestión del director por planificar monitoreo continuo a los docentes?</p> <p>4. ¿En qué medida califica usted el cumplimiento del plan de evaluación al docente por parte del director?</p>	
		Aplicación	Periodicidad de la evaluación	<p>5. ¿Con que frecuencia se realiza el monitoreo a los docentes?</p> <p>6. ¿Con que frecuencia se realizan reuniones técnico pedagógicas para resolver problemas en la enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados de la evaluación al docente?</p> <p>7. ¿En qué medida se cumple la evaluación planeada por el director?</p>	

			Beneficio en el desempeño	8. ¿De qué manera contribuye la evaluación a mejorar la preparación del docente?	
		Resultados	Objetividad de los resultados.	9. ¿Cómo calificaría Ud. El nivel de veracidad de los resultados obtenidos en la evaluación de los docentes?	
			Beneficios de los resultados.	10. ¿En qué medida el director utiliza los resultados de la evaluación para determinar dificultades en la I.E. y dar soluciones consensuadas? 11. ¿Cómo calificaría usted el manejo de la información obtenida de la evaluación para la toma de decisiones por parte del director? 12. ¿Cómo califica usted el desempeño del director al subsanar metas no alcanzadas en la I.E. de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación?	

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Según Beer (1964), define la satisfacción como “Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo”.</p>	<p>Estudiaremos también la satisfacción laboral de los docentes donde abarcaremos las siguientes dimensiones: condiciones de trabajo, derecho laboral y desempeño laboral.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Derecho laboral</p> <p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud en el trabajo - Clima laboral adecuado - Empatía - Remuneraciones económicas adecuadas - Beneficios sociales - Reconocimiento económico - Reconocimiento por mérito - Ascensos 	<p>Muy satisfecho (5)</p> <p>Satisfecho (4)</p> <p>Ni satisfecho ni insatisfecho (3)</p> <p>Poco satisfecho (2)</p> <p>Insatisfecho (1)</p>

ANEXO 03: El Instrumento de investigación evaluación

CUESTIONARIO

EVALUACIÓN

El siguiente instrumento nos permitirá tener una percepción sobre la evaluación

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

	Deficiente	
	Regular	
	Bueno	
	Excelente	

EVALUACIÓN					
PLANIFICACIÓN					
	En qué medida ve usted la gestión del director por planificar monitoreo continuo a los docentes.				
	Cómo calificaría usted la objetividad de la evaluación a los docentes.				
	En qué medida calificaría usted el nivel de imparcialidad de la evaluación.				
	En qué medida califica usted el cumplimiento del plan de evaluación al docente por parte del director.				
APLICACIÓN					

	Con que frecuencia se realiza el monitoreo a los docentes.				
	En qué medida se cumple la evaluación planeada por el director.				
	De qué manera contribuye la evaluación a mejorar la preparación del docente.				
	Con que frecuencia se realizan reuniones técnico pedagógicas para resolver problemas en la enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados de la evaluación al docente.				
	RESU LTADOS				
	Cómo calificaría Ud. el nivel de veracidad de los resultados obtenidos en la evaluación de los docentes.				
0	En qué medida el director utiliza los resultados de la evaluación para determinar dificultades en la IE. y dar soluciones consensuadas.				
1	Cómo calificaría usted el manejo de la información obtenida de la evaluación para la toma de decisiones por parte del director.				
2	Cómo califica usted el desempeño del director al subsanar metas no alcanzadas en la IE de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación.				

ANEXO 04: El Instrumento de investigación satisfacción laboral

Cuestionario de satisfacción laboral

El siguiente instrumento nos permitirá tener una percepción sobre la satisfacción laboral.

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

M S	Muy Satisfecho	
	Satisfecho	
N S/NI	NI satisfecho ni insatisfecho	
P S	Poco satisfecho	
I	Insatisfecho	

PREGUNTAS	S		S/NI	S	
1. Me siento satisfecho con la forma en que este trabajo me garantiza un empleo seguro y estable.					
2. Estoy satisfecho con la seguridad que brinda la institución (vigilancia, espacio, infraestructura)					
3. Me siento satisfecho con los servicios básicos que brinda la institución (agua, luz, ventilación)					
4. Siento que mi institución está preparada para afrontar cualquier imprevisto relacionado con mi bienestar. (terremotos, accidentes, epidemias)					

5. Me gusta la forma en que se ponen en práctica las políticas de la institución.					
6. Me siento satisfecho con la forma en que la institución trata a sus docentes.					
7. Estoy satisfecho con la institución como un buen lugar para trabajar.					
8. Estoy satisfecho con la buena comunicación y comprensión con los miembros de mi institución.					
9. Me gusta el espíritu de cooperación que hay entre colegas.					
10. Estoy generalmente empático con los miembros de mi institución.					
11. Siento que mi sueldo es el adecuado de acuerdo con las labores que realizo.					
12. Estoy satisfecho con el seguro de salud que brinda la institución a sus docentes.					
13. La institución se interesa en buscar un mejor requerimiento en el servicio de seguro de salud para sus docentes.					
14. . En la institución, los docentes son recompensados económicamente de acuerdo a su rendimiento y logros.					
15. .Estoy satisfecho con el reconocimiento económico de escolaridad, fiestas patrias, navidad.					
16. Estoy satisfecho con los elogios que recibo por hacer bien mi trabajo.					
17. Los directivos muestran su reconocimiento a los docentes a través de sus acciones, documentos, diplomas, medallas en ceremonias públicas y privadas.					
18. Estoy satisfecho con las capacitaciones que brinda la institución para los diferentes ascensos dentro de ella.					

19. Siento que cuento con el apoyo de los directivos para tener oportunidades de ascenso dentro de la institución.					
20. Los reglamentos o estatutos que brinda la institución son adecuados para una mejora oportunidad de ascenso.					

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 05: CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por el Bach. Pablo Izarra Gaby Marcia y Bach. Samaniego Rivera Judith Miriam, ex alumnos de la Universidad Peruana los Andes. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema **“EVALUACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL SAN JUAN BAUTISTA – CERRO DE PASCO 2019**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducido por Bach. Pablo Izarra Gaby Marcia y Bach. Samaniego Rivera Judith Miriam. He sido informado de que la meta de este estudio es saber sobre el tema de **“EVALUACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL SAN JUAN BAUTISTA – CERRO DE PASCO 2019”**.

Me han indicado también que tendré que responder el cuestionario y preguntas en, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar con mi persona, Bach. Pablo Izarra Gaby Marcia con DNI N° 43508076 y Bach. Samaniego Rivera Judith Miriam con DNI N° 47268690

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

ANEXO N° 06**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES****FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES****ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS****INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS****JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE
INSTRUMENTOS**

Presentación: Buenas tardes distinguido profesional en Administración y Sistemas, soy estudiante de la Universidad Peruana Los Andes, nos encontramos en el proceso de elaboración de nuestra tesis para optar el título profesional, por lo tanto, deseamos contar con su apoyo y solicitarle que manifieste su opinión de experto para la validación del cuestionario. Favor de rellenar sus datos profesionales.

Apellidos y nombres del validador : Santana Gutarra Heysi

Cargo e institución donde labora : ESSALUD y Docente Universidad Peruana Los Andes

Especialidad y Grado de Magister en : Gestión Pública

Colegiatura número : Colegio de Lic. en Administración N° CORLAD
16212

Título de la Investigación: “EVALUACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL SAN JUAN BAUTISTA – CERRO DE PASCO 2019”.

Instrumento a validar: Cuestionario

Tesistas: Pablo Izarra Gaby Marcia y Bach. Samaniego Rivera Judith Miriam

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos unas listas de afirmaciones (ítems) relacionadas a cada variable. Lo que se solicita, estimado experto, es marcar con una X, en el casillero respectivo, de acuerdo a su experiencia y visión profesional. Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores citados en la tabla, las respuestas son las siguientes:

Excelente (E), Muy Bueno, (MB), Bueno (B), Regular (R), o Deficiente (D).

°	INDICADOR	DEFINICION	2)	B 1.5)	1)	0.5)	0)
	Claridad y precisión	El instrumento está redactado en forma clara y precisa.					
	Coherencia	El instrumento guarda relación con las variables dimensiones e indicadores.					
	Validez	El Instrumento tiene adecuada validez de contenido y miden a la variable en su totalidad.					
	Organización	La estructura del instrumento es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.					
	Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto que determine que el instrumento es confiable.					
	Marco de referencia	Las dimensiones de las variables presentadas en el instrumento han sido redactadas según un marco teórico					

		especifico.					
	Orden	El instrumento y reactivos han sido redactados utilizando la técnica de embudo que parte de lo general a lo específico.					
	Imparcialidad	Los reactivos del cuestionario no son tendenciosos o denotan parcialidad.					
	Extensión	El número de preguntas del instrumento no es excesivo.					
0	Inocuidad	El instrumento no constituye riesgo para el encuestado.					
			6				
PUNTAJE TOTAL			18				

INSTRUMENTO VALIDO Y CONFIABLE : De 18 a 20

INSTRUMENTO OBSERVADO : Menor o igual a 17

Observaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 18

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

(X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Huancayo, 05 agosto de 2021

A black and white image of a handwritten signature in cursive script, written on a white background. The signature is somewhat stylized and difficult to decipher. Below the signature, there is a dashed horizontal line.

Firma el Experto

DNI N° 48204158

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Presentación: Buenas tardes distinguido profesional en Administración y Sistemas, soy estudiante de la Universidad Peruana Los Andes, nos encontramos en el proceso de elaboración de nuestra tesis para optar el título profesional, por lo tanto, deseamos contar con su apoyo y solicitarle que manifieste su opinión de experto para la validación del cuestionario. Favor de rellenar sus datos profesionales.

Apellidos y nombres del validador : Aguilar Rojas Benito Stany

Cargo e institución donde labora : Medicina Legal - Ministerio Público y Docente Universidad Peruana Los Andes

Especialidad y Grado de Magister en: Gestión Pública

Colegiatura número : Colegio de Lic Administración N° CORLAD
16213

Título de la Investigación: “EVALUACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL SAN JUAN BAUTISTA – CERRO DE PASCO 2019”.

Instrumento a validar: Cuestionario

Tesistas: Pablo Izarra Gaby Marcia y Bach. Samaniego Rivera Judith Miriam

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos unas listas de afirmaciones (ítems) relacionadas a cada variable. Lo que se solicita, estimado experto, es marcar con una X, en el casillero respectivo, de acuerdo a su experiencia y visión profesional. Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores citados en la tabla, las respuestas son las siguientes:

Excelente (E), Muy Bueno, (MB), Bueno (B), Regular (R), o Deficiente (D).

°	INDICADOR	DEFINICION	2)	B 1.5)	1)	0.5)	0)
	Claridad y precisión	El instrumento está redactado en forma clara y precisa.					
	Coherencia	El instrumento guarda relación con las variables dimensiones e indicadores.					
	Validez	El Instrumento tiene adecuada validez de contenido y miden a la variable en su totalidad.					
	Organización	La estructura del instrumento es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.					
	Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto que determine que el instrumento es confiable.					
	Marco de referencia	Las dimensiones de las variables presentadas en el instrumento han sido redactadas según un marco teórico específico.					

	Orden	El instrumento y reactivos han sido redactados utilizando la técnica de embudo que parte de lo general a lo específico.					
	Imparcialidad	Los reactivos del cuestionario no son tendenciosos o denotan parcialidad.					
	Extensión	El número de preguntas del instrumento no es excesivo.					
0	Inocuidad	El instrumento no constituye riesgo para el encuestado.					
			6				
PUNTAJE TOTAL			18				

INSTRUMENTO VALIDO Y CONFIABLE : De 18 a 20

INSTRUMENTO OBSERVADO : Menor o igual a 17

Observaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 18

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Huancayo, 05 agosto de 2021



DNI N° 47548772

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Presentación: Buenas tardes distinguido profesional en Administración y Sistemas, soy estudiante de la Universidad Peruana Los Andes, nos encontramos en el proceso de elaboración de nuestra tesis para optar el título profesional, por lo tanto, deseamos contar con su apoyo y solicitarle que manifieste su opinión de experto para la validación del cuestionario. Favor de rellenar sus datos profesionales.

Apellidos y nombres del validador : Soriano Quispe Yesser

Cargo e institución donde labora : Coordinador de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas Filial Chanchamayo – Universidad Peruana Los Andes

Especialidad y Grado de Magister en : Maestro en Docencia Universitaria

Colegiatura número : Colegio de Lic. Administración N° CORLAD
14544

Título de la Investigación: “EVALUACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL SAN JUAN BAUTISTA – CERRO DE PASCO 2019”.

Instrumento a validar: Cuestionario

Tesistas: Pablo Izarra Gaby Marcia y Bach. Samaniego Rivera Judith Miriam

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos unas listas de afirmaciones (ítems) relacionadas a cada variable. Lo que se solicita, estimado experto, es marcar con una X, en el casillero respectivo, de acuerdo a su experiencia y visión profesional. Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores citados en la tabla, las respuestas son las siguientes:

Excelente (E), Muy Bueno, (MB), Bueno (B), Regular (R), o Deficiente (D).

°	INDICADOR	DEFINICION	2)	B 1.5)	1)	0.5)	0)
	Claridad y precisión	El instrumento está redactado en forma clara y precisa.					
	Coherencia	El instrumento guarda relación con las variables dimensiones e indicadores.					
	Validez	El Instrumento tiene adecuada validez de contenido y miden a la variable en su totalidad.					
	Organización	La estructura del instrumento es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.					
	Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto que determine que el instrumento es confiable.					
	Marco de referencia	Las dimensiones de las variables presentadas en el instrumento han sido redactadas según un marco teórico específico.					

	Orden	El instrumento y reactivos han sido redactados utilizando la técnica de embudo que parte de lo general a lo específico.					
	Imparcialidad	Los reactivos del cuestionario no son tendenciosos o denotan parcialidad.					
	Extensión	El número de preguntas del instrumento no es excesivo.					
0	Inocuidad	El instrumento no constituye riesgo para el encuestado.					
			8				
PUNTAJE TOTAL			19				

INSTRUMENTO VALIDO Y CONFIABLE : De 18 a 20

INSTRUMENTO OBSERVADO : Menor o igual a 17

Observaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 18

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

(X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Huancayo, 05 agosto de 2021



.....
Mg. Yesser Soriano Quispe
Reg. CORLAD N° 14544

ANEXO N° 07: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

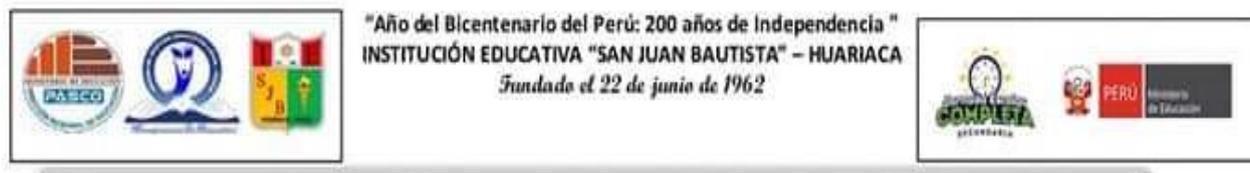
En la demostración de la validez del contenido de la prueba, se solicitó al juicio de expertos considerando como mínimo a un metodólogo, un estadista y un especialista; los cuales deben de contar con el grado académico de doctor o magister. A la vez que, para la obtención de la confiabilidad del instrumento

Para la validez de los cuestionarios aplicados, se recurrió a Juicio de Expertos, quienes los evaluaron, corrigieron y aprobaron las fichas de evaluación de los expertos se encuentran en anexos y con los siguientes resultados de la validez:

Tabla 1. *Validación del instrumento por juicio de expertos*

VALIDADOR	VALORACIÓN
Mg Santana Gutarra Heysi	Buena (18)
Mg. Aguilar Rojas Stany	Buena (18)
Mg. Soriano Quispe Yesser	Buena (19)

ANEXO N° 08: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO



Huariaca, agosto de 2019

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo **Lic. Walter R. Porras Ramírez** director del **Colegio Nacional San Juan Bautista - Huariaca**, después de revisar el proyecto propuesto que lleva por título, **“Evaluación y satisfacción laboral de los docentes del Colegio Nacional San Juan Bautista – Cerro de Pasco 2019”**, presentado por las bachilleras de la Universidad Peruana los Andes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la especialidad de Administración y Sistemas: Gaby Marcia Pablo Izarra y Judith Miriam Samaniego Rivera. **AUTORIZO PERMISO PARA EL DESARROLLO DE DICHO PROYECTO EN NUESTRA INSTITUCIÓN**, esperando que este proyecto se desarrolle de forma coordinada con los datos recopilados.

Atentamente,



Lic. Walter R. Porras Ramirez
 CPPe. N° 2004053692
 DIRECTOR

ANEXO N° 09: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO