


Satisfacción y desempeño laborales, en los docentes de una asociación educativa en Lima Este

Job satisfaction and performance in teachers of an educational association in East Lima

Satisfação no trabalho e desempenho em professores de uma associação educacional em East Lima

Salomón Axel Vásquez Campos


salomonvasquez@upeu.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0001-9405-0794>

Universidad Peruana Unión, Perú

Abeli Humberto Lozano Huari


hlozhua@upeu.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0001-5683-6155>

Universidad Peruana Unión, Perú

Humberto Rubén Huanca Callasaca

rh18087@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-2861-7822>

Universidad Nacional del Callao, Perú

Correspondencia: Salomón Axel Vásquez Campos

salomonvasquez@upeu.edu.pe

Recibido 03 de enero de 2019

Aceptado 06 de junio de 2019

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño laboral, en los docentes de una asociación educativa en Lima Este, con una muestra de 74 docentes, aplicándose dos cuestionarios para medir las variables: satisfacción laboral y desempeño laboral, en un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Para las hipótesis específicas, el tratamiento estadístico de datos muestra: 1) una correlación lineal positiva media de los indicadores de la variable predictora: realización personal, promoción, docencia y salario con: desempeño académico ($R = 0,561$, $p = 0,000$), desempeño investigativo ($R = 0,465$, $p = 0,002$) y desempeño extensionista ($R = 0,531$, $p = 0,000$), respectivamente; 2) una correlación lineal positiva alta de los indicadores de la variable predictora: realización personal, promoción, docencia y salario con desempeño curricular ($R = 0,711$, $p = 0,000$). Para la hipótesis general, existe una correlación lineal positiva

media de los indicadores de la variable predictor: realización personal, promoción, docencia y salario con desempeño laboral ($R = 568$, $p = 0.000$). En conclusión, los estadísticos calculados indican que el desempeño laboral de los docentes encuestados en cada quehacer educativo y académico está en correspondencia con el nivel de satisfacción laboral logrado en cada una de sus aspectos: realización personal, promoción, docencia y economía.

Palabra claves: Satisfacción laboral, desempeño laboral.

Abstract

This research aimed to determine to what extent job satisfaction is related to job performance, in teachers of an educational association in East Lima, with a sample of 74 teachers, applying two questionnaires to measure the variables: job satisfaction and job performance, in a quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional study. For the specific hypotheses, the statistical treatment of data shows: 1) a mean positive linear correlation of the indicators of the predictor variable: personal fulfillment, promotion, teaching and salary with: academic performance ($R = 561$, $p = 0.000$), research performance ($R = 0.465$, $p = 0.002$) and extensionist performance ($R = 0.531$, $p = 0.000$), respectively; 2) a high positive linear correlation of the indicators of the predictor variable: personal fulfillment, promotion, teaching and salary with curricular performance ($R = 711$, $p = 0.000$). For the general hypothesis, there is a mean positive linear correlation of the indicators of the predictor variable: personal fulfillment, promotion, teaching and salary with job performance ($R = 568$, $p = 0.000$). In conclusion, the statistics calculated indicate that the job performance of the teachers surveyed in each educational and academic task is in correspondence with the level of job satisfaction achieved in each of its aspects: personal fulfillment, promotion, teaching and economy.

Keywords: Job Satisfaction. Job performance.

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo verificar em que medida a satisfação no trabalho está relacionada ao desempenho no trabalho, em professores de uma associação educacional no Leste de Lima, com uma amostra de 74 professores, aplicando dois questionários para mensurar as variáveis: satisfação no trabalho e desempenho no trabalho, de forma quantitativa, estudo descritivo, correlacional e transversal. Para as hipóteses específicas, o tratamento estatístico dos dados mostra: 1) uma correlação linear média positiva dos

indicadores da variável preditora: realização pessoal, promoção, magistério e salário com: desempenho acadêmico ($R = 561, p = 0,000$), desempenho em pesquisa ($R = 0,465, p = 0,002$) e desempenho extensionista ($R = 0,531, p = 0,000$), respectivamente; 2) uma alta correlação linear positiva dos indicadores da variável preditora: realização pessoal, promoção, ensino e salário com desempenho curricular ($R = 711, p = 0,000$). Para a hipótese geral, existe uma correlação linear positiva média dos indicadores da variável preditora: realização pessoal, promoção, ensino e salário com desempenho no trabalho ($R = 568, p = 0,000$). Em conclusão, as estatísticas calculadas indicam que o desempenho profissional dos professores inquiridos em cada tarefa pedagógica e acadêmica está em correspondência com o nível de satisfação profissional alcançado em cada um dos seus aspectos: realização pessoal, promoção, ensino e economia.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho, desempenho no trabalho.

Introducción

La investigación responde a estudios sobre la satisfacción laboral y desempeño laboral, en los docentes, cuyos estudios han sido fortalecidos mediante las lecturas y análisis de las concepciones, factores y teorías sobre las variables, con el propósito de resolver algunas anomalías, deficiencias y problemas relacionados con la satisfacción y el desempeño.

Anaya y Suárez (2006), en su estudio, concluyen que los docentes de secundaria tienen menor satisfacción que los de infantil y primaria; expresan mayor satisfacción los profesores de infantil; también resultan más satisfechos los más jóvenes, mientras son más antiguos la satisfacción decrece; por otro lado, las profesoras revelan mayor satisfacción que los profesores.

Por su parte, Ventura (2012) concluye que la satisfacción laboral de los docentes directivos se manifiesta por el puesto que asumen, tiene relación con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva. Por el contrario, la norma de racionalización produce insatisfacción laboral, por la ausencia de reconocimiento social, salario, condiciones y carga laboral, afectando las relaciones con colegas, subordinados y estudiantes, las mismas que influyen y afectan de modo desfavorable la vida personal y la salud de los docentes directivos.

Los docentes, con el devenir del tiempo, quedan expuestos a ambientes y situaciones muy diversas, complejas en gran magnitud; esta experiencia queda ligada al Burnout, afectando la salud física y mental del profesional, quedando, en efecto, al amparo del apoyo social si este llega y si los líderes tienen visión sobre el cuidado integral de los docentes; en efecto, llega a raudales la insatisfacción laboral en docentes (Jiménez, Jara y Miranda, 2012). Es muy importante evaluar la satisfacción de los docentes, con la carrera estudiada, con la vocación, así se medirá la calidad y la función del docente (Sonllewa, Martínez y Monjas, 2019), entendiendo además que la gestión educativa, la satisfacción, la motivación y el compromiso guardan una estrecha relación entre sí (Sagredo, 2019).

Para darle sentido a la investigación, se atiende la actuación investigativa en relación con el objetivo: analizar qué relación presentan estas dos variables: satisfacción y desempeño docente.

La satisfacción laboral

Para Rodríguez (2002) la satisfacción laboral es “la actitud general de un individuo hacia su trabajo”. Para quien además los factores de la satisfacción son: “un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad-puesto” (p. 3).

Factores determinantes de la satisfacción laboral

De acuerdo con Mendoza, Escobar y García (2012), uno de los factores determinantes de la satisfacción laboral en los docentes en el liderazgo transformacional, inclusive repercute sobre la satisfacción organizacional, sobre la satisfacción del personal administrativo, transforma las conductas, los comportamientos y el clima institucional. Por su parte, López y Gallegos (2014), sobre este particular, confirman que el liderazgo, en las instituciones educativas, es muy importante para la eficacia colectiva, porque se constituye en un mediador, cumple un rol mediador para la experiencia de la satisfacción en los docentes. Son muy necesarias e inevitables las prácticas de un buen liderazgo en las instituciones educativas.

Sánchez y Martínez (2014) enfocan las condiciones de trabajo de los docente, la satisfacción laboral, las exigencias y los daños de la salud, en los mismos sujetos, para afirmar que las condiciones de trabajo producen satisfacción, para advertir que las exigencias mal ejecutadas no solamente generan pérdida de la satisfacción, sino que producen efectos

negativos sobre la salud, esta queda dañada. Por su parte, Carroza y Travé (2012) sostienen que los docentes experimentan satisfacción cuando encuentran y observan la presencia de la motivación en los alumnos, inclusive cuando perciben que tienen mayor formación didáctica. Además, perciben que el factor económico es otro factor determinante de la satisfacción de los docentes.

Teorías sobre satisfacción laboral

En el contexto de la satisfacción docente, Esteban y Acuña (2014), en su estudio, refieren la importancia de las teorías “de las necesidades de McClelland, teoría de la equidad, teoría de la expectativa de Vroom, teoría del refuerzo, la teoría de la fijación de metas, teoría de la satisfacción laboral y características del puesto, la teoría del ajuste en el trabajo, teoría de la discrepancia y la teoría de los eventos situacionales” (p. 53). Cazorla (2014) habla de la teoría de la cola, cuyos aspectos son parte de la vida moderna, expresada en todas las actividades cotidianas, que se traduce con el lenguaje de la espera, en términos de tiempos y espacios, constituida en una línea de espera, cuyo origen está en el esfuerzo de Agner Kraup Erlang (Dinamarca, 1878 - 1929) para determinar el nivel óptimo, el impacto, balance equilibrado, la paciencia en el tiempo de espera.

También se aprecian otras teorías muy importantes: la teoría de los dos factores de la Satisfacción Laboral de Herzberg, la teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow, teoría de la satisfacción laboral y características del puesto, teoría de las necesidades de McClelland, teoría de la equidad, teoría de los eventos situacionales.

El desempeño laboral

El desempeño docente tiene el sentido de una actividad docente, cuya actividad es desarrollada dentro del aula, en el contexto de buenas relaciones con los estudiantes y los padres de familia, la enseñanza organizada y sistematizada, el clima eficientemente gestionado, sin eliminar la diversidad, cuyos dominios son: preparación para el aprendizaje, enseñanza, participación en la gestión, desarrollo de la profesión y la identidad (García y Segura, 2014). En realidad, se requieren estrategias para mejorar el desempeño docente, cuyas estrategias son organizadas y aplicadas por los líderes, los administradores, los directivos (Izquierdo, 2019).

Evaluación

El docente y su desempeño no pueden permanecer sueltos, independientes, al margen del sistema educativo y académico. Por eso es necesaria “una morada”, una evaluación, particularmente sobre su desarrollo y los resultados de los programas y su formación profesional docente, sobre su ejercicio de la docencia, las herramientas de gestión, sobre la investigación, la pedagogía, las publicaciones, sin dejar al margen la producción de materiales (López, 2012). Para mejorar y efectivizar el desempeño docente, González, Portilla y Ramírez (2014) proponen que se debe realizar siempre una buena evaluación, determinado los contenidos y los indicadores de evaluación, posiblemente se consideren objetos de evaluación: “los mecanismos, estrategias, métodos y técnicas”. Se deben elaborar y estructurar modelos y sistemas de evaluación. Leyva (2012), en términos de evaluación del desempeño docente, considera que los portafolios constituyen estrategias de formación y evaluación docente.

Factores predictores

Jornet, Sánchez y González (2014) abordan los factores contextuales que determinan la presencia del desempeño docente; por ejemplo el salón de clases, el contexto institucional que involucra la institución educativa o centro escolar, el sistema educativo, los dos contextos sociales: inmediato y mediato. El inmediato, llamado también cercano, lo constituyen: la población atendida y el centro escolar; por el lado del mediato, conocido también con la denominación de lejano, comprende las características de la población; no quedan al margen los contextos socioeconómicos y culturales, que determinan los desempeños, condicionados por la región donde se sitúa la institución educativa.

Según García y Segura (2014), el desempeño docente tiene un factor determinante: el clima organizacional. Significa que el clima institucional beneficia la presencia del desempeño. Es decir, las dimensiones del clima organizacional inciden sobre el desempeño cuyas dimensiones son: relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación. Para Quiriz y Tobón (2019), la evaluación del desempeño docente hacer un profundo análisis de las fortalezas y la debilidades, con el propósito de mejorar los diversos aspectos debilitados.

Los factores que afectan el desempeño docente son internos y externos. El compromiso docente es un factor interno, el cual determina la diferencia de las escuelas, clasificadas en altas y bajas por su eficacia; entre los factores externos se subrayan: recursos y materiales,

carga horaria, estabilidad laboral, proyectos institucionales, entre otros (Penichel, Ramón, Guzmán y Mora, 2020).

Teorías del desempeño laboral

Para Castro et al. (2012), en relación con el desempeño docente, existen *teorías subjetivas*, llamadas también implícitas, las cuales refieren creencias, supuesto o hipótesis, sobre las mismas personas y sus respectivos contextos. Correa, Tapia, Neira y Ortiz (2013) las llaman teorías personales, relacionadas con la cognición de los docentes, sobre los procesos de la enseñanza. Por otro lado, se conocen otras; por ejemplo, la teoría de la expectativa de Valencia de Vroom, la teoría de la fijación de metas, la teoría de refuerzo, la teoría de la atribución en el desempeño.

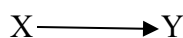
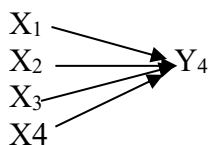
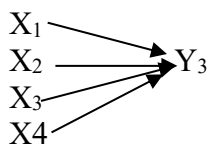
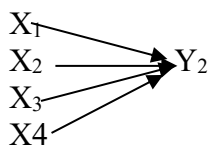
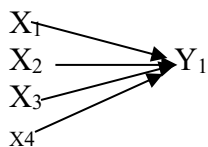
Metodología

Tipo de investigación

El estudio es no experimental, corresponde al tipo descriptivo, correlacional y transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Es de tipo descriptivo, porque se describió estadísticamente la frecuencia, la intensidad; además, para determinar cómo se relacionan las variables, objeto de estudio: formación profesional y desempeño laboral. Por otro lado, es correlacional, porque se estudió la correlación de las variables referidas. Es transversal, porque se estudió las variables solamente durante un segmento temporal, el año 2014.

Diseño de investigación

El presente trabajo tiene diseño de investigación no experimental, transeccional, según Hernández et al. (2014), por eso se recabó datos en un solo momento, con el propósito de describir y determinar la correlación de las variables predictoras y criterio: satisfacción laboral y desempeño laboral, incluyendo sus respectivas dimensiones, con los diseños siguientes:



Donde:

X: Satisfacción laboral; X₁: Satisfacción con la realización personal; X₂: Satisfacción con la promoción; X₃: Satisfacción con la docencia; X₄: Satisfacción con los salarios; Y: Desempeño laboral; Y₁: Desempeño académico; Y₂: Desempeño curricular; Y₃: Desempeño investigativo; Y₄: Desempeño extensionista.

Descripción de la población muestral

Durante el desarrollo de la investigación, participaron en la condición de informantes los profesores las instituciones educativas que pertenecen a una asociación educativa de Lima Este. La delimitación temporal está comprendida por el año 2014. Los nombres de las instituciones y el número de participantes se detallan a continuación:

Tabla 1. *Población muestral*

Colegios de una asociación educativa de Lima Este	Total
I.E.A. España	21
I.E.A. Buen Pastor Canto Rey	16
I.E.A. Buen Pastor de Ñaña	16
I.E.A. Eduardo Forga	13
I.E.A. Huaraz	8
Total	74

Selección y tamaño de la muestra

La muestra fue tomada por conveniencia, no se recurrió a parámetros estadísticos, la población fue muy pequeña; por lo tanto, no se generó la muestra probabilística, los casos no fueron representativos de la población (Hernández et al., 2014).

Técnicas de recolección de datos

Para recabar los datos sobre la satisfacción laboral y desempeño laboral, se recurrió a la técnica de la encuesta, fue elaborado el respectivo instrumento, denominado “Satisfacción laboral y desempeño laboral de los profesores”, el cual fue aplicado a los profesores que conforman la muestra, en tiempos establecidos, determinados y convenidos por las partes involucradas.

Descripción del instrumento utilizado

El instrumento utilizado fue un cuestionario denominado *satisfacción laboral y el desempeño laboral*, elaborado por el investigador y validado con la opinión de expertos, doctores de la Escuela de Posgrado: Salomón Vásquez Villanueva, Dónald Jaimes Zubieta y Moisés Díaz Pinedo. El instrumento está constituido por dos partes: “Información demográfica” e “Información sobre las variables de investigación: satisfacción laboral y desempeño laboral”.

Por su parte, la “Información sobre las variables de investigación: satisfacción laboral y desempeño laboral”, comprende 43 ítems, distribuidos: 20 para la variable: satisfacción laboral y 23 para la variable: desempeño laboral.

Los ítems de la variable: satisfacción laboral, fueron distribuidos en cuatro dimensiones: Satisfacción con la realización personal (1-7), satisfacción con la promoción laboral (8-12), satisfacción con la docencia (13-18), satisfacción con los salarios (19-20). Los

ítems de la variable: desempeño laboral, fueron distribuidos en cuatro dimensiones: desempeño académico (21-25), desempeño curricular (26-31), desempeño investigativo (32-38), desempeño extensionista (39-43). Este instrumento fue revalidado por juicio de expertos en materia educativa, quienes validaron los ítems pertinentes para cada dimensión, también se realizó la validación semántica y gramatical. Por otro lado, fue sometido a la prueba de alfa de Crombach, para corroborar su revalidación, con un alfa de 0.95 de confiabilidad.

Tabla 2.

Resultados de validez del instrumento de investigación

		N	%
Casos	Válidos	43	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
Total		43	100,0

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

Tabla 4.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,951	43

El método utilizado para comprobar la fiabilidad del cuestionario fue el Alfa de Cronbach. En este sentido, se trata de un índice de consistencia interna que tiene valores entre 0 y 1, sirve para comprobar si el instrumento evaluado recopila información defectuosa y, por tanto, no nos conduciría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Alfa es, en efecto, un coeficiente de correlación al cuadrado, el cual, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre los ítems para observar que efectivamente, se aproximan. La ecuación de Alfa de Corbacho es:

$$\alpha = \frac{np}{1+p(n-1)}$$

Donde

n= el número de ítems

p= el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

La estimación de Alfa de Cronbach es alta, garantiza que las puntuaciones percibidas son datos fiables de las respectivas características consideradas.

Resultados

Entre las dimensiones de la variable predictora (Satisfacción laboral): “realización personal”, “satisfacción con la promoción”, “satisfacción con la docencia” y “satisfacción con los salarios”, y la variable criterio: desempeño académico existe una correlación diferente de cero.

Tabla 3.

Modelo 1a. Resumen del modelo

Modelo 1a. Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
	0,561 ^a	0,315	0,275	2,261

a. Variables predictoras: (Constante), Satisfacción con los salarios, Realización Personal, Satisfacción con la docencia, Satisfacción con la promoción.

b. Variable criterio: Desempeño académico.

Según la tabla 3, denominado *Resumen del modelo*, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora (Satisfacción laboral): “realización personal”, “satisfacción con la promoción”, “satisfacción con la docencia” y “satisfacción con los salarios”, y la variable criterio: desempeño académico es $R = 0.561$; indicando una correlación positiva media.

Modelo 2

Entre las dimensiones de la variable predictora (Satisfacción laboral): “realización personal”, “satisfacción con la promoción”, “satisfacción con la docencia” y “satisfacción con los salarios”, y la variable criterio: desempeño académico existe una correlación diferente de cero.

Tabla 4.
Modelo 2a. Resumen del modelo

Modelo 2a. Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
	0,711 ^a	0,505	0,477	2,549

a. Variables predictoras: (Constante), Satisfacción con los salarios, Realización Personal, Satisfacción con la docencia, Satisfacción con la promoción
b. Variable criterio: Desempeño curricular

Según la tabla 4, denominado *Resumen del modelo*, el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora (Satisfacción laboral): “realización personal”, “satisfacción con la promoción”, “satisfacción con la docencia” y “satisfacción con los salarios”, y la variable criterio: desempeño curricular es $R= 0.711$; indicando una correlación positiva alta.

Modelo 3

H₁: Entre las dimensiones de la variable predictora (Satisfacción laboral): “realización personal”, “satisfacción con la promoción”, “satisfacción con la docencia” y “satisfacción con los salarios”, y la variable criterio: desempeño investigativo existe una correlación diferente de cero.

Tabla 5.
Modelo 3a. Resumen del modelo

Modelo 3a. Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
	0,465 ^a	0,216	0,171	3,327

a. Variables predictoras: (Constante), Satisfacción con los salarios, Realización Personal, Satisfacción con la docencia, Satisfacción con la promoción
b. Variable criterio: Desempeño investigativo.

Según la tabla 5, denominado *Resumen del modelo*, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictora (Satisfacción laboral): “realización personal”, “satisfacción con la promoción”, “satisfacción con la docencia” y “satisfacción con los salarios”, y la variable criterio: desempeño investigativo es $R= 0.465$; indicando una correlación positiva media.

Modelo 4

H₁: Entre las dimensiones de la variable predictorora “satisfacción laboral”: “realización personal”, “satisfacción con la promoción”, “satisfacción con la docencia” y “satisfacción con los salarios”, y la variable criterio: desempeño extensionista existe una correlación diferente de cero.

Tabla 6.

Modelo 4a. Resumen del modelo

Modelo 4a. Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
	0,531 ^a	0,282	0,241	2,949

a. Variables predictororas: (Constante), Satisfacción con los salarios, Realización Personal, Satisfacción con la docencia, Satisfacción con la promoción.
b. Variable criterio: Desempeño extensionista.

Según la tabla 6, denominado *Resumen del modelo*, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre las dimensiones de la variable predictorora (Satisfacción laboral): “realización personal”, “satisfacción con la promoción”, “satisfacción con la docencia” y “satisfacción con los salarios”, y la variable criterio: desempeño extensionista es R= 0.531; indicando una correlación positiva media.

Modelo 5

H₁: Entre la variable predictorora Satisfacción laboral y la variable criterio: desempeño académico existe una correlación diferente de cero.

Tabla 7.

Modelo 5a. Resumen del modelo

Modelo 5a. Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
	0,568 ^a	0,323	0,313	9,141

a. Variables predictororas: (Constante), Satisfacción Laboral
b. Variable criterio: Desempeño laboral.

Según la tabla 7, denominado *Resumen del modelo*, podemos observar que el valor del coeficiente de correlación que existe entre la variable predictora satisfacción laboral y la variable criterio desempeño laboral es $R = 0.568$; indicando una correlación positiva media.

Discusión

Por su parte, Martínez, Martínez, Buquet, Díaz y Sánchez (2012) estudian cómo la satisfacción de los estudiantes se relaciona con el desempeño docente, de acuerdo con el género y las diversas situaciones de enseñanza, a diferencia de la presente que estudia el comportamiento de las mismas variables en la opinión de los docentes, cuyos docentes fueron organizados en 505 grupos de las asignaturas básicas, cuyas consultas se realizaron mediante el uso de un Cuestionario de Opinión. Se concluye que el género de los docentes y los estudiantes, el tipo de asignatura, la situación docente, constituyen factores que intervienen en el desempeño docente. En este mismo itinerario de la investigación, se encuentra Guarniz (2014), quien investiga tres variables: satisfacción laboral, el compromiso institucional y el desempeño docente, en 103 profesores de la universidad, a diferencia de la presente, que se realizaron en instituciones educativas de los tres niveles: inicial, primario y secundario, ubicados entre 30 y 55 años de edad, en un estudio correlacional, descriptivo, transversal, aplicando la puntuación del tipo escala de Likert. Los estudios prueban que la satisfacción laboral y el desempeño docente presentan una correlación positiva, también significativa. En realidad, la satisfacción laboral –en cualquier sector de la sociedad: educativo, cultural, administrativo, político, etc.– genera buen desempeño, porque la primera tiene la presencia de motivación y estímulo, para engendrar el buen desempeño. En este sentido, existen abundantes estudios que corroboran tales relaciones, estas son recíprocas, de ida y vuelta, inevitables.

Conclusiones

Con respecto de la hipótesis general, la variable satisfacción laboral con sus dimensiones: realización personal, satisfacción con la promoción, satisfacción con la docencia y satisfacción con los salarios, tiene una correlación positiva media ($R = 0,568$; $p = 0,000$) con la variable criterio: desempeño laboral de los docentes de la Asociación Educativa Central Este, 2014. El resultado indica una relación directamente proporcional, a mayores

niveles de las dimensiones de satisfacción laboral, mayor es el desempeño laboral de los docentes.

En relación con la primera hipótesis específica, existe una correlación positiva media entre las dimensiones de la variable predictora satisfacción laboral y el desempeño académico en los docentes de una asociación educativa de Lima Este ($R = 0,561$; $p = 0,000$). De esta manera, se concluye que existe correlación lineal significativa entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral: realización personal, promoción, docencia y salario, y la variable desempeño académico en los docentes de la referida asociación educativa. El análisis indica que la dimensión, satisfacción con la realización personal, es la que aporta mayor explicación a la variabilidad del desempeño académico ($\alpha_1 = 0,281$). Lo que significa que los docentes se manifiestan por el desarrollo profesional personal en el quehacer educativo y académico.

Respecto de la segunda hipótesis específica, existe una correlación positiva alta entre las dimensiones de la variable predictora satisfacción laboral y el desempeño curricular ($R = 0,711$; $p = 0,000$). Esto es, existe una correlación significativa entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral: realización personal, promoción, docencia y salario, y la variable desempeño curricular en los docentes de la referida asociación educativa. El análisis indica que la dimensión, satisfacción con la realización personal, es la que aporta mayor explicación a la variabilidad del desempeño curricular ($\alpha_1 = 0,293$). Lo que significa que los docentes sienten la vocación de ser docentes por ética profesional en la tarea fundamental de enseñar a los demás.

Sobre la tercera hipótesis específica, el coeficiente de correlación lineal de las dimensiones de la variable predictora satisfacción laboral: realización personal, promoción, docencia y salario con la variable criterio desempeño investigativo es $R = 0,465$, con $p = 0,002$. Esto indica que existe una correlación positiva media entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral y desempeño investigativo en los docentes de la asociación educativa. De la ecuación de regresión se infiere que la dimensión, satisfacción con la realización personal, es la que aporta mayor explicación a la variabilidad del desempeño investigativo ($\alpha_1 = 0,570$).

Respecto de la cuarta hipótesis específica, el coeficiente de correlación lineal de las dimensiones de la variable satisfacción laboral: realización personal, promoción, docencia y

salario con la variable desempeño extensionista es $R = 0,531$, con $p = 0,000$. Esto revela que hay una correlación positiva media entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral y desempeño investigativo en los docentes de la asociación educativa de Lima Este. De la ecuación de regresión se deduce que la dimensión, satisfacción con la promoción, es la que aporta mayor explicación a la variabilidad del desempeño extensionista ($\alpha_2 = 0,587$).

Referencias

- Anaya, D. y Suárez, J. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541–556. Recuperado de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=283321897012>
- Carroza, M. y Travé, G. (2012). Análisis de las concepciones del profesorado de economía sobre satisfacción docente y desarrollo profesional. *Investigación En La Escuela*, 5219(76), 1–14. Recuperado de <https://revistascientificas.us.es/index.php/IE/article/view/6972>
- Castro, P. J., General, F., Jofré, R., Sáez, N., Vega, Á. y Bortoluzzi, M. (2012). Teorías subjetivas de profesores sobre la motivación y sus expectativas de éxito y fracaso escolar. *Educar Em Revista, Curitiba, Brasil*, (46), 159–172. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/er/n46/n46a12.pdf>
- Cazorla, F. (2014). *Análisis estadístico mediante teoría de colas para determinar el nivel de satisfacción del paciente atendido en el departamento de admisiones del hospital provincial general docente de Riobamba*. [Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. Recuperado de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/3207/1/226T0026.pdf>
- Correa, R., Tapia, M., Neira, A. y Ortiz, M. (2013). Teorías personales de docentes de lengua sobre la enseñanza de la escritura en sistema de educación pública chilena. *Trab. Ling. Aplic*, (52.1), 165–184. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/tla/v52n1/a10v52n1.pdf>
- Esteban, F. y Acuña, R. (2014). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión. *Revista de Investigación de Administración*, 1(1), 52–66. Recuperado de

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/848

García, G. y Segura, L. A. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Recuperado de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, M. del C., Portilla, M. y Ramírez, J. (2014). Evaluación del desempeño docente en profesores de química de la Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco, México. *Revista Internacional de Teconología En La Educación*, 1(1), 43–52. Recuperado de https://www.academia.edu/28748234/Revista_Internacional_de_Evaluación_y_Medicación_de_la_Calidad_Educativa

Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ_ANGHELLA_SATISFACCIÓN_LABORAL_INSTITUCIONAL.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edic). México, D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Izquierdo, O. (2019). *Estrategias de aprendizaje organizacional para mejorar el desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos de la I.E. Luis López de Mesa de la ciudad de Medellín*. [Tesis para el título profesional, Universidad Católica de Manizales]. Recuperado de <file:///E:/Satisfacción docente/Ovier de Jesús Izquierdo Pérez.pdf>

Jiménez, A., Jara, M. J. y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral Da Associação Brasileira de Psicologia Escolar E Educacional, SP*, 16(1), 125–134. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/pee/v16n1/13.pdf>

Jornet, J. M., Sánchez, P. y González, J. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente Contextual factors affecting the performance of teachers. *Revista*

- Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2), 185–195. Recuperado de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/661854>
- Leyva, Y. E. (2012). El portafolios de evaluación como estrategia de formación y evaluación docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1e), 328–337. Recuperado de <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4448>
- López, P. y Gallegos, V. (2014). Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. *Estudios Pedagógicos*, XL(1), 163–178. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v40n1/art10.pdf>
- López, N. L. (2012). Una mirada al desarrollo docente y la formación del profesorado en la Universidad Santo Tomás Bucaramanga. *Espiral, Revista de Docencia E Investigación*, 2(2), 37–56. Recuperado de <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/ESPIRAL/article/view/145>
- Martínez, A., Martínez, J., Buquet, A., Díaz, P. y Sánchez, M. (2012). Satisfacción de los estudiantes de medicina con el desempeño de sus docentes: género y situaciones de enseñanza. *Inv Ed Med*, 1(2), 64–74. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v1n2/v1n2a4.pdf>
- Mendoza, I. A., Escobarz, G. R. y García, B. R. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Revista Del Centro de Investigación*, 10(38), 189–206. Recuperado de <file:///E:/Satisfacción docente/34224543013.pdf>
- Penichel, R., Ramón, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 18(2), 77–95. <https://doi.org/https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/reice2020.18.2.004>
- Quiriz, T. y Tobón, S. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *RA XIMHAI*, 15(1), 101–115. <https://doi.org/doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.08.tq>
- Rodríguez, C. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. *Revista*

- de Currículum Y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso. *Innovación Educativa*, 19(81), 111-132. Recuperado de https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/Revista_Innovacion_81.pdf#page=111
- Sánchez, C. y Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud Trab. (Maracay)*, 22(1), 19-28. Recuperado de <http://ve.scielo.org/pdf/st/v22n1/art03.pdf>
- Sonllewa, M., Martínez, S. y Monjas, R. (2019). Comparación del Grado de Satisfacción del Profesorado de Educación Física con la Formación Inicial y la Inserción Profesional
Comparison between the Satisfaction Degree of Physical Education Teachers with Initial Training and Labour Integration. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 137-174. <https://doi.org/https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.009>
- Ventura, Z. M. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4734/VENTURA_CASTILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y