



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LA IES JOSÉ ANTONIO ENCINAS Y CLAUDIO GALENO DE
LA CIUDAD DE PUNO**

PRESENTADA POR:

JUAN ALDO SÁNCHEZ QUINTO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA IES JOSÉ ANTONIO ENCINAS Y CLAUDIO GALENO DE LA CIUDAD DE PUNO

AUTOR

JUAN ALDO SÁNCHEZ QUINTO

RECuento DE PALABRAS

23537 Words

RECuento DE CARACTERES

125800 Characters

RECuento DE PÁGINAS

95 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.6MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 5, 2023 11:26 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 5, 2023 11:28 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


Dr. Julio Adalberto Tumi Quispe
DOCENTE UNIVERSITARIO
UNA PUNO


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUOLA DE POSGRADO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
PUNO - PERÚ
Dr. Juan Aldo Sánchez Quinto
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP. 116625

Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA IES JOSÉ ANTONIO ENCINAS Y CLAUDIO GALENO DE LA CIUDAD DE PUNO



PRESENTADA POR:

JUAN ALDO SÁNCHEZ QUINTO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

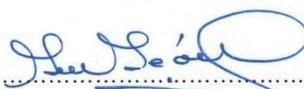
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADO POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


.....
Dra. MYRNA CLEOFÉ SÁNCHEZ ROSSEL

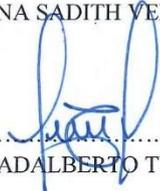
PRIMER MIEMBRO


.....
Dra. LESY BERLY LEON HANCCO

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dra. PIERINA SADITH VELEZVIA ESTRADA

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. JULIO ADALBERTO TUMI QUISPE

Puno, 12 de julio de 2023

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.

TEMA: Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en docentes de la IES José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno.

LÍNEA: Organización institucional



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación:

A Dios todopoderoso, la Santísima Virgen María, a nuestra madre Iglesia Católica, mis padres Raúl Sánchez Minaya, a mi señora madre Juana Elsa Quinto Ibáñez y a mi querida hermana Jenny Mercedes Sánchez Quinto quienes están siempre presente en mi vida.



AGRADECIMIENTOS

- A la Maestría en Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, por darme la oportunidad de contribuir en mi formación académica.
- Mis sinceros agradecimientos a los profesores de la maestría en educación de la escuela de Posgrado por los conocimientos compartidos, en especial a la memoria del Dr. Francisco Charaja Cutipa.
- A los miembros de jurado: Dra. Myrna Cleofe Sánchez Rossel; Dra. Lesly Berly Leon Hanco; Dra. Pierina Sadith Velezvia Estrada.
- A mi Asesor Dr. Julio Adalberto Tumi Quispe por las contribuciones en la redacción y culminación del presente informe de investigación.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	3
1.1.1. Gestión de recursos humanos	3
1.1.2. Provisión personal	7
1.1.3. Motivación laboral	9
1.1.4. Desarrollo profesional y laboral	10
1.1.5. Control	12
1.1.6. Niveles de satisfacción laboral	14
1.1.7. Factores externos de mantenimiento	17
1.1.8. Factores internos de motivación	17
1.1.9. La percepción: concepto y características	20
1.1.10. Concepto y características sobre relación de gestión de recursos humanos y satisfacción laboral	21
1.2. Antecedentes	23
1.2.1. En el contexto internacional	23
1.2.2. En el contexto nacional	25
1.2.3. En el contexto local	28

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	30
2.2. Enunciados del problema	32
	iii



2.2.1. Definición general	32
2.2.2. Definiciones específicas	32
2.2.3. Intención de la investigación	32
2.3. Justificación	33
2.4. Objetivos	34
2.4.1. Objetivo general	34
2.4.2. Objetivos específicos	34
2.5. Hipótesis	34
2.5.1. Hipótesis general	34
2.5.2. Hipótesis específicas	34

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	36
3.2. Población	36
3.3. Muestra	37
3.4. Método de investigación	37
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	38

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Grado de gestión de recursos humanos realizada por las autoridades educativas	42
4.2. Nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas	47
4.3. Relación de la gestión de recursos humanos con el nivel de satisfacción laboral	52
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	63



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Número del personal que labora según institución educativa, área de desempeño y género de la Población de estudio	37
2. Operacionalización de variables	40



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Porcentaje de la percepción de docentes en la provisión personal según Institución educativa	42
2. Porcentaje de la percepción de docentes en la motivación laboral	44
3. Porcentaje de la percepción de docentes en el desarrollo profesional y laboral	45
4. Porcentaje de la percepción de docentes en el control técnico pedagógico	46
5. Porcentaje de la percepción de docentes en la valoración de criterios	48
6. Porcentaje de docentes en la valoración según los criterios del 6 al 10	49
7. Porcentaje de docentes en la valoración según los criterios del 11 al 16	50
8. Porcentaje de docentes en la valoración según criterios del 16 al 20	51



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Ficha de observación	64
2. Escala de Likert	66
3. Matriz de Consistencia	78
4. Tablas y gráficos estadísticos	80

RESUMEN

La investigación aborda la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno. La metodología en la investigación corresponde al enfoque cuantitativo y se asume el tipo es descriptivo explicativo de dos variables. La metodología para contrastar la hipótesis es el estadístico de chi cuadrado en el diseño descriptivo correlacional, cuyos instrumentos adaptados fueron la ficha de observación y la escala de Likert. La población y muestra de estudio estuvo definida por todos los docentes contratados y nombrados. Entre los resultados principales que se arriba son: la gestión de los recursos humanos, que realizan las autoridades educativas, está relacionada en una medida significativa con el nivel de satisfacción laboral en los docentes, como se puede corroborar las pruebas estadísticas de chi cuadrado cuyo p valor es 0.0001 y este es menor que 0,05, el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes corresponde a la escala de insatisfecho, el grado de gestión de recursos humanos, realizada por las autoridades educativas, que prevalece en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno, según la percepción de los docentes, es deficiente como se evidencia en el análisis de los gráficos de barras agrupadas de provisión de personal, motivación laboral, desarrollo profesional y laboral y el control técnico pedagógico.

Palabras clave: Gestión, influencia, percepción, recursos humanos, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The research addresses the relationship between human resource management and job satisfaction that predominates in teachers at the José Antonio Encinas and Claudio Galeno high schools in Puno city. The methodology in the research corresponds to the quantitative approach and the type is assumed to be descriptive and explanatory with two variables. The methodology to test the hypothesis is the chi square statistic in the descriptive correlational design, which adapted instruments were the observation sheet and the Likert scale. The study population and sample were defined by all hired and appointed teachers. Among the main results above are: the management of human resources, carried out by educational authorities, is related to a significant extent with the level of job satisfaction in teachers, as can be corroborated by the chi square statistical tests which p value is 0.0001 and this is less than 0.05, the level of job satisfaction that predominates in teachers corresponds to the dissatisfied scale, the degree of human resources management, carried out by educational authorities, that prevails in José Antonio Encinas and Claudio Galeno high schools, according to the teachers' perception, is deficient as evidenced in the analysis of the grouped bar graphs of personnel provision, work motivation, professional and work development and pedagogical technical control.

Keywords: Management, influence, perception, human resources, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La educación es fundamental en todos los niveles del sistema educativo cuya labor principal recae en los docentes, quienes desarrollaron competencias profesionales en su formación profesional inicial para que en su desempeño de profesor sea de calidad. Así, el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más efectivo y exitoso en la formación de los educandos, que concuerda con una de las políticas priorizadas “desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia” (Minedu, 2016). De lo anterior, podemos afirmar que el desempeño docente en la Educación Básica Regular contribuye en el propósito educativo, el cual es formar personas íntegras con habilidades que permitan a los estudiantes desenvolverse y afrontar la vida de manera óptima.

Por otro lado, en la actualidad, uno de los aspectos más destacados en el campo de la psicología laboral y organizacional es el análisis de la satisfacción en el ámbito laboral. Las instituciones educativas, al igual que otras organizaciones, establecen criterios sociales y políticas administrativas para alcanzar sus objetivos. Es ampliamente reconocido que los profesores experimentan satisfacción en su trabajo, ya sea debido a su identificación con las tareas que realizan, su adecuada remuneración, el trato que reciben o sus promociones basadas en su desempeño sobresaliente. La satisfacción laboral representa la actitud primordial bajo investigación, seguida de cerca por el nivel de compromiso hacia el trabajo. En otras palabras, se evalúa hasta qué punto alguien se siente conectado con su empleo y se involucra en la misión de su organización. Por otro lado, la satisfacción laboral se describe como la actitud general que una docente adopta hacia su trabajo, reflejando su percepción positiva o negativa en relación con sus creencias y valores acerca de su empleo.

En este marco la presente investigación está organizada en cuatro capítulos siguiendo la lógica de la metodología de la investigación científica y en concordancia al formato y reglamento del programa de maestría en educación de la Escuela de Posgrado de la UNA Puno.

El primer capítulo titulada revisión de la literatura aborda acápites: el contexto, marco teórico y los antecedentes de la investigación. El segundo capítulo, presenta la identificación del problema, enunciado del problema, justificación y objetivos de la investigación. El tercer capítulo, titulada metodología precisa el lugar de estudio, la población y muestra, el método de investigación. El capítulo cuatro, aborda los resultados



y discusión de la investigación, desarrolla en base a los objetivos específicos de la investigación. Finaliza el trabajo de investigación con la presentación de las conclusiones, recomendaciones y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos (GRH) aborda diversos aspectos relacionados con la administración eficiente y efectiva de las personas dentro de una organización. La gestión de recursos humanos (GRH) se basa en teorías, modelos y conceptos que buscan comprender y optimizar la contribución de los empleados al logro de los objetivos organizacionales. A continuación, se presentan algunos elementos clave del marco teórico de la gestión de recursos humanos.

Enfoque en las Personas. La GRH se centra en reconocer a los empleados como activos estratégicos para la organización. Teorías como capital humano enfatizan la importancia de invertir en el desarrollo y la formación de los empleados para mejorar su productividad en el contexto educativo es hacia la mejora de los logros de aprendizaje y contribución a la formación integral de los estudiantes.

Menciona Armijos *et al.* (2017) que la gestión de los recursos humanos es primordial para las organizaciones; en las últimas décadas se ha convertido en uno de los factores fundamentales de las políticas. Para Pedraja *et al.* (2012) la educación tiene un papel fundamental en la sociedad del conocimiento dado que es una de las fuentes principales de la ventaja competitiva de las naciones, siendo además un determinante esencial para la movilidad social y la equidad en la distribución del ingreso, principalmente en los países en vías de desarrollo.

La gestión de recursos humanos, en la investigación que se ha realizado, es la primera variable y está compuesta por dos términos: el primer término se refiere

a la gestión y, el segundo término, a recursos humanos. Empezaremos definiendo el primer término, luego, el segundo y, finalmente, en tercer lugar, definiremos la variable en cuestión. Los tratadistas Gómez *et al.* (2008) dejan entender que la gestión es el proceso de dirigir y realizar trámites para que las actividades previstas se realicen con la finalidad de alcanzar los objetivos previstos. Por su parte Vallejo (2015) sostiene que la gestión es efectuar acciones para el logro de objetivos. Por consiguiente, aquí asumimos que la gestión es un proceso práctico de acciones, donde las coordinaciones, los trámites y los ajetreos son recurrentes, para que se haga de la mejor forma posible lo que está previsto y se logren los objetivos.

Es impensable concebir un modelo óptimo de gestión, sin involucrar la dimensión humana de las organizaciones (Araujo *et al.* 2023). Las instituciones educativas del sector público no tienen como principal objetivo la obtención de recursos, se encuentran interesadas en medir su desempeño (González y Pedraza, 2021). La gestión de los recursos humanos, particularmente en el ámbito educativo, es esencial para promover un ambiente favorable para el crecimiento y desarrollo de los docentes y estudiantes (López *et al.* 2023). En el ámbito organizacional educativo, permitirá desarrollar un conjunto de mecanismos informativos, de ejecución y control, que puede utilizar la dirección para aumentar la probabilidad de que el comportamiento de las personas que forman parte de la institución sea coherente con sus objetivos (Majad, 2016).

Los recursos humanos son el conjunto de conocimientos y habilidades y, por consiguiente, son las competencias que un individuo posee para ejecutar, efectivamente, una determinada tarea (Chiavenato, 2011). Más adelante este mismo autor, sostiene que los recursos humanos son el capital intangible de una empresa. Para Mucci (2004) los recursos humanos son el capital intelectual, el mismo que está compuesto por conocimientos, habilidades, actitudes y cualidades profesionales. Más adelante este autor sostiene que es el conocimiento puesto en práctica, lo que, desde otra perspectiva, viene a ser la competencia.

Por consiguiente, en esta investigación la variable gestión de recursos humanos es el proceso de tomar decisiones y realizar las acciones adecuadas para que las competencias (conocimientos y habilidades) de los docentes puedan desplegarse

o utilizarse en la consecución de buenos niveles de aprendizaje, es decir, en el logro de una educación de calidad.

Para Dolan *et al.* 2007 sostienen que el proceso de la gestión de recursos humanos comprende la incorporación del individuo a la organización, su desarrollo, evaluación, compensación y mantenimiento de los recursos humanos. Por su parte, Gómez *et al.* (2008) sostienen que comprende los procesos de contratación, desarrollo, retribuciones y gobernanza. De igual modo Vallejo (2015) considera que el proceso de la gestión del talento humano comprende la incorporación de personas, su organización, la recompensa, desarrollo de las personas, retención de personas y auditoría a las personas. Para Desler (2009) sostiene que el proceso comprende el reclutamiento y colocación, capacitación y desarrollo, compensación o remuneración y relaciones.

Considerando a las cuatro fuentes y buscando adaptar para el caso de una institución educativa básica regular, consideramos que el proceso de la gestión del recurso humano comprende el proceso de provisión de docentes para el desarrollo de las labores educativas en el año escolar correspondiente, la motivación al personal docente, el desarrollo profesional y laboral de los docentes, y, finalmente, el proceso de control del desempeño docente, lo que se puede hacer efectivo a través de sus funciones, como la supervisión y el monitoreo.

Por otro lado, en la presente investigación asumimos que la gestión de los recursos humanos, en el caso de una institución educativa, influye en los niveles de satisfacción laboral de los docentes. Es decir, cuanto más mejor sea la gestión que realicen las autoridades, más satisfechos se sentirán los docentes. Este supuesto se basa en los estudios de Elton Mayo, citado por Chiavenato (2006) quien deja entender que el contenido del trabajo, es decir, el tipo de puesto laboral que se le asigna al trabajador, puede generar mayor motivación y, por lo tanto, mayor satisfacción o, todo lo contrario, una total insatisfacción. De la misma manera, Herzberg (1959) sostiene que las condiciones de trabajo afectan los niveles de satisfacción de los trabajadores de cualquier empresa de servicios o de lucro. A ellos se suma Maslow (1991), quien, en su teoría de la jerarquía de necesidades, sostiene que el maltrato de parte de las autoridades y las deficientes condiciones de trabajo afectan en la satisfacción de los trabajadores, lo que genera la

disminución de la voluntad para trabajar bien. Además, en la mayoría de los antecedentes considerados se sostiene que la administración de recursos humanos, en su sentido general, guarda relación directa con la satisfacción laboral de los integrantes de la organización, ya sea empresa lucrativa o una institución de servicios, como es el caso de una institución educativa.

A continuación, desarrollamos la teoría existente acerca de los cuatro procesos de la gestión de recursos humanos que se considera y vienen a ser las dimensiones de investigación de nuestra variable independiente.

La gestión de recursos humanos en el sector educativo puede abordarse desde diversas perspectivas, considerando factores clave como la importancia de los recursos humanos en la calidad educativa, la motivación y el desarrollo profesional del personal, así como las tendencias y desafíos específicos que enfrenta este sector.

El personal educativo desempeña un papel crucial en la efectividad y calidad de la educación. La gestión adecuada de recursos humanos contribuye al desarrollo de un entorno propicio para el aprendizaje. Impacto en el rendimiento estudiantil. Los estudios demuestran que la calidad del profesorado y su gestión influyen directamente en el rendimiento académico de los estudiantes. La selección, capacitación y retención del personal son elementos determinantes.

Estrategias de Gestión de Recursos Humanos en Educación. Selección y reclutamiento. La identificación de habilidades pedagógicas, valores y capacidades de liderazgo son esenciales en el proceso de selección. Estrategias para atraer y retener talento en el ámbito educativo. Desarrollo profesional y capacitación. La formación continua y el desarrollo profesional del personal educativo son claves para adaptarse a las tendencias pedagógicas, la tecnología y las demandas cambiantes de la sociedad.

Evaluación del desempeño. Implementación de sistemas efectivos de evaluación del desempeño docente que fomentan la mejora continua y proporcionan retroalimentación constructiva. Reconocimiento y recompensas. La implementación de programas de reconocimiento y recompensas contribuye a elevar la moral y la satisfacción laboral, elementos cruciales para el compromiso

y la eficacia del personal educativo. Cultura organizacional, fomentar una cultura organizacional que promueva la colaboración, la comunicación abierta y un ambiente positivo puede mejorar significativamente la motivación y la retención del personal.

Incorporación de tecnología. La integración de tecnologías educativas y la adaptación a entornos virtuales plantean desafíos en la gestión de recursos humanos, requiriendo habilidades digitales y estrategias de apoyo. La gestión de la diversidad y la promoción de la inclusión son aspectos cruciales para crear entornos educativos equitativos y respetuosos.

Desafíos en la retención. Factores como la carga laboral, la falta de incentivos y la escasa oportunidad de desarrollo profesional pueden afectar la retención del personal, requiriendo estrategias específicas.

Recomendaciones para la gestión de recursos humanos en el sector educativo. Propuestas prácticas para mejorar la gestión de recursos humanos, promoviendo la calidad educativa y el bienestar del personal. Este marco teórico proporciona una base para comprender y abordar los desafíos y oportunidades en la gestión de recursos humanos en el sector educativo, destacando la importancia de estrategias efectivas para reclutamiento, desarrollo profesional, motivación y adaptación a las tendencias emergentes.

1.1.2. Provisión personal

Se trata en esta investigación de la primera dimensión de estudio y comprende la asignación de personal dentro de la estructura institucional referida a los docentes. Se trata de asignar a los docentes las asignaturas que se encargarán de desarrollar en el año escolar. De acuerdo a la teoría general existe sobre este tema muchos tratadistas, por ejemplo, uno de ellos es Gómez *et al.* (2008) quienes nos hablan de reclutamiento como la primera medida de la provisión de personal. Se trata de la convocatoria de los potenciales ocupantes del puesto para que sean seleccionados según determinados criterios legales y técnico profesionales. La selección es la segunda medida después de la convocatoria o reclutamiento. Literalmente, Gómez *et al.* (2008) sostienen que “el reclutamiento es el proceso por el que se genera un grupo de candidatos cualificados para un determinado

puesto. La empresa debe anunciar la disponibilidad de puestos en el mercado (dentro y fuera de la organización) y atraer a candidatos cualificados que soliciten el puesto” (p. 190). Luego de la convocatoria o reclutamiento, viene el proceso de selección bajo criterios previamente establecidos, una vez seleccionados, se les debe orientar acerca de las características del puesto donde se van a desenvolver.

Mondy (2010) nos habla de dotación de personal en vez de provisión. Este autor sostiene que después de planificarse las necesidades de recursos humanos según la estructura organizacional para el adecuado funcionamiento de la empresa, se procede con el reclutamiento y con la selección, la que viene a ser, propiamente, la dotación o provisión de recursos humanos dentro de los puestos laborales correspondientes. Por su parte, Cejas *et al.* (Sin fecha) afirman que la inclusión de individuos talentosos en las empresas es un procedimiento sumamente intrincado. Esto exige que los profesionales de la selección posean habilidades de gestión particulares que les permitan discernir a los postulantes con las capacidades, actitudes y aptitudes necesarias para desempeñarse de manera eficaz en las diversas posiciones dentro de las organizaciones. Más adelante estos autores consideran como procesos de la incorporación de personas a los puestos laborales de la organización, el reclutamiento, la selección, la contratación que viene a ser la incorporación propiamente dicha o la provisión de personal, como aquí preferimos denominar, y, finalmente, la inducción que viene a ser el proceso de socialización.

En el caso de una institución educativa, se trata de la provisión o dotación de personal docente de carácter interno. La provisión externa corresponde a la UGEL o al DRE, según sea el caso (Charaja, 2019). Según el autor mencionado la provisión de personal comprende, básicamente, la previsión del movimiento de personal realizado en la institución educativa, luego, la convocatoria interna, el establecimiento de criterios de selección, selección de personal según el principio del orden y, finalmente, implementación del personal seleccionado, lo que otros lo conocen como la socialización. Estos pasos o secuencias lógicas son la síntesis de lo que los autores internacionales consideran respecto de la dotación o provisión de personal dentro de la estructura laboral. Esos factores vienen a ser los indicadores de la dimensión en cuestión.

1.1.3. Motivación laboral

La motivación de personal es la segunda dimensión de la variable que lo concebimos como variable independiente y, por consiguiente, viene a ser el segundo proceso de la gestión de recursos humanos dentro de una institución educativa. Se trata de la motivación laboral que realizan las autoridades educativas para lograr que los docentes desempeñen su labor pedagógica de la mejor forma posible y, por lo tanto, se sientan satisfechos de la labor cumplida. En este sentido, Carrión (2014) sostiene que el gerente o director debe ser un líder que sepa motivar a sus empleados para que exista una mayor productividad. Un trabajador con alta motivación transformará su labor en un activo para la institución, al mismo tiempo que se forjará una relación sólida y de compromiso mutuo entre el empleado y la empresa.

Para Mayo y Téllez (2016) hablar sobre satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en psicología del trabajo y organizaciones. Según Cruz y Bernui (2019) la satisfacción laboral es la principal actitud estudiada, seguida por el compromiso con el trabajo; es decir, cuánto una persona se identifica con su empleo y cómo un trabajador se compromete con su organización y con sus metas. Para Chinchay *et al.* (2022) los factores que afectan la satisfacción laboral son la remuneración no acorde con las labores realizadas, el deterioro en las relaciones humanas y la carencia de reconocimiento al mérito.

En la investigación se consideran cinco factores o indicadores de motivación laboral, dejando constancia que existen otros factores que no son considerados por razones de relevancia investigativa. Entre los factores más relevantes, para el caso de la investigación que se proyecta realizar, se destacan, las condiciones de trabajo que propician las autoridades, el tipo de trato que las autoridades brindan a los docentes, las felicitaciones o reconocimientos que se otorgan al docente por su buen desempeño pedagógico, fomento de buenas relaciones laborales entre docentes y establecimiento del horario de trabajo pedagógico según las expectativas de desarrollo profesional y laboral del docente (Rivera, 2019). Las decisiones que la autoridad tome respecto de los cinco factores o indicadores determinan la existencia o no de la motivación laboral durante el proceso de la gestión de recursos humanos.

Los cinco factores considerados como indicadores, deben ser los impulsores de la acción adecuada y positiva de los docentes durante su labor pedagógica y, en general, de la labor que realiza un empleado, tal como nos deja entender Chiavenato (2011). Para este autor la motivación funciona como fuerzas activas e impulsoras del pensamiento y de la acción. En este sentido, sostiene que “el motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico” (p.41). De eso se trata cuando abordamos el tema de la motivación laboral. La autoridad de una institución educativa debe motivar a sus docentes tomando decisiones acerca de los cinco factores, factores que deben convertirse en motivos que impulsen a una actuación positiva y adecuada durante el desempeño pedagógico.

1.1.4. Desarrollo profesional y laboral

En el desarrollo profesional y laboral, la capacitación adquiere mucha importancia, pero ésta no debe ser general, sino, producto del diagnóstico de las necesidades de capacitación a través del análisis de tareas y de personas (Bohlander y Snell, 2008). Sobre este tema, estos autores afirman lo siguiente:

El proceso de evaluación de las necesidades se inicia mediante el examen de la organización. Los directivos deben crear un marco de referencia para la formación, determinando dónde resulta indispensable, cómo se vincula con los objetivos estratégicos y cómo se pueden optimizar los recursos disponibles en la organización. El análisis de las labores desempeñadas se emplea para identificar qué conocimientos, destrezas y competencias se precisan. El análisis de los individuos se emplea para determinar quiénes requieren formación

En el caso de una institución educativa, el desarrollo profesional debe iniciarse mediante el diagnóstico de las necesidades de capacitación, las que pueden satisfacerse mediante cursos que la misma institución organice o, como sucede en otras ocasiones, mediante las facilidades que la autoridad educativa debe brindar para que el docente realice estudios de segunda especialidad o estudios de posgrado. Maristany (2007) habla de la administración de la capacitación, lo que corrobora con lo que aquí se sostiene y con lo que establecen Bohlander y Snell (2008). Este autor sostiene que la administración de la capacitación comprende la

recepción de información, entrenamiento y relevamiento de resultados, lo que en una institución educativa vendría ser el diagnóstico informativo, la capacitación propiamente dicha y la evaluación de resultados de la capacitación.

Por otro lado Maslow (1991) citado por Hernández (2006) sostiene que el trabajador de cualquier empresa quiere alcanzar estatus o estados profesionales cada vez mejores, lo que tiene que ver con su necesidad de autorrealización. Con este propósito, busca por todos los medios a su alcance cumplir con los requisitos para lograrlo. Aquí se justifica la necesidad de continuar estudiando para mejorar su situación profesional. Pero, además, también busca mejorar en su condición laboral, lo que le motiva a mejorar su desempeño para alcanzar promociones laborales a mejores estatus o puestos. En este mismo sentido Herzberg, citado por Bateman y Snell (2009), sostiene que uno de los factores motivadores, en la teoría bifactorial, es el crecimiento laboral del empleado, en este caso, el crecimiento laboral del docente, que, en los hechos, se refiere, a las oportunidades que un docente tiene para alcanzar puestos laborales de mejor remuneración y de prestigio.

Una adecuada gestión de recursos humanos debe propiciar y viabilizar que el docente pueda alcanzar, en la medida de sus méritos y cumpliéndose las normas vigentes, su desarrollo profesional y laboral. Este desarrollo, a su vez, debe dar lugar que se sienta contento, lo que, en la práctica, se debe manifestar en su mejor desempeño y, por lo tanto, en un adecuado cumplimiento de la misión institucional.

El desarrollo profesional y laboral es un proceso continuo de mejora y crecimiento en el ámbito laboral. Implica la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencias que te permitirán avanzar en tu carrera y alcanzar tus metas profesionales. Aquí hay algunas estrategias claves para impulsar tu desarrollo profesional y laboral.

Establecer metas claras: Define metas a corto, mediano y largo plazo. Estas metas deben ser específicas, medibles, alcanzables, relevantes y limitadas en el tiempo (SMART, por sus siglas en inglés). Identifica tus fortalezas y debilidades: Conoce tus habilidades y áreas de mejora. Aprovecha tus fortalezas y trabaja en mejorar las áreas en las que puedas crecer.

Buscar oportunidades de aprendizaje: Participa en cursos de formación, seminarios, talleres y conferencias relevantes para tu campo. Mantente actualizado sobre las tendencias y avances en tu industria. Desarrollar habilidades blandas: Además de las habilidades técnicas, es importante cultivar habilidades blandas como la comunicación efectiva, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

La conexión con colegas, mentores y personas influyentes en tu industria puede abrir puertas y proporcionar oportunidades de crecimiento. Mentoría: Busca mentores que te guíen y te brinden consejos basados en tu experiencia. Aprender de aquellos que han recorrido el camino puede acelerar tu desarrollo profesional.

Actualización del currículum: Mantén tu currículum actualizado con tus logros y nuevas habilidades adquiridas. Esto te ayudará a estar preparado para oportunidades laborales inesperadas. Adaptabilidad y flexibilidad: El entorno laboral está en constante cambio. Desarrolla la capacidad de adaptarte a nuevas situaciones y aprender rápidamente.

Evaluar y ajustar: Regularmente revisa tu progreso hacia tus metas profesionales. Si es necesario, ajusta tu enfoque y redefine tus metas en función de tu evolución y cambios en tus intereses. Cuidado de la salud y el equilibrio trabajo-vida: Mantén un equilibrio saludable entre tu vida profesional y personal. El agotamiento puede afectar negativamente tu desarrollo profesional a largo plazo.

Recuerda que el desarrollo profesional y laboral es un viaje continuo. Estar abierto a nuevas oportunidades, aprender de las experiencias y buscar constantemente maneras de mejorar te ayudará a avanzar en tu carrera de manera significativa.

1.1.5. Control

El control es la cuarta dimensión del proceso de gestión de recursos humanos. Pero, por otro lado, según Robbins y Coulter (2010), considerando el proceso de la administración en general, se trata del cuarto proceso. Aquí nos referimos al proceso de control del desempeño pedagógico del docente, tras el desarrollo profesional y laboral, así como tras la motivación laboral que ejercen las autoridades educativas, después haberse dotado del personal docente requerido dentro de la estructura laboral de la institución educativa.

El proceso de control comprende, básicamente, cinco pasos o secuencias interrelacionadas secuencial y lógicamente. Estos procesos son la determinación de los criterios de control, en este caso, del desempeño pedagógico del docente, realización del control o seguimiento, recojo de datos, valoración de los datos o comparación con los criterios y, finalmente, toma de decisiones según los resultados de la valoración (Charaja, 2019). Estos mismos pasos son planteados por Stoner *et al.*, (1996) quienes consideran como pasos básicos del proceso de control el establecimiento de normas y métodos para medir el desempeño, medir el desempeño, comparación del desempeño con las normas y tomar decisiones.

Por su parte Bernal y Sierra (2008) sostienen que el proceso de control implica la definición precisa de los metas de la organización, la creación de criterios o indicadores de rendimiento, la medición de los resultados obtenidos, la comparación de dichos resultados con los estándares establecidos, la evaluación de los resultados y la toma de decisiones correspondientes, seguida de un ciclo de retroalimentación y reinicio del proceso de control.

Todos los tratadistas consideran que para controlar tiene que, en primer lugar, establecerse los criterios o los estándares de control, es decir, aquellos que debe guiar el control de las actividades. En el caso de una institución educativa son los objetivos y las metas educativas, el cronograma de actividades curriculares (proceso de enseñanza aprendizaje), las competencias que se deben lograr con los alumnos y las normas técnico pedagógicas vigentes. Luego del establecimiento de los criterios de control, en segundo orden viene el control propiamente dicho, es decir, la verificación, la vigilancia, la supervisión o monitoreo, según sea el caso. Durante el proceso de vigilancia se recogen datos consistentes en problemas, necesidades, quejas, dificultades, vacíos, ausencias, carencias, etc. Viene a ser el tercer paso del proceso de control, lo que, lógicamente, se realiza durante la vigilancia. En cuarto lugar, viene la valoración de los datos recogidos que no es sino la comparación de los hechos (la realidad) con los criterios de control (lo ideal). Finalmente, como último paso, viene la toma de decisiones que puede terminar en una retroalimentación, como debe ser en la mayoría de los casos, o, a veces, en la aplicación de las sanciones previstas en las normas vigentes. Si este proceso de control se realiza pensándose en ayudar al docente y no en perjudicarlo, será motivo de satisfacción laboral, de lo contrario, será motivo de insatisfacción.

1.1.6. Niveles de satisfacción laboral

Según Ramos *et al.* (2016) citado por Krapp *et al.* (2019) la satisfacción laboral de la clase docente, la cual desempeña un papel decisivo en la tarea de educar, ya que el nivel de satisfacción laboral se ha relacionado constantemente con el nivel de desempeño de los docentes y su efectividad en el logro de los objetivos educativos. Para Bedoya *et al.* (2017) citado por Bedoya *et al.* (2018) que en la actualidad las personas se ven motivadas a desempeñarse en actividades laborales que muchas veces no cumplen sus expectativas, enfrentándose a situaciones adversas intrínsecas del ambiente laboral; tales como contenido de la tarea, monotonía, remuneración inadecuada, sistemas de contratación, lugares y condiciones inseguras, provocando en el individuo situaciones laborales de insatisfacción, comportamientos improductivos, asistencia fluctuante.

Los niveles de satisfacción laboral constituyen la variable dependiente o efecto. En esta variable se destacan dos términos. En primer lugar, el término niveles y, en segundo lugar, el término satisfacción laboral. El término niveles se refiere a las escalas de valoración que se utilizan para identificar el grado de satisfacción laboral que predomina en los docentes de una institución educativa (Sánchez, 2019). Estas escalas van de los más bajo a lo más alto, es decir, un docente puede estar muy insatisfecho o muy satisfecho, existiendo escalas intermedias entre los extremos.

La satisfacción laboral en los docentes son las actitudes positivas o negativas que tienen hacia su trabajo, en la toma de decisiones y las responsabilidades que tienen al cumplir los objetivos de las instituciones (Gonzales, 2014). La satisfacción laboral es una condición necesaria para que el esfuerzo humano se torne realmente productivo (Vigo, 2019). la satisfacción laboral no solo son emociones propias de cada persona, sino de algo más amplio y complejo (Patazca, 2018). la satisfacción laboral produce importantes aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la calidad de vida (Acuña, 2021).

Respecto del término satisfacción laboral, que es el núcleo de la variable en cuestión, Hannoun (2011) define como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Por su parte, Sánchez y García (2017) consideran que la satisfacción

laboral es una percepción del trabajador que da lugar a un estado emocional respecto del trabajo en general o de una faceta específica del mismo. Luego, tenemos la definición que realiza Vallejo (2010) la persona que plantea lo siguiente argumenta que la satisfacción laboral puede ser descrita como la perspectiva que un empleado tiene en relación a su propio trabajo. Esta perspectiva se fundamenta en las creencias y valores que el trabajador forma en relación con su labor. Las actitudes están influenciadas tanto por las características reales del puesto de trabajo como por la percepción que el empleado tiene de cómo deberían ser esas características.

En consecuencia, según los autores citados para la definición del término satisfacción laboral, asumimos que se trata del estado emocional que experimenta un docente como producto del tipo de percepción que tiene respecto del trabajo pedagógico que realiza en general o respecto de una parte del trabajo. El estado emocional que le embarga como producto de sus percepciones da lugar a determinadas actitudes que pueden ser de satisfacción o de insatisfacción. Es decir, la satisfacción laboral se refiere al grado en que el docente está contento con el trabajo que realiza o descontento. Cuando hablamos de grado, nos referimos al nivel de satisfacción que, como ya hemos definido, se refiere a la escala de satisfacción laboral.

Los niveles de satisfacción laboral pueden referirse a los factores externos que rodean al trabajador o a los factores internos que subyacen en él. Esta forma de entender se basa en la teoría bifactorial de Herzberg (1959). Este autor, en su famosa teoría de los dos factores o teoría bifactorial, nos habla de los factores de higiene o factor externo y de los factores de motivación o factores internos. De la misma manera, Newstrom (2011), quien cita a Herzberg, sostiene que los factores de higiene o factores de mantenimiento no deben ignorarse porque constituyen la base de la motivación laboral; y, por otro lado, los factores motivacionales emanan de las expectativas internas del trabajador, aquellos, factores que vienen a ser, según Herzberg, motivadores del buen desempeño. Por esta razón, se consideran como dimensiones de investigación a los dos factores: factor extrínseco de mantenimiento y factor intrínseco de motivación. La satisfacción laboral es un aspecto crucial en la vida de las personas y puede influir significativamente en su bienestar general. Varios factores pueden afectar los niveles de satisfacción

laboral, y estos pueden variar de una persona a otra. Algunos de los factores comunes que influyen en la satisfacción laboral incluyen.

Salario y Beneficios. La compensación financiera, que incluye el salario y los beneficios adicionales como seguro de salud, vacaciones pagadas y otros incentivos, es un factor importante en la satisfacción laboral. **Ambiente de Trabajo:** El entorno físico y social en el lugar de trabajo, incluidas las relaciones con los colegas y supervisores, puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral.

Oportunidades de Desarrollo Profesional. La posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional, incluyendo la capacitación y la promoción interna, puede afectar positivamente la satisfacción laboral. **Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal:** Un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal es crucial para mantener altos niveles de satisfacción laboral.

Reconocimiento y Reconocimientos: La apreciación y el reconocimiento por el trabajo bien hecho pueden ser factores motivadores y contribuir a la satisfacción laboral. **Tareas y Responsabilidades:** La naturaleza del trabajo y la satisfacción con las tareas y responsabilidades asignadas pueden afectar directamente la percepción de satisfacción laboral.

Cultura Organizacional: La cultura y los valores de la organización pueden influir en la satisfacción laboral al lineal o no los valores personales con los de la empresa. **Comunicación:** La calidad de la comunicación dentro de la organización, la claridad de las expectativas y la retroalimentación efectiva pueden afectar la satisfacción laboral.

Seguridad Laboral. La percepción de seguridad laboral, incluyendo la estabilidad en el empleo y la confianza en la dirección de la empresa, es esencial para la satisfacción laboral. **Equidad y Justicia:** La percepción de equidad y justicia en las políticas y prácticas de la organización puede influir en la satisfacción laboral.

Es importante destacar que la satisfacción laboral es subjetiva y puede variar entre individuos ya lo largo del tiempo. Las organizaciones suelen realizar encuestas y evaluaciones periódicas para medir y mejorar la satisfacción laboral de sus

empleados. La comprensión de estos diversos factores puede ayudar a las empresas a crear entornos laborales más positivos y atractivos.

1.1.7. Factores externos de mantenimiento

Los factores externos de mantenimiento o de higiene están conformados por todos aquellos indicadores que rodean al individuo o “se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo” (Chiavenato, 2006, p.286). Más adelante este mismo autor, citando a Herzberg, sostiene que esas condiciones se administran y deciden por la empresa y, por lo tanto, se encuentran fuera del control de las personas. Su existencia adecuada o su ausencia pueden generar insatisfacción, es decir, solo evitan la insatisfacción. Además, este autor señala lo siguiente: Los factores primarios de naturaleza higiénica comprenden elementos tales como el salario, las prestaciones sociales, el estilo de liderazgo o supervisión proporcionado por los superiores, las condiciones físicas y ambientales en el lugar de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el entorno relacional dentro de la organización, las regulaciones internas, y otros aspectos similares. Estos factores se consideran como elementos del entorno que rodea al individuo en el ámbito laboral.

Por eso, siguiendo la teoría bifactorial de Herzberg (1959), en el caso de una institución educativa, los indicadores más representativos del factor externo de mantenimiento o factor higiene son el estado del ambiente de trabajo pedagógico constituido por las aulas o los laboratorios, según sea el caso; por la disponibilidad de recursos didácticos; por el horario de trabajo que se le asigna al docente para el año escolar; el estilo de liderazgo que ejerce el director sobre los docentes; el tipo de relaciones laborales que establece con los colegas, con los padres de familia y con las autoridades; la remuneración que percibe mensualmente; la compensación que recibe por las horas extras de trabajo pedagógico; y, por último, los beneficios y servicios sociales que la institución le brinda al docente.

1.1.8. Factores internos de motivación

Chiavenato (2006) quien cita a Herzberg, afirma que los elementos de motivación interna están vinculados al contenido de la posición laboral y a la naturaleza de

las responsabilidades que la persona lleva a cabo. Los factores de motivación dependen del individuo ya que están relacionados con lo que la persona realiza y cumple en su trabajo. Posteriormente, este escritor argumenta que estos elementos implican emociones relacionadas con el desarrollo personal, la apreciación en el ámbito profesional y el logro de su potencial máximo, y están influenciados por las labores que el individuo lleva a cabo en su empleo.

Por su parte, Hitt *et al.* (2006) quienes también citan a Herzberg, sostienen que los factores motivadores son factores directamente relacionados con hacer el trabajo y tienen que ver con el reconocimiento que recibe, por los logros alcanzados, por el crecimiento profesional y laboral que logra, por la naturaleza de la actividad que realiza.

Otros autores que abordan el tema de la teoría de los dos factores de Herzberg son: Ivancevich (2006) aquellos que argumentan que cuando los factores internos están presentes en el trabajo, se establecen niveles sólidos de motivación que pueden dar lugar a un rendimiento laboral destacado. También destacan que, en ausencia de estos factores internos, los empleos tienden a carecer de satisfacción. Para estos autores los factores internos de motivación son los logros que se alcanzan en el trabajo, los reconocimientos que se reciben, la responsabilidad, el progreso, el trabajo mismo y la posibilidad de crecimiento.

En el contexto de una institución educativa, siguiendo la perspectiva de los autores mencionados, los factores internos de motivación incluyen: las asignaciones de cursos o asignaturas al docente para un año escolar específico, el respeto por la experiencia laboral en la asignación de cursos de su especialidad, la autonomía durante la enseñanza, el crecimiento profesional durante su labor docente, las oportunidades de promoción y desarrollo laboral a través de los cursos a su cargo, el respaldo que las autoridades brindan para la formación y crecimiento profesional, el reconocimiento por su exitoso desempeño con los alumnos, el reconocimiento y felicitaciones por los logros alcanzados en su desarrollo profesional, y la participación como asesor en las decisiones más relevantes fuera del plan de estudios de la institución educativa y, finalmente, participación como consultor en las decisiones curriculares más importantes correspondientes a la especialidad profesional. Se pueden mencionar otros indicadores más; sin

embargo, consideramos a los que se destacan como los más relevantes, tal como asume Rivera (2019) en una investigación similar.

La motivación laboral en el campo de la educación es esencial para el rendimiento y la satisfacción de los profesionales educativos. Los factores internos de motivación juegan un papel crucial en este sentido. Aquí hay algunos de los factores internos que pueden influir en la motivación laboral en el ámbito educativo.

Pasión por la enseñanza. La pasión por la educación y el deseo de contribuir al desarrollo de los estudiantes son poderosos impulsores internos de motivación. Los educadores que tienen una verdadera pasión por enseñar tienden a estar más comprometidos y satisfechos con su trabajo. **Sentido de propósito:** Sentir que el trabajo que realiza tiene un propósito significativo puede ser un fuerte motivador. Los educadores que perciben que están contribuyendo al crecimiento y desarrollo de sus estudiantes tienden a estar más comprometidos y satisfechos.

Autonomía y control. Tener cierto grado de autonomía en la planificación y ejecución de las actividades educativas puede aumentar la motivación. Los educadores que tienen la capacidad de tomar decisiones y aplicar su propio enfoque pedagógico pueden sentirse más empoderados y motivados. **Desarrollo profesional,** la búsqueda constante de aprendizaje y desarrollo profesional puede ser un factor interno de motivación. Los educadores que buscan mejorar sus habilidades y conocimientos tienden a estar más comprometidos y satisfechos en su trabajo.

Reconocimiento y aprecio. Sentir que el trabajo es valorado y reconocido internamente puede ser un poderoso motivador. La autoestima y la satisfacción personal derivadas de sentirse apreciado por los logros y esfuerzos pueden tener un impacto positivo en la motivación. **Compromiso con los estudiantes:** Establecer vínculos significativos con los estudiantes y ver su progreso puede ser una fuente interna de satisfacción y motivación. El sentido de logro al ver a los estudiantes alcanzar metas educativas puede ser gratificante y motivador.

Éxito del estudiante. La mejora del rendimiento y el éxito académico de los estudiantes puede ser un fuerte impulsor de la motivación interna. Ver el impacto

positivo de la enseñanza en la vida de los estudiantes puede proporcionar una gran satisfacción y motivación. Estos factores internos de motivación laboral en educación pueden variar de un individuo a otro, pero en general, apuntan a la importancia de la conexión personal con la profesión y el impacto positivo en los estudiantes como elementos fundamentales para mantener la motivación en el ámbito educativo.

1.1.9. La percepción: concepto y características

De acuerdo con la definición proporcionada en el diccionario Oxford, la percepción se describe como la primera comprensión de algo a través de las sensaciones transmitidas por los sentidos. Este término se deriva del vocablo latino "perceptivo" y se refiere al acto y resultado de captar, recibir a través de uno de los sentidos las imágenes, impresiones o sensaciones provenientes del entorno, o entender y adquirir conocimiento sobre algo. Por lo tanto, la percepción se relaciona con el conocimiento, la noción o la sensación interna que surge a raíz de una impresión material registrada en nuestros sentidos.

Por otro lado, dentro del ámbito de las disciplinas científicas, encontramos que la psicología sostiene que la percepción es la capacidad que habilita al cuerpo para recibir, procesar y comprender la información que proviene del entorno mediante los sentidos. Así mismo, la filosofía mediante la fenomenología, fundamenta la centralidad del cuerpo en relación con las percepciones, en su planteamiento, el ser humano no es la suma de una mente y de un cuerpo, sino conciencia corporizada, de tal manera que las percepciones son consideradas como un aspecto del funcionamiento del cuerpo en movimiento, como un todo en cada acción de su involucramiento con el ambiente donde se funden sujeto y objeto. Merleau-Ponty (1975) esta definición de la relación ser humano y ambiente nos da una comprensión holística y la influencia de la percepción y conducta de las personas.

En consecuencia, en este estudio se parte de la premisa fundamental de la percepción según la perspectiva fenomenológica. Esta corriente sostiene que la percepción implica una comunicación entre "nuestro cuerpo, el cuerpo de otros individuos y los cuerpos de las cosas". Además, no se considera como un proceso lineal en el que un sujeto pasivo reacciona a estímulos, sino que involucra una serie de procesos en constante interacción. En este contexto, tanto el docente como

la institución educativa desempeñan un papel activo en la configuración de percepciones específicas para cada docente, aunque estas están influenciadas por la experiencia social.

1.1.10. Concepto y características sobre relación de gestión de recursos humanos y satisfacción laboral

El concepto de relación según la DRAE afirma que es la relación es un vínculo, una conexión, un parentesco. Definición muy ambigua para el presente estudio y uso científico, valdría preguntarse ¿cuál es el significado de: vínculo y conexión? y al buscar el diccionario indica que es una atadura, una fuerza, una alianza que une.

Dejando atrás la definición ambigua del diccionario, consideramos la definición formal de las matemáticas (Bunge, 1960) que no es ambigua y resulta muy general: la relación es un conjunto de pares ordenados, y un par ordenado está formado por dos objetos o por un conjunto de dos elementos, en el que hay un orden fijo de aparición de los objetos, y que los miembros de cada par siempre aparecen en un orden determinado. Es así, que el par (a,b) no es equivalente al par (b, a). Uno es dominio y la otra imagen Kerlinger *et al.* (2002).

Jaffe (2007) afirma que el pensamiento moderno y especialmente de la ciencia nos indica que nuestras percepciones son muy limitadas, distorsionadas y que con frecuencia nos conducen a errores, sobre todo cuando analizamos aspectos de la realidad que no están relacionados, por ejemplo, la alimentación con actividades biológicas de la supervivencia y entre otras relaciones. Esta es la razón suficiente de nuestro objeto de estudio, en asignar relaciones a la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral.

En consecuencia, las relaciones entre estas variables es la esencia e importancia en la presente investigación, porque las relaciones de la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral son como fenómenos del conocimiento en las instituciones educativas, donde los investigadores podemos conocer acerca de la gestión de recursos humanos solo cuando estudiamos la satisfacción laboral y otras variables.

Desde el campo de la estadística, Ary y otros (1996) afirman que la naturaleza relacional del conocimiento humano se ve con claridad cuando se analizan hechos en apariencia obvios. Pero son hechos que resultan en los análisis no tan sencillos. Es así, que en el diagrama cartesiano cuando se gráfica, denominado nube de puntos se tiene: que los valores más altos de la variable gestión de recursos (variable 1) están acompañados con los valores más altos de la variable satisfacción laboral (variable 2). Y los valores más bajos de la variable 1 están acompañados por los valores más bajos de la variable 2. En esos casos la relación es directa y positiva.

También, en la nube de puntos pueden darse valores altos de la variable gestión de recursos, acompañados con los valores más bajos de la variable satisfacción laboral. Y los valores más bajos de la variable 1 pueden estar acompañados por los valores más altos de la variable 2. En este caso la relación es indirecta y negativa.

Una conclusión acerca de la correlación siempre está condicionada por el contexto en el que se ha obtenido, y su valor no refleja ningún hecho natural absoluto. En consecuencia, cualquier coeficiente de correlación distinto de cero indica algún grado de relación entre dos variables; la diferencia radica en si esa relación es negativa o positiva. Además, el coeficiente de correlación debe ser considerado en relación con las circunstancias en las que se ha calculado y raramente se interpreta de manera absoluta, sino más bien en función de esas circunstancias.

En último término, la interpretación del coeficiente de correlación como una medida del nivel de relación lineal entre dos variables es una interpretación puramente matemática y carece por completo de implicaciones de causalidad. El simple hecho de que dos variables muestren una tendencia a aumentar o disminuir simultáneamente no necesariamente sugiere que una tenga algún tipo de influencia directa o indirecta sobre la otra. La satisfacción laboral se refiere al grado de contento y gratificación que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Este concepto abarca diversos aspectos, como el entorno laboral, las relaciones con los compañeros, la compensación, el equilibrio entre la vida laboral y personal, las oportunidades de desarrollo profesional y la percepción de la utilidad y significado del trabajo.

La satisfacción laboral es un elemento crucial tanto para los empleados como para las organizaciones, ya que puede tener un impacto significativo en la productividad, la retención de talento y el bienestar general. Algunos factores comunes que influyen en la satisfacción laboral incluyen. Ambiente laboral, un entorno de trabajo positivo, con relaciones laborales saludables y un clima de colaboración, puede contribuir en gran medida a la satisfacción.

Compensación y beneficios. La remuneración justa y los beneficios adecuados son aspectos fundamentales para que los empleados se sientan valorados y satisfechos. Desarrollo profesional: Las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional son esenciales para el sentido de logro y satisfacción en el trabajo.

Equilibrio entre vida laboral y personal. Un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal es crucial para evitar el agotamiento y mejorar la satisfacción general. Reconocimiento y apreciación: Sentirse reconocido y apreciado por el trabajo bien hecho puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral.

Sentido de propósito. Comprender la importancia y el propósito de las tareas laborales contribuye a una mayor satisfacción, ya que los empleados ven el significado de su contribución. Autonomía y control: La capacidad de tener cierto control sobre el trabajo y tomar decisiones autónomas puede aumentar la satisfacción laboral.

Las organizaciones suelen implementar medidas para mejorar la satisfacción laboral, como programas de bienestar, políticas de conciliación laboral, programas de desarrollo profesional y estrategias de reconocimiento. La comprensión y gestión de estos factores puede ayudar a crear un entorno laboral más saludable y satisfactorio tanto para los empleados como para la empresa.

1.2. Antecedentes

1.2.1. En el contexto internacional

López *et al.* (2023) La evaluación de la gestión de recursos humanos en el ámbito educativo y su influencia en el avance profesional de los docentes: Un Análisis Sistemático de Leiver. Publicado en la Revista Científica Multidisciplinaria de Panamá por Ciencia Latina, el propósito de este estudio fue examinar la relevancia

de una gestión eficaz de recursos humanos en el ámbito educativo y su repercusión en la calidad de la enseñanza. Se deduce de la investigación que, para alcanzar una gestión eficiente en las instituciones educativas, es esencial establecer políticas y estrategias claras y eficaces en el ámbito de recursos humanos. La gestión efectiva de recursos humanos se revela como un factor fundamental para mejorar la calidad tanto de la enseñanza como del aprendizaje en el sector educativo. Entre las prácticas más efectivas de gestión de recursos humanos se encuentran la selección y contratación apropiadas, la formación continua y la evaluación del rendimiento.

En la Revista Conciencia Tecnológica, Liquidano (2007) publica el artículo referido al perfil del administrador de recursos humanos y el contexto en que se desempeña. Como objetivo central de la investigación realizada se plantea identificar si existe relación entre el contexto organizacional de las empresas y el perfil del administrador de recursos humanos. Se toma como muestra de estudio a 219 empresas del Estado de Aguas Calientes de México. Se utiliza como instrumento de investigación el cuestionario con una confiabilidad de 0.79, establecido a través del modelo de Alpha de Cronbach. Como una de las conclusiones se sostiene que los rasgos y competencias del perfil del administrador de recursos humanos se correlaciona con las variables del contexto organizacional, de los cuales se destacan el mercado que se atiende y la tecnología de la empresa. Las variables del contexto organizacional, lo que para nosotros son las dimensiones, son el tamaño de la empresa, la edad de la empresa, el mercado que atiende, la posición del mercado, tecnología de la empresa y complejidad del mercado. Por otro lado, el perfil del administrador está conformada por su edad, su grado de escolaridad, por la carrera en la que está inmersa, antigüedad en la empresa, antigüedad en el puesto, rasgos personales, competencias cognitivas, competencias conductuales y competencias técnicas.

En la Universidad de Sevilla, España, Martínez (2013) sustentó una tesis referida a la satisfacción laboral según la opinión de profesionales de enfermería de una unidad de gestión clínica. El objetivo central que se plantea fue conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería pertenecientes a las unidades de gestión clínica de las áreas hospitalarias Virgen Macarena y Virgen

del Rocío de Sevilla. Como muestra de estudio se consideró a 357 profesionales de enfermería.

Se utilizó como instrumento de recojo de datos el cuestionario. No se sustenta ninguna conclusión respecto de los niveles de satisfacción laboral, sino solo se sostiene que las enfermeras manifestaron estar satisfechos con el trabajo que realizan, con la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros; en tanto que, con la tensión que representa el trabajo, con la presión y con las características intrínsecas de esta-tus, manifestaron estar insatisfechos. No se muestran porcentajes ni algún estadígrafo que sustente estas afirmaciones.

En la Revista de Docencia Universitaria (REDU), Pujol (2016) publica el artículo titulado: Satisfacción laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. Se asume que la investigación es de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 414 docentes, de lo que se toma una muestra de 60 participantes. Como instrumento de investigación se utiliza el cuestionario. No se establece con claridad cuál es el propósito principal del estudio, pero, por el diseño establecido, se deduce que el propósito es determinar el grado de correlación de dos variables que no se identifican con precisión. Los objetivos establecidos no contribuyen al diseño asumido. Como una de las conclusiones principales se establece que las principales variables que explican de manera significativa la satisfacción laboral de los docentes son la edad y la jerarquía del cargo que ocupan. Esta conclusión no corresponde al propósito central del estudio, lo que quiere decir que el artículo presenta incoherencias metodológicas.

1.2.2. En el contexto nacional

Zelada (2018) la investigación titulada "Gestión del talento humano y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017" fue realizada con el propósito de establecer la conexión entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. La metodología empleada se basó en el enfoque del método hipotético deductivo y tuvo un diseño de tipo correlacional, sin realizar experimentos. La muestra constaba de 169 colaboradores del área docente. Los resultados obtenidos revelaron un coeficiente de calificación (Rho) de 0.817, indicando una relación significativa entre la gestión del talento humano y la

satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica del Perú en 2017. Este índice de calificación confirma que a medida que aumentaron los problemas en la gestión del talento humano, también se incrementa el nivel de satisfacción laboral.

En la Universidad César Vallejo, Zelada (2018) sustentó una tesis respecto de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. La investigación se realizó con los docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, correspondiente al año 2017 (UTP). Como propósito de estudio se propuso establecer la relación que existe entre las dos variables. Del objetivo se deduce que el diseño de investigación asumido fue el descriptivo correlacional simple de dos variables. Se tomó como muestra a 1456 personas entre docentes y trabajadores administrativos, comprendidos entre las edades de 20 a 70 años. De esta población se tomó una muestra de 169 personas, calculándose estadísticamente. Como conclusión principal se plantea que entre las dos variables existe una correlación alta mostrándose un coeficiente de correlación de 0.707, con lo que se prueba la verdad de la hipótesis central. No se muestran resultados respecto de la gestión ni del desempeño.

En la Universidad Nacional de Educación, Escobar (2019) sustentó la tesis acerca de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad mencionada. La investigación se realizó en el año 2017. Como objetivo central de investigación se plantea determinar la relación que existe entre las dos variables. Se asume el diseño no experimental de tipo transversal y de tipo correlacional simple con dos variables. La población de estudio estuvo conformada por 515 trabajadores de la universidad mencionada y de esta población se tomó como muestra a 179 trabajadores. Como técnica de investigación se utilizó la encuesta y, como instrumento, el cuestionario tipo Escala de Likert. Como conclusión principal se plantea que entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral existe un grado positivo alto de correlación, sustentándose esta conclusión con el coeficiente de 0.869, lo que, según la tabla de valores de Pearson, significa el grado de correlación establecido.

Otra investigación que tiene que ver con la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral es la tesis presentada por Ávila (2018). La tesis se sustentó en

la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Se plantea como propósito determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del personal asistencial de salud en el Hospital de Barranca Cajatambo. Se toma como población de estudio a 326 trabajadores y, como muestra, a 176 trabajadores. Se utiliza como técnica de investigación la encuesta y, como instrumento, el cuestionario. El cuestionario es validado a través del Test KMO y se estableció la confiabilidad a través del modelo Alpha de Cronbach. Como conclusión central se establece que existe una correlación muy fuerte y muy significativa entre las dos variables, sustentándose para ello con el coeficiente de correlación de 0.940, sin embargo, el objetivo planteado en el sentido de cómo se daba la correlación no tiene ninguna conclusión, así como tampoco hay conclusiones acerca de las dos variables.

Chinchay *et al.* (2022) Propuesta para aumentar la satisfacción laboral en el departamento administrativo de una empresa importadora en Lima (2020), artículo científico publicado en la revista INNOVA Research Journal. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque mixto, incorporando el sintagma holístico y los métodos inductivo y deductivo. Dada la cantidad limitada de personal en el área administrativa, la muestra total consistió en treinta (30) empleados. Como resultado del estudio, se sugiere mejorar la satisfacción laboral mediante la implementación de un modelo integral. Este modelo abarca diversas herramientas, como la creación de un informe sobre la escala salarial, un manual para identificar las habilidades de los colaboradores, un taller sobre relaciones humanas y un manual de reconocimiento al mérito, entre otras propuestas.

Jave y Vasquez (2020) Análisis de la Motivación y Satisfacción Laboral de los Profesores en la Institución Educativa Privada Cabrera Cajamarca en el año 2019. Este estudio se llevó a cabo como parte de la obtención del Grado de Maestro en Gestión de Educación en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo en Perú. El propósito de la investigación fue identificar la conexión entre las variables estudiadas. El enfoque de la investigación fue descriptivo correlacional, y el diseño no fue experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 42 docentes, a quienes se les aplicaron encuestas sobre motivación y satisfacción laboral. Los resultados revelan una relación directa y significativa entre motivación y satisfacción laboral, como se evidencia en el coeficiente de

calificación de Pearson, que fue de 0,710 y resultó significativo, ya que el valor de significación fue inferior a 0,05.

1.2.3. En el contexto local

En la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Sucari (2019) sustentó una tesis referida a la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad “San Carlos” de la ciudad de Puno. La investigación se realizó en el año 2018. En la investigación se propone determinar la relación que existe entre las dos variables. La población de estudio estuvo constituida por 238 docentes y como muestra se toma 114 docentes, sin aplicarse ningún modelo estadístico para hallar la muestra, ya que se asume que la muestra es intencional, lo que, en este caso, no corresponde. No se mencionan las técnicas ni los instrumentos de investigación que se utilizaron para recoger los datos.

Después del análisis y discusión de datos se asume como conclusión principal que existe una correlación positiva fuerte entre las dos variables, mostrándose para ello un coeficiente de 0.642, lo que según la tabla de valores de Pearson significa que el grado de correlación es positivo moderado y no fuerte como sostiene el autor. No se registran conclusiones respecto de cada una de las variables involucradas en el estudio, así como no se asume una teoría que sostenga la correlación que se prueba con los datos.

En otra investigación sustentada en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, es la investigación de Saca (2018). Su tesis se refiere a la motivación y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Ayaviri. La investigación se realizó en el año 2017. El objetivo central del estudio fue determinar el grado de relación entre las dos variables y se planteó, como objetivos específicos, señalar el tipo de motivación laboral que perciben los docentes e identificar la satisfacción laboral que muestran los docentes. El diseño que se considera es el descriptivo correlacional simple de dos variables. Se consideran, para las dos variables, la encuesta, siendo sus instrumentos el cuestionario. El coeficiente de correlación que se obtiene es de 0.90, lo que significa que el grado de correlación entre las dos variables es positivo muy alto. En cuanto a la motivación el 33% de docentes



perciben que no son motivados, pero no se registra ninguna conclusión respecto de la satisfacción laboral, siendo, por consiguiente, una tesis incompleta. Además, no se da a conocer ningún resultado respecto del tipo de motivación que predomina en la institución educativa.

Por otro lado, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, De La Cruz (2009) sustenta una tesis en la que relaciona causalmente la satisfacción de los trabajadores con la satisfacción de los clientes de la Universidad Peruana Unión de Juliaca, Lima y Tarapoto. La investigación se realizó en el año 2007. Se plantea como objetivo central determinar la satisfacción de los trabajadores como causa de la satisfacción de los clientes de la Universidad señalada. El diseño de investigación que se asume es correspondiente a las investigaciones descriptivo explicativas con dos variables, en la que una de las variables es causa y, la otra, es la variable efecto o variable dependiente. Como conclusión principal se sostiene que la insatisfacción de los trabajadores es la causa de la insatisfacción de los clientes, que, en el caso del estudio, vienen a ser los estudiantes. Esta conclusión se sustenta con el 55% de trabajadores que manifestaron estar insatisfechos y con el 50% de estudiantes que manifestaron que, también, están insatisfechos.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

Los asuntos relacionados con el ambiente laboral son motivo de creciente inquietud en diversas sociedades contemporáneas, incluyendo la realidad de nuestro país.

Según los antecedentes de investigación realizadas en otras regiones y en otros países, algunos docentes de educación básica regular, se sienten descontentos o insatisfechos con la actividad laboral que realizan. En el Perú, según Escobar (2019), la mayoría de los docentes de educación secundaria se sienten insatisfechos con su actual trabajo pedagógico que realizan, señalando como causas inmediatas las deficientes condiciones de trabajo, el maltrato de parte de las autoridades, la baja remuneración que perciben y las escasas oportunidades de desarrollo profesional y laboral que se les brinda. Este antecedente de investigación, se corrobora con las paralizaciones o huelgas que los docentes, organizados en su gremio, realizan cada año, exigiendo la solución a sus necesidades y problemas, lo que refleja su alto nivel de descontento laboral en la mayoría de los docentes, especialmente, en los docentes de educación secundaria.

Los docentes de educación secundaria de la ciudad de Puno no son diferentes, sino, todo lo contrario, son más expresivos con su insatisfacción laboral. Esto es lo que sucede, por ejemplo, en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas de la ciudad de Puno, una de las instituciones donde se realizó la investigación. En esta institución educativa, el suscrito tuvo la oportunidad de conversar con algunos docentes acerca de su nivel de satisfacción laboral. En la conversación espontánea se pudo formular dos preguntas: una pregunta referida al estado de las aulas donde laboran todos los días y, la otra, referida a la autonomía laboral.

De 11 docentes con quienes se conversó espontáneamente, 9 de ellos (82%) respondieron que las aulas donde trabajan se encontraban en condiciones inadecuadas y, por eso, no se sentían contentos. En cuanto a la autonomía laboral, los mismos docentes respondieron que no gozaban de autonomía, ya que eran constantemente obligados a cumplir las directivas de la UGEL, muy a pesar que la realidad del proceso de aprendizaje de los alumnos requiere de otras decisiones pedagógicas que no les permite con todos los criterios de evaluación del desempeño docente. El resto de docentes prefirieron abstenerse de opinar o simplemente respondieron que el colegio el trabajo siempre es así.

En otro momento de la conversación espontánea, con los mismos docentes, se les preguntó acerca de qué aspectos de la realidad institucional no les agradaba. De los 11 docentes, los mismos 9 docentes (82%) respondieron que el horario de trabajo no era lo que ellos esperaban; que las capacitaciones recibidas al comienzo del año escolar, no les había permitido mejorar su desempeño y que eran pérdidas de tiempo; que la supervisión o el monitoreo de las autoridades era de carácter hostil o de carácter punitivo en la mayoría de las veces. Estas opiniones de la mayoría de los docentes nos permiten suponer que las autoridades de la institución educativa señalada, están gestionando los recursos humanos inadecuadamente o no están realizando como debe ser. En consecuencia, el otro problema es la gestión de recursos humanos que, en la mayoría de las instituciones educativas de la ciudad, no recibe la atención ni de las autoridades de la región, ni de la UGEL, ni de las autoridades de las mismas instituciones educativas.

En la actualidad la gestión de recursos humanos ala interior de las organizaciones laborales, se puede identificar que existe la gestión de autoridades educativas y nivel de satisfacción laboral. De igual modo indica Salazar (2022) que existen tres componentes asociados a ella: el desempeño laboral, a las estrategias de motivación al personal y al nivel de compromiso que establecen ellos con las metas institucionales, como efecto de estas tres. Por ello en toda organización laboral debe prestarse especial atención a esta variable, ya que un adecuado manejo de la misma conllevará a que la institución mantenga altos niveles de producción y calidad en el servicio que brinda. Indica Cuentas (2018) que la gestión educativa de calidad debería priorizar el capital humano con el que cuenta y planificar estrategias dirigidas a desarrollarlo; por ello, la gestión del capital humano en las instituciones educativas adquiere gran relevancia.

De la breve descripción del problema, como resultado de las exploraciones realizadas, sostenemos que en esta institución y, seguramente, en otras instituciones educativas de la ciudad, la gestión de recursos humanos no está siendo bien realizada y esta situación nos permite suponer que es una de las causas de la insatisfacción laboral de la mayoría de los docentes en las dos instituciones educativas donde se pretende realizar la investigación. Por esta razón, nos proponemos investigar la relación causal de los dos problemas concretos bajo las siguientes interrogantes:

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Definición general

¿Existe relación entre la gestión de recursos humanos que realizan las autoridades educativas, con el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno durante el segundo semestre del año escolar 2021?

2.2.2. Definiciones específicas

- ¿Qué grado de gestión de recursos humanos, realizada por las autoridades educativas, prevalece en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno, según la percepción de los docentes?
- ¿Qué nivel de satisfacción laboral predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno?

2.2.3. Intención de la investigación

El propósito de este estudio fue evaluar la relación entre la administración de recursos humanos llevada a cabo por las autoridades educativas y el nivel de satisfacción laboral experimentado por los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno en la ciudad de Puno durante el segundo semestre del año escolar 2021. También buscamos identificar el grado de gestión de recursos humanos practicado por las autoridades educativas y registrar el nivel de satisfacción laboral predominante entre los docentes de las Instituciones Educativas mencionadas.

2.3. Justificación

Si bien es cierto que existen muchos estudios sobre satisfacción laboral y gestión de recursos humanos, sin embargo, no se realizaron investigaciones en las instituciones educativas públicas de nivel secundario de la ciudad de Puno y, especialmente, en las dos instituciones educativas Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno. Por otro lado, por muchas razones la temática de la gestión de recursos humanos sigue siendo dejado de lado en el proceso de la administración de las instituciones educativas del país y la región. Una de las razones es el desconocimiento de la teoría por parte de las autoridades encargadas de la gestión educativa y, la otra razón, radica en la ausencia de estudios que enfatizan la importancia de la gestión de recursos humanos en su relación causal con la satisfacción laboral de los docentes.

Por consiguiente, de esta investigación deben contribuir a resaltar la importancia de lograr un buen nivel de satisfacción laboral de los docentes, como condición, para alcanzar buenos desempeños pedagógicos, a partir de una adecuada gestión de recursos humanos. Las acciones inmediatas de parte de las autoridades de la UGEL, según los resultados de la investigación que se pretende realizar, deben ser la organización de cursos de capacitación en gestión de recursos humanos y, además, la toma de decisiones para mejorar los procesos de provisión de docentes, motivación laboral, desarrollo profesional y laboral de los docentes y el proceso de control a través de la supervisión, el monitoreo y el acompañamiento pedagógico.

Por otro lado, otro de los beneficios de la investigación a realizarse está en la incidencia que se debe generar en el plan curricular de la Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Nacional del Altiplano. Es decir, en la medida en que las autoridades universitarias tomen en cuenta los resultados de la investigación a realizarse, deben incidir en la teoría de la gestión de recursos humanos y en la investigación contextual de esta temática para alcanzar alternativas de solución que permitan mejorar la administración de la educación en general y, de esta manera, se pueda brindar una mejor educación a los estudiantes de la ciudad y de la región. Como sostienen muchos teóricos de la administración, no siempre el deficiente servicio educativo se debe a la carencia de recursos didácticos, ni a la deficiente preparación de los docentes, sino a la ausencia de una adecuada gestión de recursos humanos de parte de las autoridades. Este

supuesto teórico es lo que, desde otra perspectiva, se quiere sostener con esta investigación.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la medida de relación entre la gestión de recursos humanos que realizan las autoridades educativas, con el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno durante el segundo semestre del año escolar 2021.

2.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el grado de gestión de recursos humanos, realizada por las autoridades educativas, que prevalece en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno, según la percepción de los docentes.
- Registrar el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La gestión de recursos humanos, que realizan las autoridades educativas, está relacionada en una medida significativa en el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno durante el segundo semestre del año escolar 2021.

2.5.2. Hipótesis específicas

- El grado de gestión de recursos humanos, realizada por las autoridades educativas, que prevalece en la Institución Educativa Secundaria José



Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno, según la percepción de los docentes, es deficiente.

- El nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno corresponde a la escala insatisfecho.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El estudio se llevó a cabo en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas, que opera bajo la administración pública. Está ubicada en el Jr. Los Andes N°261 de la ciudad de Puno y pertenece a la UGEL Puno. Su población estudiantil es mixta y son provenientes, en su mayoría, del Barrio 28 de Julio, Barrio Pirhua Pirhuani y del Barrio Huajsapata. Por otro lado, la otra población de estudio está ubicada en la Institución Educativa Secundaria, de gestión privada, Claudio Galeno, ubicada en el Jr. Santiago Giraldo N°246 cuya población estudiantil es del centro de la ciudad y de los alrededores.

3.2. Población

Los criterios de la población y muestra estuvieron en función a las limitaciones como: La distribución de tiempo de los encuestados, ya que los horarios de trabajo de directivos y docentes estaban muy recargados en su jornada laboral. En consecuencia, los criterios de inclusión de la población muestran fueron:

- a) Población de estudio: Directivos, administrativos y docentes
- b) Lugar de ubicación de la población: I.E.S. “José Antonio Encinas” y la IEP “Claudio Galeno Puno”
- c) Unidad de análisis: Gestión de recursos humanos y nivel de satisfacción laboral (en el rubro de identificar debilidades y necesidades)
- d) Tiempo de estudio: Marzo – Diciembre del año 2021

Con estos criterios de inclusión se presenta la cantidad de la población completa de ambas instituciones educativas, esto para un correcto reconocimiento de los encuestados.

3.3. Muestra

Dado que la población de estudio es de tamaño pequeño, no se ha considerado ninguna técnica de selección de muestra de estudio.

Tabla 1

Número del personal que labora según institución educativa, área de desempeño y género de la Población de estudio.

Área desempeño	IES “José Antonio Encinas”			IES “Claudio Galeno”		
	V	D	TOTAL	V	D	TOTAL
Comunicación	2	0	2	2	3	5
Matemática	1	1	2	5	0	5
Ciencia y tecnología	1	1	2	3	2	5
Ciencias sociales	1	1	2	3	2	5
Desarrollo personal cívico y ciudadanía	0	1	1	1	1	2
Arte y cultura	0	1	1	1	0	1
Inglés	0	1	1	1	1	2
Educación física	1	0	1	1	0	1
Educación religiosa	1	0	1	1	0	1
Educación trabajo	1	0	1	1	0	1
Docente aula innovación tecnológica.	1	0	1	0	0	0
Directivos	2	0	2	5	0	5
Total	11	6	17	24	9	33

Fuente: Registro de control y asistencia de los docentes (2021).

3.4. Método de investigación

Según el propósito de la investigación pertenece al paradigma empírico analítico con un enfoque cuantitativo por la forma de como observé al objeto de estudio. El tipo de investigación es no experimental por el objetivo de investigación logrado, el método estadístico y la no manipulación de variables. El método de investigación que se asume es el método hipotético deductivo (Cegarra, 2018, p. 82), porque partimos de una teoría y en base a ella acopiamos datos para contrastarla; es decir, como sostiene (Behar, 2008), se trata de someter la hipótesis central y las intermedias a un examen en la realidad contextual.

En el caso específico, del diseño investigación que desarrolla de acuerdo a la naturaleza del problema, es una investigación de diseño descriptivo correlacional debido a que,

primero, se ha observado y analizado cada una de las variables en forma cuantitativa, luego, se ha determinado la relación (contrastación de hipótesis) de la variable gestión de recursos sobre la variable nivel de satisfacción laboral a través del modelo estadístico de la medida de asociación.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Técnica

La técnica de investigación, en función de los objetivos específicos establecidos para la recopilación de datos, se describe como el uso de encuestas. Esta técnica implica la recolección de datos a través de cuestionarios administrados a un grupo representativo, con el fin de identificar tendencias de comportamiento y otros propósitos.

3.5.2. Instrumentos

a) Ficha de observación de gestión de recursos humanos

Se utilizó la observación estructurada, siendo su instrumento la ficha de observación estructurada (Anexo1). Para Sáenz y Tamez (2014) la observación es el proceso de percibir con nuestros sentidos las características de un evento o fenómeno de manera directa o indirecta, es decir, con nuestros propios sentidos o a través de otros sentidos. En la investigación que se realizó se asume que es un instrumento de investigación. La observación se realizó a través de la participación de los docentes en las dos instituciones educativas, según los criterios previstos en la ficha de observación. Cada criterio de observación fue calificado a base de 2 puntos y la sumatoria total, fue dividida entre dos, con la finalidad de obtener el puntaje vigesimal. El instrumento de investigación, en cuanto respecta a su validez de contenido, fue validado por tres expertos.

b) Para el segundo objetivo

Corresponde a la variable nivel de satisfacción laboral, lo que exige la aplicación de la técnica denominada Escala de Likert de satisfacción laboral denominada también técnica de Escala tal como sostiene Corbetta (2007), siendo su instrumento la Escala de Likert adaptada para el presente estudio (Anexo 2). Según el autor mencionado, “esta técnica sigue siendo actualmente el

procedimiento más utilizado para el estudio de las actitudes y se ha desarrollado y enriquecido notablemente en comparación con las propuestas iniciales de Likert” (p.219). Consiste en la formulación de enunciados aseverativos respecto de los indicadores que queremos medir la variable satisfacción laboral y ante el enunciado se formularon cinco alternativas de lo más bajo a los más superior, los docentes y personal jerárquico y administrativo de ambas instituciones educativas optaron solo por una alternativa, aquella que estuvo concordante con su actitud o sentimiento. Dado que este instrumento es adaptado para el caso de la presente investigación, su validez de contenido fue validado por tres expertos.

3.6. Estadística para el análisis de datos y prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis general, se aplicó el modelo estadístico de la prueba de independencia de la Chi Cuadrado de Pearson que busca la asociación entre las dos variables categóricas de la población-muestra. procedimiento estadístico considerando los siguientes pasos:

a) Formulación de hipótesis estadística

H_0 : La gestión de recursos humanos no está relacionado significativamente en los niveles de satisfacción laboral.

H_1 : La gestión de recursos humanos está relacionado significativamente en los niveles de satisfacción laboral.

b) Margen de error: El nivel de significancia $\alpha = 0.05$

c) Regla de decisión: si el P valor es menor que el nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula; es decir; “P” < $\alpha = H_1$. Sen cambio, si el P valor es mayor que el nivel de significancia se rechaza la hipótesis alterna; es decir; “P” < $\alpha = H_1$ $P_v \geq \alpha = H_0$

Tabla 2

Operacionalización de variables.

Variab les	Dimensiones	Indicadores	Baremo	Instrument o
V.1 Gestió n de recurs os human os	1. Provisión de personal	1.1. Previsión del movimiento de personal realizado en la IES	Ignora su función deber = 0.0 No lo realiza o negligente = 0.5 Solo a veces = 1.0 Cumple con la función o deber = 1.5 Ejecuta con mucho esmero e interés = 2.0	Técnica: Observación Instrumento: Ficha de observación
		1.2. Establecimiento de criterios de selección.		
	2. Motivación laboral.	1.3. Convocatoria interna para el proceso de asignación de cursos.		
		1.4. Selección del personal docente según el principio del orden.		
		1.5. Implementación del docente seleccionado (socialización).		
	3. Desarrollo profesional.	2.1. Condiciones de trabajo que propician las autoridades.		
		2..2. Tipo de trato de las autoridades a los docentes.		
		2.3. Felicitaciones o reconocimientos públicos al docente por su buen desempeño pedagógico.		
		2.4. Fomento de buenas relaciones laborales entre docentes.		
		2.5. Establecimiento del horario según las expectativas de desarrollo profesional y laboral del docente.		
	4. Control técnico.	3.1. Organización de cursos de capacitación coherentes a las necesidades profesionales de los docentes.		
		3.2. Facilidades u oportunidades para asistir a los cursos organizados por la IES.		
		3.3. Facilidades u oportunidades para asistir a los cursos de capacitación organizados externamente.		
		3.4. Facilidades u oportunidades para seguir estudios de posgrado.		
		3.5. Promoción del docente a cargos o puestos de mayor prestigio y recompensa económica.		
		4.1. Determinación de los criterios de control con participación de los docentes.		
4.2. Ejecución del control técnico pedagógico según los criterios y el cronograma previsto.				
4.3. Recojo de datos en forma objetiva y referidos a los aspectos técnico pedagógicos.				
4.4. Valoración de los datos recogidos según los criterios previstos.				
4.5. Toma de decisiones según la valoración realizada para mejorar el desempeño docente.				
V.2. Satisfa cción laboral	1. Factores externos de mantenimiento.	1.1. Estado del ambiente de trabajo pedagógico. 1.2. Disponibilidad de recursos didácticos.	Muy insatisfecho: [01-05]	Técnica: Escala de actitudes

	1.3. Horario de trabajo que le asignaron.	Insatisfecho: [06-10]	Instrumento: Escala de Likert
	1.4. Estilo de liderazgo de la autoridad.	Regularment e satisfecho: [11-14]	
	1.5. Tipo de relaciones laborales con los colegas.	Satisfecho: [15-17]	
	1.6. Tipo de relaciones laborales con los padres de familia.	Muy satisfecho: [18-20]	
	1.7. Tipo de relaciones laborales con la autoridad.		
	1.8. Remuneración que percibe mensualmente.		
	1.9. Compensación por las horas extras de trabajo pedagógico.		
	1.10. Beneficios y servicios sociales brindados por la institución.		
2. Factores internos de motivación	2.1. Cursos que le asignaron para el año escolar.		
	2.2. Respeto a la antigüedad laboral en la asignación de cursos de la especialidad.		
	2.3. Autonomía laboral durante el desempeño pedagógico.		
	2.4. Desarrollo profesional durante el desempeño pedagógico.		
	2.5. Promoción y desarrollo laboral a través de los cursos que tiene a su cargo.		
	2.6. Facilidades para la capacitación y desarrollo profesional.		
	2.7. Reconocimientos recibidos por el desempeño pedagógico exitoso con los alumnos.		
	2.8. Reconocimientos y felicitaciones recibidas por el desarrollo profesional alcanzado		
	2.9. Participación como consultor en las decisiones extracurriculares más importantes de la institución.		
	2.10. Participación como consultor en las decisiones curriculares más importantes correspondientes a la especialidad profesional.		

Fuente: Marco teórico, variables de investigación (2023).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Grado de gestión de recursos humanos realizada por las autoridades educativas

En la sección se presenta gráficos y tablas estadísticas para describir el grado de percepción en la gestión de recursos humanos que realizan las autoridades educativas en la institución educativa secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno.

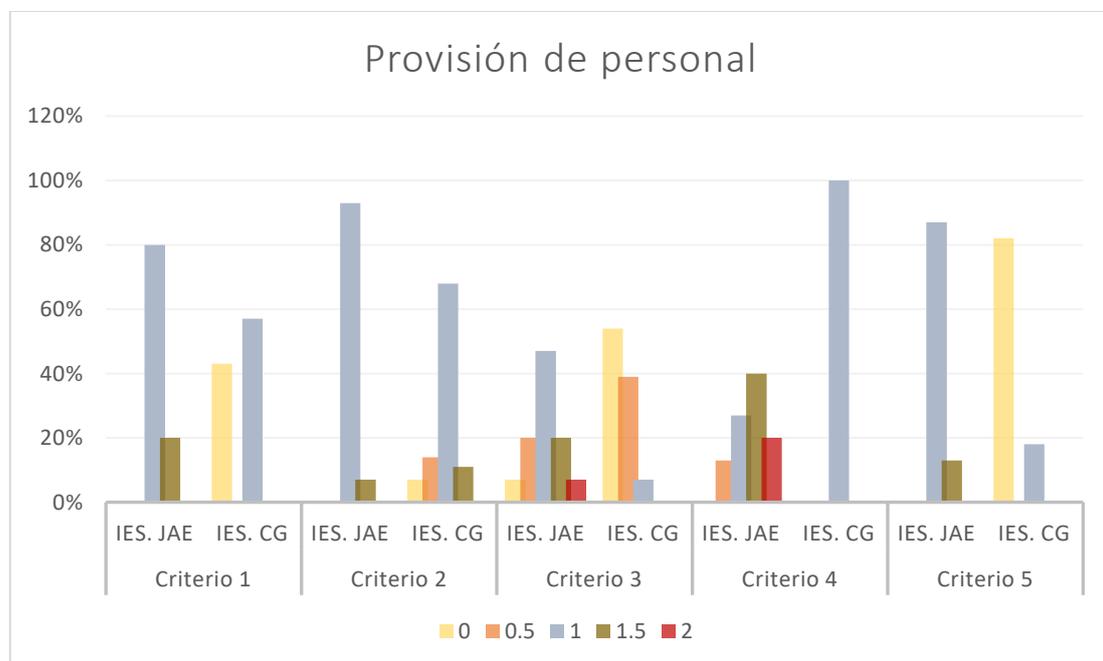


Figura 1. Porcentaje de la percepción de docentes en la provisión personal según Institución educativa.

Fuente: La figura muestra la percepción de docentes gestión de recursos humanos. Ficha de observación de gestión de recursos (2021).

En la figura 1 se observa un gráfico de barras agrupadas de forma comparativa porcentajes de percepción que tienen los docentes de la institución educativa Pública José Antonio Encinas (JAE) y Privada Claudio Galeno (CG) respecto a la provisión de personal, en las siguientes características: la barra de color plomo representa la percepción de los docentes “solo a veces”. En el caso del criterio número 1, el mayor porcentaje 80 % de docentes del JAE y 60 % de docentes de CG responde que solo a veces “el director provee el movimiento de personal antes del cruce de la asignación de carga académica”. En el criterio número 2, se tiene que el 90 % de docentes del JAE y 60 % de docentes de CG, responden que solo a veces el director establece con claridad los criterios de satisfacción con las áreas curriculares.

Sin embargo; en los criterios número 3, 4 y 5 es diferente la percepción de docentes de ambas instituciones educativas. En el criterio número 3, se tiene porcentajes de percepción menores, donde el 45 % de docentes del JAE y el 5 % de CG responden que solo a veces, el director realiza la convocatoria interna para el proceso de distribución de cursos. En el criterio número 4, el 25 % de docentes del JAE y el 100 % de docentes de CG responde que solo a veces, donde el director distribuye los cursos o áreas curriculares considerando el orden. Y en el criterio número 5, el 85 % de docentes del JAE y 18 % de docentes de CG responden que solo a veces el director implementa al docente con carga académica.

Finalmente, en la percepción de los docentes que responden los directivos “ignora su función o deber” representado por la barra de color amarillo en el criterio número 1, 2, 3 y 5 la percepción de los docentes hacia los directores que no tiene ese interés. Respecto a la percepción “ejecuta con mucho esmero e interés” representado por la barra de color rojo es nula en el criterio número 1, 2 y 5.

En consecuencia; la percepción de los docentes respecto a los cinco criterios en la dimensión de previsión personal de la variable gestión de recursos humanos no es positiva ni buena, sino es negativa y no adecuada.

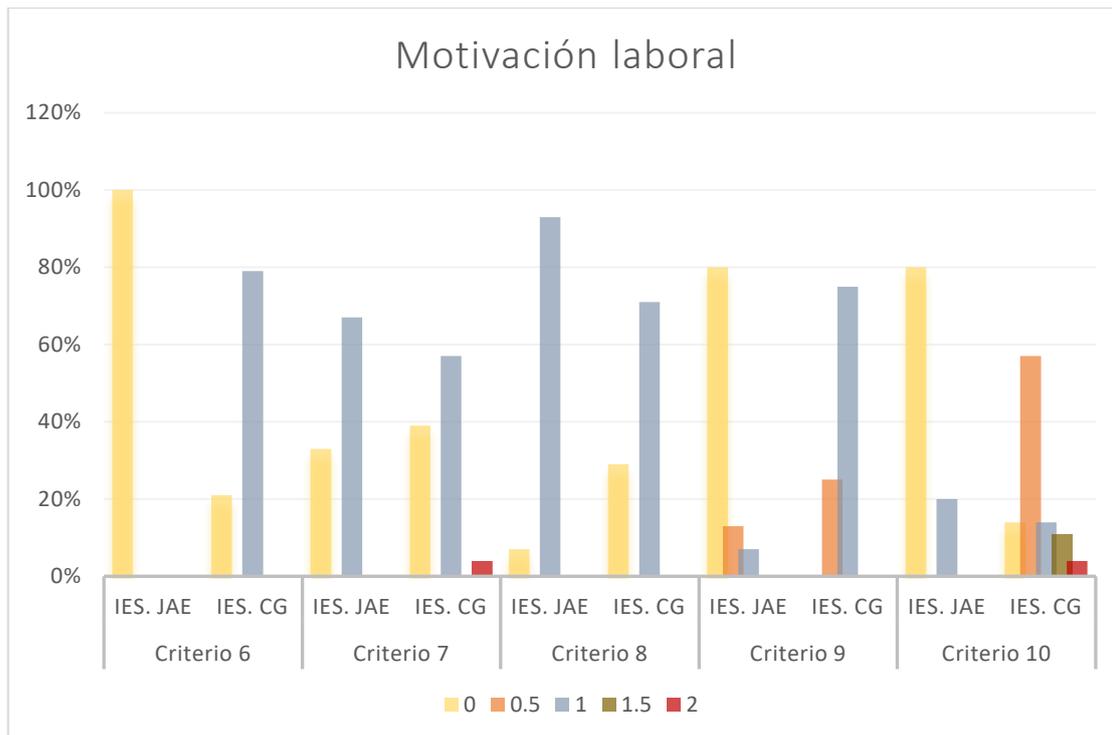


Figura 2. Porcentaje de la percepción de docentes en la motivación laboral.

Fuente: La figura muestra la percepción del docente sobre motivación laboral 2021. Ficha de observación de gestión de recursos (2021).

En la figura 2 se aprecia el gráfico de barras agrupadas comparativamente sobre la percepción de docentes de instituciones educativas, pública de José Antonio Encinas (JAE) y privada Claudio Galeno (CG), respecto a la motivación laboral.

La barra de color amarillo representa la percepción de los docentes “que ignora su función y deber”. En el caso del criterio número 6, el mayor porcentaje 100 % de docentes del JAE y 20 % de docentes de CG responden que ignora su función el director en “propicia las mejores condiciones de trabajo pedagógico para los docentes, cuidando que las aulas o laboratorios estén adecuados”. En el criterio número 7, se tiene que el 30 % de docentes del JAE y 39 % de docentes de CG, responden que ignora su función y deber el director el trato con amabilidad y cordialidad a los docentes sin distinción de ninguna naturaleza.

Sin embargo; en los criterios número 8, 9 y 10 es diferente la percepción de docentes de ambas instituciones educativas. En el criterio número 9, se tiene que el 80 % de docentes del JAE y 0 % de docentes de CG, responden que ignora su función y deber el director fomenta las buenas relaciones laborales entre los docentes de su institución.

De otra parte, en la percepción de los docentes que responden los directivos “ignora su función o deber” representado por la barra de color plomo en el criterio número 6 80 %

Claudio Galeno; en el criterio 7 63 % JAE y 58% Claudio Galeno, en el criterio 8 90 % JAE y 65 % Claudio Galeno, en el criterio 9 78 % Claudio Galeno.

En consecuencia; la percepción de los docentes respecto a los criterios 6 al 10 en la dimensión de motivación laboral de la variable gestión de recursos humanos no es buena, sino deficiente.

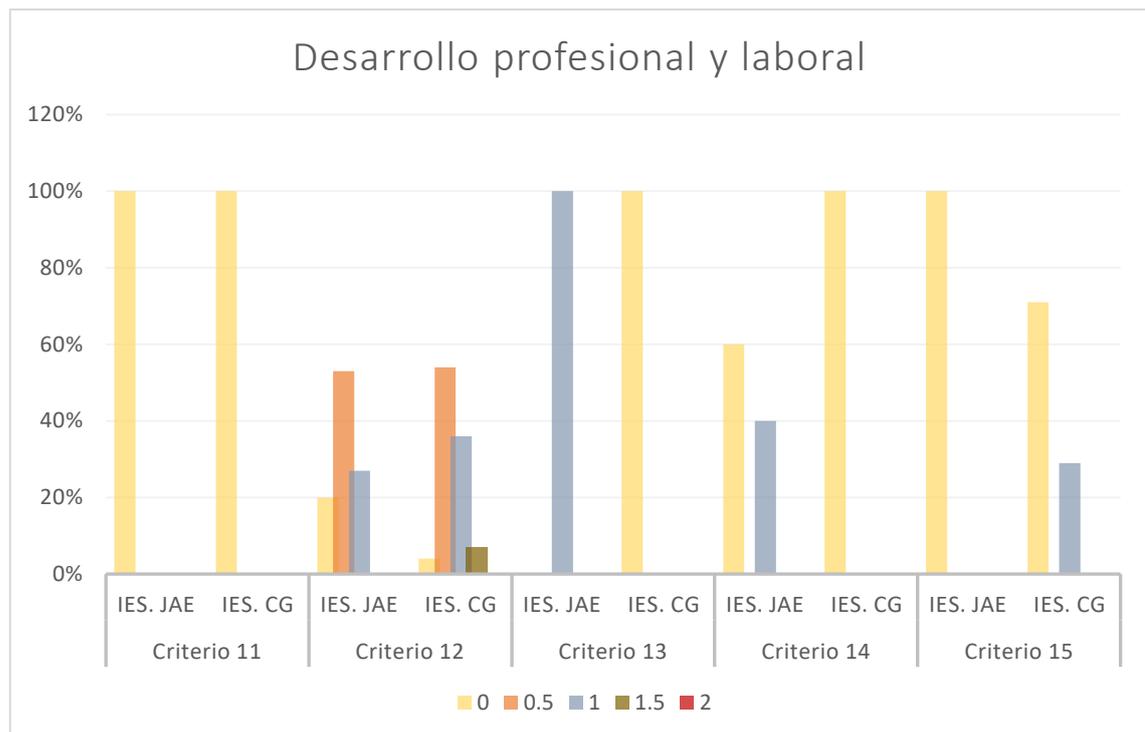


Figura 3. Porcentaje de la percepción de docentes en el desarrollo profesional y laboral. Fuente: La figura muestra la percepción del docente sobre el desarrollo profesional y laboral 2021. Fuente: Ficha de observación de gestión de recursos (2021).

En la figura 3 se aprecia el gráfico de barras agrupadas comparativamente sobre la percepción de docentes de instituciones educativas, pública de José Antonio Encinas (JAE) y privada Claudio Galeno (CG), respecto a la dimensión desarrollo profesional y laboral de la variable gestión de recursos humanos.

La barra de color amarillo representa la percepción de los docentes “que ignora su función y deber”. En el caso del criterio número 11, se tiene el mayor porcentaje 100 % de docentes de ambas instituciones responden que ignora su función el director en “organizar cursos de capacitación coherentes a las necesidades profesionales del docente”. En el criterio número 14, se tiene que el 60 % de docentes del JAE y 100 % de docentes de CG, responden que ignora su función y deber el director brinda facilidades u oportunidades al

docente para seguir estudios de posgrado o segunda especialidad. Y en el criterio 15, el 100 % de JAE y 65 %- de CG ignora su función y deber de promueve al docente a cargos o puestos de mayor prestigio y recompensa económica.

Sin embargo; en el criterio número 13 es diferente la percepción de docentes de ambas instituciones educativas, se tiene que el 100 % de docentes de CG y 0 % de docentes de JAE, responden que ignora su función y deber el director brinda facilidades u oportunidades para asistir a los cursos organizados externamente (SUTEP, UGEL, DRE)

De otra parte, en la percepción de los docentes que responden los directivos “no lo realiza o es negligente” representado por la barra de color melón en el criterio número 12, el 57 % en ambas instituciones el director no realiza brindar facilidades u oportunidades para asistir a los cursos organizados por la institución educativa.

En consecuencia; la percepción de los docentes respecto a los criterios del 11 al 15 en la dimensión de desarrollo profesional y laboral de la variable gestión de recursos humanos no es buena, sino deficiente.

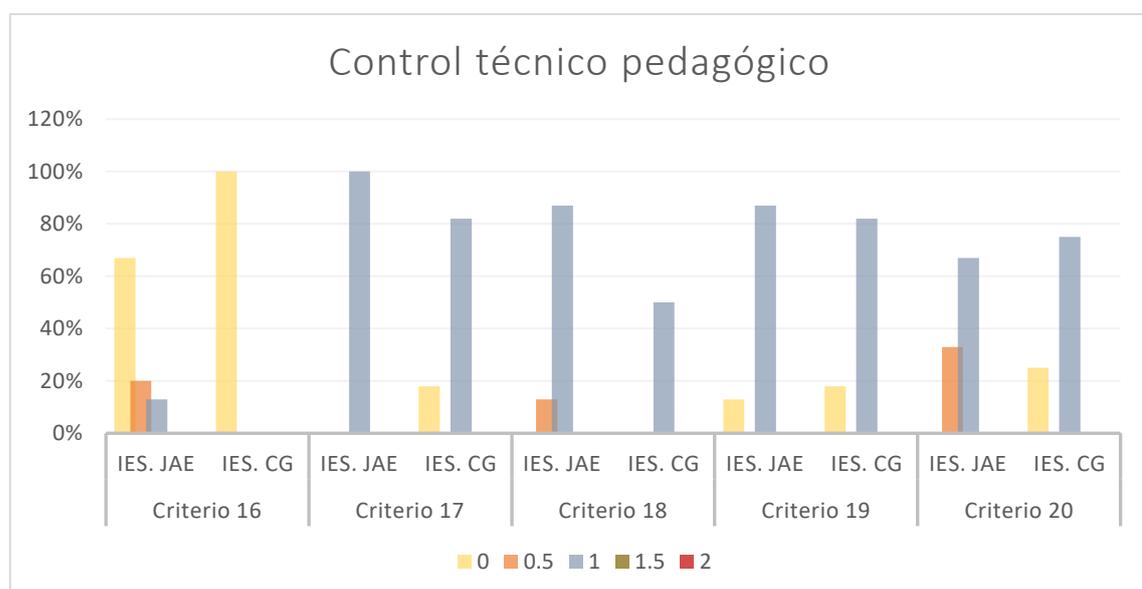


Figura 4. Porcentaje de la percepción de docentes en el control técnico pedagógico. Fuente: La figura muestra la percepción del docente sobre el control técnico pedagógico 2021. Ficha de observación de gestión de recursos (2021).

En la figura 4 se evalúa en el gráfico de barras agrupadas comparativamente sobre la percepción de docentes de instituciones educativas, pública de José Antonio Encinas (JAE) y privada Claudio Galeno (CG), respecto a la dimensión control técnico pedagógico de la variable gestión de recursos humanos.

La barra de color amarillo representa la percepción de los docentes “que ignora su función y deber”. En el caso del criterio número 16, se tiene que el 64 % de docentes de JAE y 100 % CG, responden que ignora su función el director en “determinar los criterios de control con participación de los docentes”.

Sin embargo; la barra de color plomo representa la percepción de los docentes “solo a veces”. En el caso del criterio número 17, el mayor porcentaje 100 % de docentes del JAE y 82 % de docentes de CG responde que solo a veces “el director ejecuta el control técnico pedagógico según los criterios y el cronograma previsto, dejando de lado los criterios personales”. En el criterio número 18, se tiene que el 82 % de docentes del JAE y 55 % de docentes de CG, responden que solo a veces el director recoge los datos técnico pedagógicos en forma objetiva evitando las subjetividades. En el criterio 19 más del 80 % de docentes JAE y CG responden que solo a veces el director valora los datos recogidos según los criterios de control previstos, evitando los juicios personales o subjetivos. Y en el criterio 20 más del 60 % de docentes de JAE y CG responden que solo a veces el director toma decisiones según la valoración realizada para mejorar el desempeño docente.

De otra parte, en la percepción de los docentes que responden los directivos “no lo realiza o es negligente” representado por la barra de color melón en el criterio número 12, el 57 % en ambas instituciones el director no realiza brindar facilidades u oportunidades para asistir a los cursos organizados por la institución educativa.

En consecuencia; la percepción de los docentes respecto a los criterios del 15 al 20 en la dimensión de control técnico pedagógico de la variable gestión de recursos humanos no es buena, sino deficiente.

4.2. Nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas

En esta sección se describe el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de las instituciones de educación secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno.

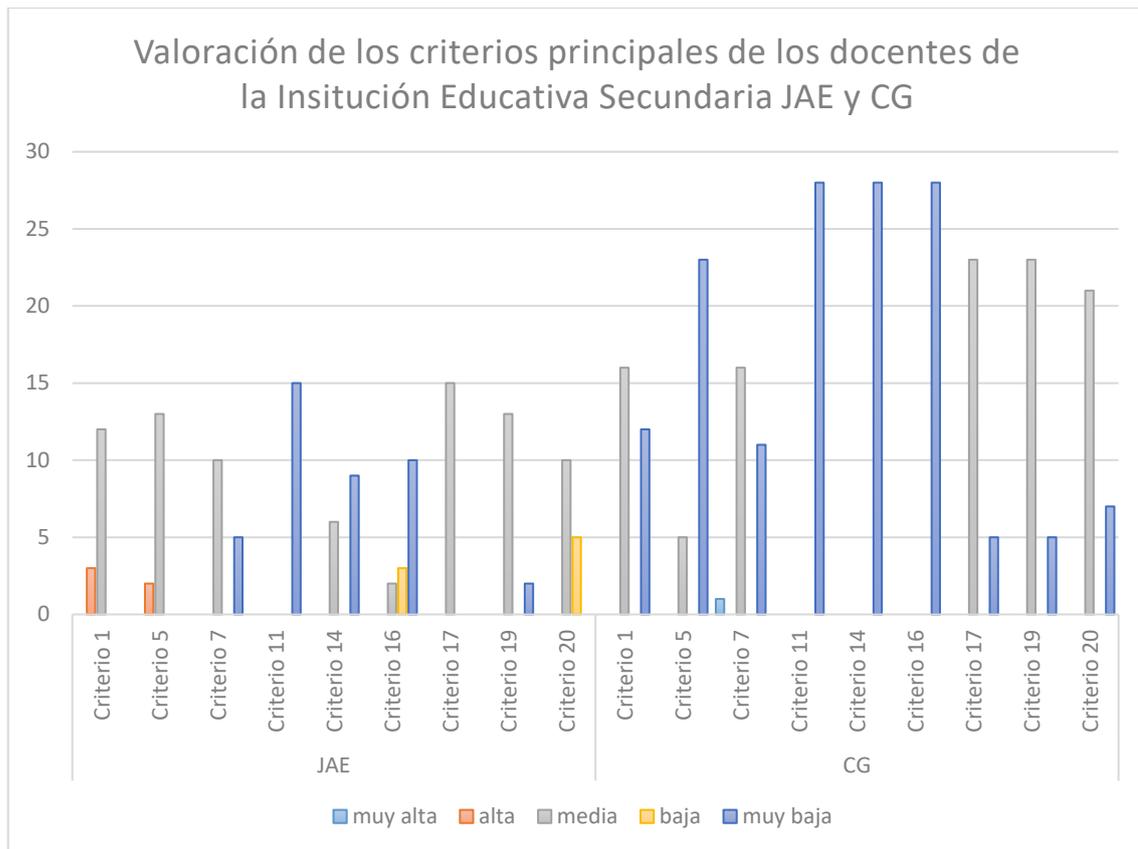


Figura 5. Porcentaje de la percepción de docentes en la valoración de criterios.

Nota. La figura muestra la percepción del docente sobre valoración de criterios de satisfacción laboral 2021. Fuente: Escala de Likert de satisfacción laboral (2021).

En la figura 5 de barras agrupadas se percibe de forma comparativa los porcentajes de satisfacción que tienen los docentes de las instituciones educativas José Antonio Encinas (JAE) y Claudio Galeno (CG) sobre la valoración de 9 criterios principales.

Es así que en los docentes que tienen la percepción de satisfacción baja y muy baja representado por la barra de color plomo respectivamente en el criterio 1 responden “que no se encuentra satisfecho con el estado en que se encuentra el aula o laboratorio donde realiza su labor pedagógica”, el 13 % los docentes de la institución educativa JAE y mayor al 14 % en los docentes de CG. En el criterio 5, si está satisfecho con el tipo de relaciones laborales que tiene con sus colegas de trabajo, los docentes de JAE el 10 %, y el 5 % los docentes de CG. En el criterio 7, está satisfecho con el tipo de relaciones laborales que tiene con sus colegas de trabajo, el 10 % de los docentes del JAE y aproximadamente 17% en los docentes del CG. En el criterio 17 si está satisfecho con los reconocimientos recibidos por su desempeño pedagógico exitoso con los alumnos los docentes del JAE y aproximadamente 28% CG.

Así mismo en el criterio 14 donde el director brinda oportunidades para que el docente siga estudios de postgrado es aproximadamente 9% en los docentes de JAE y aproximadamente 28% en CG. En el criterio 16 donde el director determina los criterios de control con participación de los docentes 10% es la percepción de los docentes de JAE y aproximadamente 28% los docentes de CG. En el criterio 17 donde el director ejecuta el control técnico pedagógico es nula la percepción en los docentes del JAE en 15 y 23 % en los docentes de CG. En el criterio 20 si está satisfecho con su participación en calidad de consultor en las decisiones curriculares más importantes correspondientes a su especialidad profesional el 10 % de los docentes del JAE y 22 % del CG.

Finalmente, es ausente la percepción de satisfacción en la escala alta y muy alta en los nueve criterios. Este dato, implica que los niveles de satisfacción en el mayor porcentaje de los docentes de ambas instituciones educativas se encuentran entre no se sienten ni satisfecho ni, insatisfecho y muy insatisfecho.

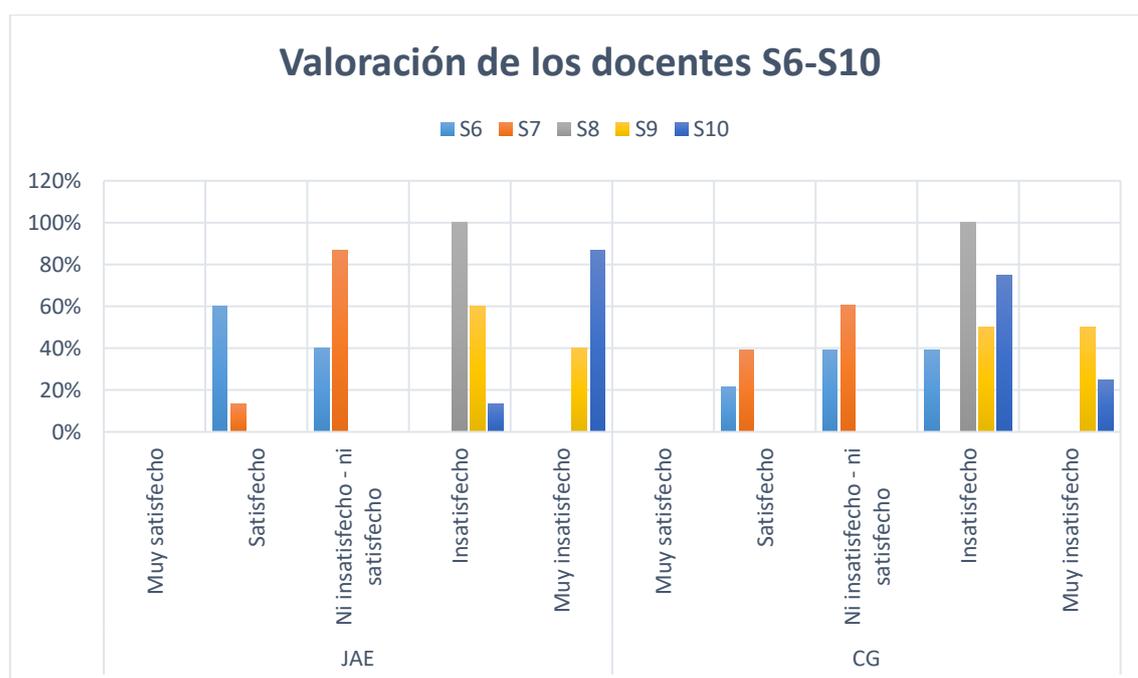


Figura 6. Porcentaje de docentes en la valoración según los criterios del 6 al 10.

Fuente: La figura muestra la percepción del docente sobre valoración de criterios curriculares 2021. Fuente: Escala de Likert de satisfacción laboral (2021).

En la figura 6 de barras agrupadas se percibe de forma comparativa los porcentajes de satisfacción que tienen los docentes de las instituciones educativas José Antonio Encinas (JAE) y Claudio Galeno (CG) sobre la valoración de 5 criterios S6, S7, S8, S9, S10.

Es así, que no hay porcentaje de docentes que tienen la percepción de estar muy satisfechos en los 5 criterios. Pero, si existen porcentajes de docentes en la percepción de insatisfacción en el criterio número 8, no está satisfecho con la remuneración que recibe mensualmente por la labor pedagógica, representado por la barra de color plomo, el 100 % de docentes del JAE y CG.

En el criterio 10 responden “que no se encuentra satisfecho está satisfecho con los beneficios y servicios sociales brindados por la institución educativa (campos deportivos para el esparcimiento de su familia, salones de sano esparcimiento, uso del centro de cómputo, mejor seguro de vida o de salud, etc.) mayor al 82 % los docentes de la institución educativa JAE y mayor al 60 % en los docentes de CG.

Finalmente, se tiene regular porcentaje de docentes en la percepción de satisfacción dudosa, es decir responden ni insatisfecho ni satisfecho en el criterio 6 (satisfecho con el tipo de relaciones laborales que establece con los padres de familia correspondientes a los grados y secciones de estudiantes que tiene a su cargo) y 7 (está satisfecho con el tipo de relaciones que establece con el director y las demás autoridades de la IES). Este dato, implica que los niveles de satisfacción en los criterios 6, 7 8, 9, y 10 de los docentes de ambas instituciones educativas se encuentran entre no se sienten ni satisfecho ni, insatisfecho y muy insatisfecho.

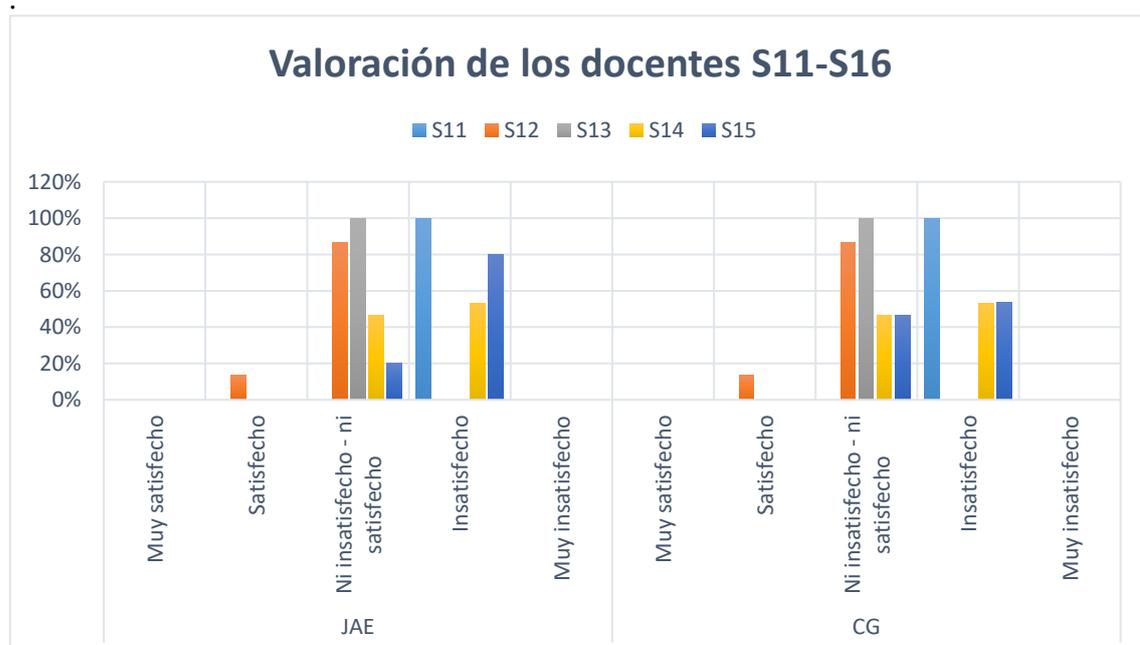


Figura 7. Porcentaje de docentes en la valoración según los criterios del 11 al 16. Nota. La figura muestra la percepción del docente sobre valoración de desarrollo profesional 2021. Fuente: Escala de Likert de satisfacción laboral (2021).

En la figura 7 de barras agrupadas se distingue de forma comparativa los porcentajes de satisfacción que tienen los docentes de las instituciones educativas José Antonio Encinas (JAE) y Claudio Galeno (CG) sobre la valoración de 5 criterios S11, S12, S13, S14 y S15.

Es así, que no hay porcentaje de docentes que tienen la percepción de estar muy satisfechos en los 5 criterios. En cambio, se tiene el 100 % de docentes en el JAE y CG en la percepción de insatisfacción en el criterio número 11 (no está satisfecho con los cursos o materias curriculares que le asignaron para el año escolar correspondiente considerando su especialidad y experiencia profesional) y en el criterio 15 (está satisfecho con la promoción y desarrollo laboral que le permite su actual desempeño pedagógico. Es decir, está en un mejor cargo que los años pasados) el 80 % de docentes del JAE y el 68 % de docentes de CG.

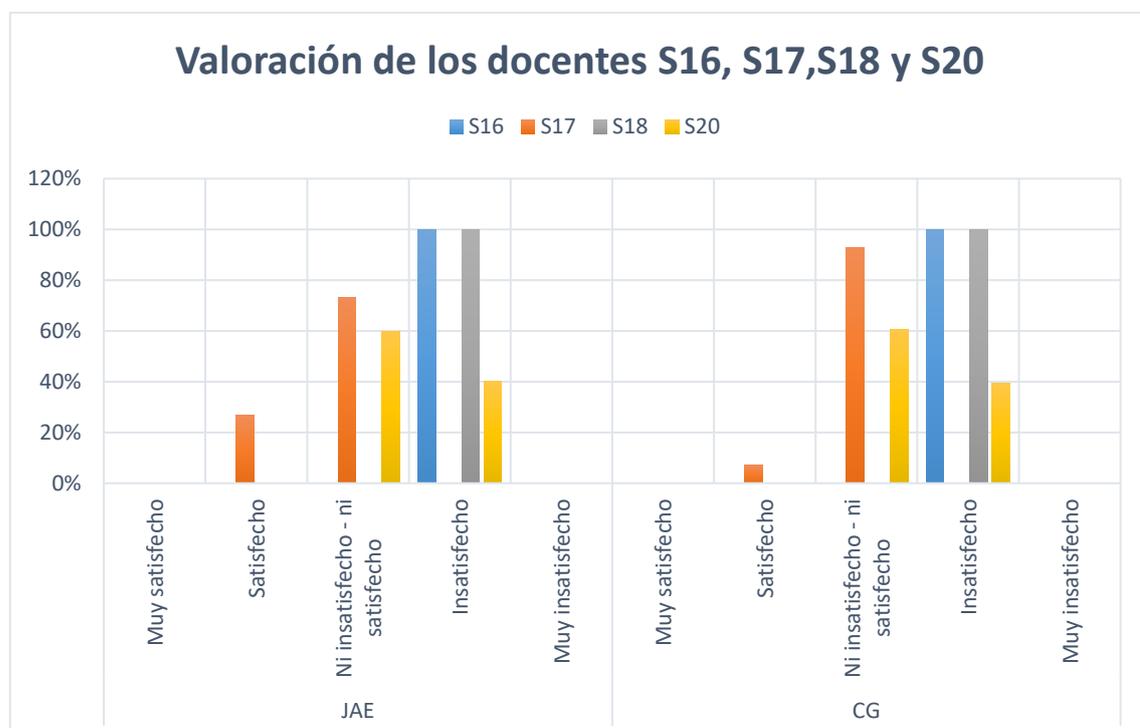


Figura 8. Porcentaje de docentes en la valoración según criterios del 16 al 20.

Fuente: La figura muestra la percepción del docente sobre control técnico pedagógico 2021. Escala de Likert de satisfacción laboral (2021).

En la figura 8 de barras agrupadas se distingue de forma comparativa los porcentajes de satisfacción que tienen los docentes de las instituciones educativas José Antonio Encinas (JAE) y Claudio Galeno (CG) sobre la valoración de 4 criterios S16, S17, S18, y S20.

Es así, que no hay porcentaje de docentes que tienen la percepción de estar muy satisfechos en los 4 criterios. Pero, se tiene el 100 % de docentes en el JAE y CG en la

percepción de insatisfacción en el criterio número 16 (no está satisfecho con las facilidades que le brindan en la institución para la capacitación y desarrollo profesional) y en el criterio 18 (no está satisfecho con los reconocimientos y felicitaciones recibidos por el desarrollo profesional alcanzado. Es decir, le reconocen por su grado de magíster, doctor o título de segunda especialidad que recientemente alcanzó).

4.3. Relación de la gestión de recursos humanos con el nivel de satisfacción laboral

Esta sección presenta el análisis de la relación que existe entre la gestión de recursos humanos que realizan las autoridades educativas con el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la institución educativa secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno.

4.3.1. Prueba estadística de relación de las variables de estudio:

Ho: La valoración de los docentes son independientes de los criterios de observación para la IES. JAE.

H₁: La valoración de los docentes son dependientes de los criterios de observación para la IES. JAE.

Nivel de Significancia: alfa igual 0,05

Estadístico de prueba: Chi-cuadrado

	<u>Estadístico</u>	<u>Valor gl</u>	<u>p</u>
Chi Cuadrado Pearson	394.51 76		<0.0001
Chi Cuadrado MV-G2	378.92 76		<0.0001

Decisión: Como el valor de p es menor que el nivel de significancia 0,05 rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, la valoración de los docentes es dependiente de los criterios de observación para la IES. JAE.

4.3.2. Prueba estadística de relación de las variables de estudio:

Ho: La valoración de los docentes son independientes de los criterios de observación para la IES. CG.

H1: La valoración de los docentes es dependientes de los criterios de observación para la IES. CG.

Nivel de Significancia, alfa igual 0,05

Estadístico de prueba Chi-cuadrado

	<u>Estadístico</u>	<u>Valor</u>	<u>gl</u>	<u>p</u>
Chi Cuadrado Pearson	568.87 76	<0.0001		
Chi Cuadrado MV-G2	573.31 76	<0.0001		

Decisión: Como el valor de p es menor que el nivel de significancia 0,05 rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, la valoración de los docentes es dependiente de los criterios de observación para la IES. CG.

4.4. Discusión de resultados

El primer punto de discusión está referido a la pregunta del como investigar el tema y problema de investigación. Es decir, la metodología de investigación, los estudios citados en los antecedentes del contexto internacional, nacional y local no precisan la tipificación del paradigma, como el caso de la presente que asume el paradigma positivista en la dimensión ontológica y epistemológica. También, no delimitan el nivel de investigación descriptivo, mucho menos el tipo de investigación básico. Pero si, es coincidente en la denominación del diseño descriptivo correlacional. En consecuencia, el presente estudio supera los vacíos e imprecisiones en la caracterización de los aspectos metodológicos de una investigación descriptiva correlacional y en el análisis estadístico exploratorio de las variables de estudio previo al cálculo del coeficiente de correlación chi-cuadrado, cuyos estudios en los antecedentes utilizaron el coeficiente R Pearson.

El segundo punto de discusión, corresponde a los hallazgos de la investigación que la gestión de recursos humanos que realizan las autoridades educativas, está relacionada en una medida significativa con el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno, es coincidente con los resultados encontrados con Liquidano (2007) que los rasgos y competencias del perfil del administrador de recursos humanos se correlaciona con la variable contexto organizacional. Igualmente, con el estudio de Zelada (2018) que el



talento humano y la satisfacción laboral esta correlacionada por el valor obtenido de 0,7. También con el resultado de Escobar (2019) que la gestión del talento humano y la satisfacción laboral existe una correlación positiva por el valor de 0,86. Finalmente con el estudio de Ávila (2018) quien afirma que existe una correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral.

El nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno corresponde a la escala insatisfecho, Así como en su investigación Saca (2018) concluye que en cuanto a la motivación de docentes perciben que no son motivados, pero no se registra ninguna conclusión respecto de la satisfacción laboral, siendo, por consiguiente, negativo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La gestión de recursos humanos, que realizan las autoridades educativas, está relacionada en una medida significativa con el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno, como se puede corroborar las pruebas estadísticas de chi cuadrado cuyo p valor es 0.0001 y este es menor que 0,05.

SEGUNDA: El grado de gestión de recursos humanos, realizada por las autoridades educativas, que prevalece en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno, según la percepción de los docentes, es deficiente como se evidencia en el análisis de los gráficos de barras agrupadas de provisión personal, motivación laboral, desarrollo profesional y laboral y el control técnico pedagógico.

TERCERA: El nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno corresponde a la escala insatisfecho como se puede apreciar en las figuras del grafico de barras del número 5 al 8 de valoración de los docentes en los criterios de la satisfacción.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A los directivos de las instituciones educativas de José Antonio Encinas y Claudio Galeno organizar jornadas académicas tipo talleres para mejorar el clima institucional en la gestión de recursos y satisfacción laboral.
- SEGUNDA:** A los investigadores en el área de gestión y recursos administrativos, en la línea de organización institucional realizar investigaciones de diseño cuasi experimental para ver los efectos de la capacitación y actualización de los docentes de las instituciones de educación secundaria en la mejora del clima institucional y satisfacción laboral.
- TERCERA:** A los docentes universitarios de la UNA Puno del pre grado y posgrado promover programas de actualización o especialización en organización institucional con temas relacionados a la satisfacción laboral y gestión de recursos humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, J. M. (2021). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. En *Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato* (Vol. 593, Número 03).
- Araujo, G. J., Guerra, L. R., Antonio, C. R., Campozano, J. E., Martínez, D. E., & Zambrano, E. R. (2023). Procesos de gestión del talento humano en la gerencia educativa, caso en la unidad educativa 11 de octubre. *Ciencia Latina*, 7(2), 1407-1421.
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2017). GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 2017-Septe, 235-241. <https://doi.org/10.1201/9781315369051-4>
- Aguilar, M. (1997). “*El clima social en los centros docentes*”, *Guil Psicología Social de las Organizaciones Educativas*. Sevilla: Kronos.
- Ary, D., Jacobs, L. C., y Razavieh, A. (1996). *Introduction to research in education* (5th ed.). Orlando, FL: Hareourt Brace College Publishers.
- Ávila, J. E. (2018). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital de Barranca-Cajatambo, 2018 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú: Obtenido de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/>
- Bateman, T., y Snell, S. (2009). *Administración* (8^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Bedoya, E. A., Carrillo, M. S., Severiche, C. A., & Espinosa, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, 39(2).
- Behar, D. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación. En *Shalom* (Vol. 1, Números 978-959-212-783-7). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Behar, D. (2008) *Metodología de la investigación*. Buenos Aires-Argentina: Shalom.
- Bernal, C. A., y Sierra, H. D. (2008). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. México: Pearson Educación.
- Bohlander, G., y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos* (14^a ed.). México: Cengage Learning.

- Carrión, F. N. (2014). Gerencia educativa. Loja-Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Cegarra, J. (2004). Metodología De La Investigación Científica Y Tecnológica. En *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Número 1).
- Chinchay, L. A., Cusicanqui, I. S. S., Martínez, R. F., & Valdiviezo, R. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). *INNOVA Research Journal*, 7(1), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>
- Cruz, V., & Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Cuentas, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57-72. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid-España: Díaz Santos.
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandoval, L. L., y Anzola, A. (Sin fecha). *Administración de recursos humanos*. Sangolqui-Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE).
- Charaja, F. (2019). *Administración de la educación (2a ed.)*. Puno: Sagitario Impresores.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos (9a ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid-España: McGraw-Hill Interamericana.
- De La Cruz, A. D. (2009). La satisfacción de los trabajadores como causa de la satisfacción de los clientes de la Universidad peruana Unión2007, Juliaca, Lima y Tarapoto (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. Obtenido de: <http://repositorio.unap.edu.pe/>
- Desler, G. (2009). *Administración de recursos humanos (11a ed.)*. México: Pearson Educación.

- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuller, R. (2007). *La gestión de recursos humanos (3a ed.)*. Madrid-España: McGraw-Hill.
- Escobar, M. Á. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho-Chosica, 2017 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación, Lima-Perú. Obtenido de: <http://repositorio.une.edu.pe/>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos (5a ed.)*. Madrid-España: Pearson Educación.
- Gonzales, R. (2014). Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de la Victoria. En *Filosofía* (Vol. 6).
- González, A. L., & Pedraza, N. A. (2021). Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. *Perfiles Educativos*, 43(174), 93-113. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59393>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Mendoza- Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración (4a ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para el trabajo*. New York: Wiley.
- Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2006). *Administración (9a ed.)*. México: Pearson Educación.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional (7a ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Jave, C. M. del cielo., & Vasquez, A. M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institucion Educativa Privada Cabrera Cajamarca - 2019*.
- Jaffé, K. (2007). *¿Qué es la ciencia? Una visión evolutiva*. Recuperado de Doctorado Interdisciplinario Ciencias obtenido de: <http://www.dic.coord.usb.ve/Que%20es%20la%20ciencia.pdf>.
- Krapp, R., Oliveira, G., Vaz, M. P., Both, J., & Folle, A. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de Educación Física. *Pensar en Movimiento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 17(2), e39459. <https://doi.org/10.15517/pensarmov.v17i2.39459>
- Kerlinger, F. N., Lee, H. B., Pineda, L. E., & Mora Magaña, I. (2002). Investigación del comportamiento.

- Liquidano, M. d. (2007). El perfil del administrador de recursos humanos y el contexto en que se desempeña. *Conciencia Tecnológica*, 1(34), 26-31. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94403406>
- López, L., Navarro, I., & Morales, M. (2023). La Gestión de Recursos Humanos en el Sector Educativo y su Impacto en el Desarrollo Profesional Docente: Una Revisión Sistemática Leiver. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9329-9353.
- Maristany, J. (2007). *Administración de recursos humanos (2a ed.)*. México: Pearson Educación.
- Martínez, C. (2013). Satisfacción laboral en la unidad de gestión clínica. Opinión de los profesionales de enfermería (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla, Sevilla-España. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=138589>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid-España: Díaz de Santos S.A.
- Majad, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165.
- Mayo, I. C., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *REVISTA LASALLISTA DE INVEST*, 13(1).
- Merleau-Ponty, M. (2013). *Phenomenology of perception*. Routledge.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos (11a ed.)*. México: Pearson Educación.
- Mucci, O. O. (2004). *Administración de recursos humanos*. Mar del Plata-Argentina.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo (13a ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Pujol, L. (2016). Satisfacción laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Univesitaria (REDU)*, 14(2), 261-292. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5765940>
- Rivera, E. (2019). La administración de recursos humanos y su relación con el clima laboral en las instituciones educativas secundarias del distrito de Pilcuyo-El Collao (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de: <http://repositorio.unap.edu.pe/>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración (10a ed.)*. México: Pearson Educación.
- Patazca, C. (2018). *Comparación de la Satisfacción Laboral en Docentes de dos Instituciones Educativas de Lima Sur*.

- Pedraja, L., Rodríguez, E., y Villarroel, C. (2012). Los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos: una reflexión acerca del impacto sobre el desempeño de los estudiantes en la educación media. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 20(3), 376-385. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052012000300012>
- Saca, G. (2018). Motivación y satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ayaviri (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. Obtenido de: <http://repositorio.unap.edu.pe/>
- Sáenz, K., & Tamez, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. México: Tirant Humanidades.
- Sánchez, M. G., y García, M. d. (2017). La satisfacción laboral en los entornos de trabajo. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, P. d. (2019). la gestión del conocimiento y su grado de relación con el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. Obtenido de: <http://www.repositorio.unap.edu.pe>
- Salazar, N. M. (2022). Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Mater Admirabilis” de Chiclayo, 2021. En *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1).
- Stoner, j., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración (6a ed.)*. México: Pearson Educación.
- Sucari, D. O. (2019). Gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad "San Carlos" Puno 2018 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. Obtenido de: <http://repositorio.unap.edu.pe/>
- Vallejo, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamaba-Ecuador: Instituto de Investigaciones.
- Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción laboral: utopía o realidad*. Barranquilla-Colombia: Corporación Universitaria de la Costa (CUC).
- Vigo, T. E. (2019). *Factores que inciden en la satisfacción laboral, desde la percepción de los docentes de educación primaria, de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana*.



Zelada, E. A. (2018). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>



ANEXOS

6. El director de la IES propicia las mejores condiciones de trabajo pedagógico para los docentes, cuidando que las aulas o laboratorios estén adecuados.					
7. El director de la IES trata con amabilidad y cordialidad a los docentes sin distinciones de ninguna naturaleza.					
8. El director de la IES felicita o reconoce públicamente al docente por su buen desempeño pedagógico					
9. El director de la IES fomenta las buenas relaciones laborales entre los docentes de su institución.					
10. El director de la IES establece un horario de trabajo pedagógico según las expectativas de desarrollo profesional y laboral del docente.					
DESARROLLO PROFESIONAL Y LABORAL					
11. El director de la IES organiza cursos de capacitación coherentes a las necesidades profesionales del docente.					
12. El director de la IES brinda facilidades u oportunidades para asistir a los cursos organizados por la institución educativa.					
13. El director de la IES brinda facilidades u oportunidades para asistir a los cursos organizados externamente (SUTEP, UGEL, DRE)					
14. El director de la IES brinda facilidades u oportunidades al docente para seguir estudios de posgrado o segunda especialidad.					
15. El director de la IES promueve al docente a cargos o puestos de mayor prestigio y recompensa económica.					
CONTROL TÉCNICO PEDAGÓGICO					
16. El director de la IES determina los criterios de control con participación de los docentes.					
17. El director de la IES ejecuta el control técnico pedagógico según los criterios y el cronograma previsto, dejando de lado los criterios personales.					
18. El director de la IES recojo los datos técnico pedagógicos en forma objetiva evitando las subjetividades.					
19. El director de la IES valora los datos recogidos según los criterios de control previstos, evitando los juicios personales o subjetivos.					
20. El director de la IES toma decisiones según la valoración realizada para mejorar el desempeño docente.					
PUNTAJE PARCIAL					
PUNTAJE TOTAL					

IV. OTRAS OBSERVACIONES:

.....

Puno..... de 2020

- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()
- e) Me siento muy insatisfecho ()

2.5. Usted está satisfecho con el tipo de relaciones laborales que tiene con sus colegas de trabajo.

- a) Me siento muy satisfecho ()
- b) Me siento satisfecho ()
- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()
- e) Me siento muy insatisfecho ()

2.6. Usted está satisfecho con el tipo de relaciones laborales que establece con los padres de familia correspondientes a los grados y secciones de estudiantes que tiene a su cargo.

- a) Me siento muy satisfecho ()
- b) Me siento satisfecho ()
- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()
- e) Me siento muy insatisfecho ()

2.7. Usted está satisfecho con el tipo de relaciones que establece con el director y las demás autoridades de la IES.

- a) Me siento muy satisfecho ()
- b) Me siento satisfecho ()
- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()
- e) Me siento muy insatisfecho ()

2.8. Usted está satisfecho con la remuneración que recibe mensualmente por la labor pedagógica que realiza.

- a) Me siento muy satisfecho ()
- b) Me siento satisfecho ()
- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()
- e) Me siento muy insatisfecho ()

2.9. Usted está satisfecho con las compensaciones (días libres, bonificación económica extra, dotación de materiales didácticos, etc.) que recibe de parte de la autoridad o de los padres de familia por las horas extras que trabaja con sus alumnos para reforzar o mejorar los aprendizajes.

- a) Me siento muy satisfecho ()
- b) Me siento satisfecho ()
- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()

e) Me siento muy insatisfecho ()

2.10. Usted está satisfecho con los beneficios y servicios sociales brindados por la institución educativa (campos deportivos para el esparcimiento de su familia, salones de sano esparcimiento, uso del centro de cómputo, mejor seguro de vida o de salud, etc.)

a) Me siento muy satisfecho ()

b) Me siento satisfecho ()

c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()

d) Me siento insatisfecho ()

e) Me siento muy insatisfecho ()

2.11. Usted está satisfecho con los cursos o materias curriculares que le asignaron para el año escolar correspondiente considerando su especialidad y experiencia profesional.

a) Me siento muy satisfecho ()

b) Me siento satisfecho ()

c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()

d) Me siento insatisfecho ()

e) Me siento muy insatisfecho ()

2.12. Usted está satisfecho con el respeto que le tienen como docente antiguo en el área curricular durante el proceso de asignación de cursos o materias curriculares para el año escolar correspondiente.

a) Me siento muy satisfecho ()

b) Me siento satisfecho ()

c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()

d) Me siento insatisfecho ()

e) Me siento muy insatisfecho ()

2.13. Usted está satisfecho con la autonomía laboral de la que goza durante su desempeño pedagógico.

a) Me siento muy satisfecho ()

b) Me siento satisfecho ()

c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()

d) Me siento insatisfecho ()

e) Me siento muy insatisfecho ()

2.14. Usted está satisfecho con el desarrollo profesional que le permite su actual desempeño pedagógico. Es decir, como profesional se está cualificando con su actual trabajo.

a) Me siento muy satisfecho ()

b) Me siento satisfecho ()

c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()

d) Me siento insatisfecho ()

e) Me siento muy insatisfecho ()

2.15. Usted está satisfecho con la promoción y desarrollo laboral que le permite su actual desempeño pedagógico. Es decir, está en un mejor cargo que los años pasados.

- a) Me siento muy satisfecho ()
- b) Me siento satisfecho ()
- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()
- e) Me siento muy insatisfecho ()

2.16. Usted está satisfecho con las facilidades que le brindan en la institución para la capacitación y desarrollo profesional.

- a) Me siento muy satisfecho ()
- b) Me siento satisfecho ()
- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()
- e) Me siento muy insatisfecho ()

2.17. Usted está satisfecho con los reconocimientos recibidos por su desempeño pedagógico exitoso con los alumnos.

- a) Me siento muy satisfecho ()
- b) Me siento satisfecho ()
- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()
- e) Me siento muy insatisfecho ()

2.18. Usted está satisfecho con los reconocimientos y felicitaciones recibidos por el desarrollo profesional alcanzado. Es decir, le reconocen por su grado de magíster, doctor o título de segunda especialidad que recientemente alcanzó.

- a) Me siento muy satisfecho ()
- b) Me siento satisfecho ()
- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()
- e) Me siento muy insatisfecho ()

2.20. Usted está satisfecho con su participación en calidad de consultor en las decisiones curriculares más importantes correspondientes a su especialidad profesional.

- a) Me siento muy satisfecho ()
- b) Me siento satisfecho ()
- c) No me siento insatisfecho ni satisfecho ()
- d) Me siento insatisfecho ()
- e) Me siento muy insatisfecho ()

Fuente: Adaptación del instrumento utilizado por Rivera (2019).



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Nombre del experto : Msc. Eleazar Mamani Pachó
- 1.2 Actividad laboral del experto : Sub Director
- 1.3 Institución laboral del experto: I.E.P. Maria Auxiliadora - Puno
- 1.4 Nombre del instrumento : Ficha de observación - Gestión de recursos humanos
- 1.5 Autor del Instrumento : Lic. Juan Aldo Sanchez Quinto

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo(P)= 0.0 Deficiente(D) = 0.5 Regular(R) = 1.0 Bueno(B) = 1.5 Excelente(E) = 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	D	R	B	E
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1. CLARIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador está expresado en un ítem o en una pregunta.				X	
2. OBJETIVIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.				X	
3. ACTUALIDAD: Los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).				X	
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems o preguntas corresponde a la cantidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).					X
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.					X
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.					X
8. METODOLOGÍA: Este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.				X	

10. ORIGINALIDAD: Este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.					X
PUNTAJES PARCIALES				X	
PROMEDIO FINAL				19	

III. DECISIÓN DEL EXPERTO:

- El instrumento debe ser reformulado [01-10] ()
- El instrumento requiere algunos reajustes [11-13] ()
- El instrumento es adecuado [14-17] ()
- El instrumento es excelente [18-20] (X)

IV. RECOMENDACIONES (para mejorar o reajustar el instrumento):

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

Puno, 5 de Marzo de 2011.

Juan José
Mg. Víctor Manuel Pardo
SUJ. DIRECTOR
C.P.A. EDUCACIÓN
Prima y Posttítulo



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Nombre del experto : Msc. Ricardo Melo Quijpe
- 1.2 Actividad laboral del experto : Especialista de la Ugel Puno
- 1.3 Institución laboral del experto : Unidad de Gestión Educativa Local Puno
- 1.4 Nombre del instrumento : Ficha de Observación Gestión
- 1.5 Autor del instrumento : Juan Aldo Sanchez Quispe

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo(P)= 0.0 Deficiente(D) = 0.5 Regular(R) = 1.0 Bueno(B) = 1.5 Excelente(E) = 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	D	R	B	E
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1. CLARIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador está expresado en un ítem o en una pregunta.				X	
2. OBJETIVIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.				X	
3. ACTUALIDAD: Los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).			X		
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems o preguntas corresponde a la cantidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).			X		
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.			X		
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.			X		
8. METODOLOGÍA: Este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.					X

10. ORIGINALIDAD: Este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.				X	X
PUNTAJES PARCIALES					
PROMEDIO FINAL	16				

III. DECISIÓN DEL EXPERTO:

- El instrumento debe ser reformulado [01-10] ()
- El instrumento requiere algunos reajustes [11-13] ()
- El instrumento es adecuado [14-17] (X)
- El instrumento es excelente [18-20] ()

IV. RECOMENDACIONES (para mejorar o reajustar el instrumento):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Puno, ...5... de ...Marzo... de 2024.


 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
 OFICINA DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO
 Firtis y Postirma
 Msc. Ricardo Melo Quispe
 ESPECIALISTA COMUNICACIÓN



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Nombre del experto : M.sc. Eleazar Mariani Pachó
- 1.2 Actividad laboral del experto : Subdirector
- 1.3 Institución laboral del experto : I.E.P. Maria Auxiliadora - Puno
- 1.4 Nombre del instrumento : Escala de Likert Satisfacción laboral
- 1.5 Autor del instrumento : Lic. Juan Aldo Sanchez Quinto

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo(P)= 0.0 Deficiente(D) = 0.5 Regular(R) = 1.0 Bueno(B) = 1.5 Excelente(E) = 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	D	R	B	E
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1. CLARIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador está expresado en un ítem o en una pregunta.					X
2. OBJETIVIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.					X
3. ACTUALIDAD: Los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).				X	
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems o preguntas corresponde a la cantidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).					X
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.					X
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.				X	
8. METODOLOGÍA: Este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.				X	

10. ORIGINALIDAD: Este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.				X
PUNTAJES PARCIALES				X
PROMEDIO FINAL				20

III. DECISIÓN DEL EXPERTO:

- El instrumento debe ser reformulado [01-10] ()
- El instrumento requiere algunos reajustes [11-13] ()
- El instrumento es adecuado [14-17] ()
- El instrumento es excelente [18-20] (X)

IV. RECOMENDACIONES (para mejorar o reajustar el instrumento):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Puno, 5 de Mayo de 2021.



Mg. César Manuel Pardo
S.O. DIRECTOR
EPG. ALTIPLANO

Firma y Posfirma



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Nombre del experto : Msc. Ricardo Melo Quiroga
 1.2 Actividad laboral del experto : Especialista de la Ugel Puno
 1.3 Institución laboral del experto : Unidad de Gestión Educativa Local Puno
 1.4 Nombre del instrumento : Escala de Likert - Satisfacción Laboral
 1.5 Autor del instrumento : Juan Aldo Sanchez Quiroga

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ponderación: Pésimo(P)= 0.0 Deficiente(D) = 0.5 Regular(R) = 1.0 Bueno(B) = 1.5 Excelente(E) = 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	P	D	R	B	E
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1. CLARIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados con claridad y son coherentes a los indicadores de la variable que se quiere investigar, es decir, cada indicador está expresado en un ítem o en una pregunta.				X	
2. OBJETIVIDAD: Los ítems o las preguntas están redactados en forma de indicadores observables o medibles y, en conjunto, pueden ser tratados estadísticamente para probar la hipótesis según el diseño correspondiente.				X	
3. ACTUALIDAD: Los ítems o las preguntas corresponden a las formas actuales de formulación de los instrumentos de investigación científica (pueden ser cerradas, abiertas o mixtas, según sea el caso).				X	
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems o preguntas tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación y, sobre todo, guardan relación con el orden de los indicadores de la variable respectiva.				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems o preguntas corresponde a la cantidad de indicadores de la variable que se pretenden medir y cuya operación se encuentra en el sistema de variables (cuadro).			X		
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems o preguntas del instrumento de investigación permiten recoger los datos necesarios para probar la hipótesis o las hipótesis planteadas en la investigación.			X		
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems o preguntas se sustentan en el marco teórico desarrollado y son coherentes para el propósito de la prueba de hipótesis correspondiente.					X
8. METODOLOGÍA: Este instrumento de investigación corresponde a la técnica apropiada para recoger los datos necesarios y confiables de la variable a investigarse.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos: título, encabezamiento o parte informativa, cuerpo (conjunto de ítems) antecedido por la instrucción correspondiente.					X

10. ORIGINALIDAD: Este instrumento es una elaboración propia con todos los criterios metodológicos básicos de elaboración, de lo contrario, es un instrumento ya utilizado (validado), cuya fuente se menciona al final.					
PUNTAJES PARCIALES				X	
PROMEDIO FINAL				X	
					16

III. DECISIÓN DEL EXPERTO:

- El instrumento debe ser reformulado [01-10] ()
- El instrumento requiere algunos reajustes [11-13] ()
- El instrumento es adecuado [14-17] (X)
- El instrumento es excelente [18-20] ()

IV. RECOMENDACIONES (para mejorar o reajustar el instrumento):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Puno, 09 de Mayo de 2021.

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
Msc. Ricardo Melo Quijpe
ESPECIALISTA COMUNICACIÓN

Anexo 3 Matriz de Consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en docentes de la IES José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno

PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	DISEÑO	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>General: ¿Cuánto influye la gestión de recursos humanos, que realizan las autoridades educativas, en el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno durante el primer semestre del año escolar 2020?</p> <p>Específicos: ¿Qué grado de gestión de recursos humanos, realizada por las autoridades educativas, prevalece en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno, según la percepción de los docentes?</p>	<p>General: La gestión de recursos humanos, que realizan las autoridades educativas, influye en una medida significativa en el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno durante el primer semestre del año escolar 2020.</p> <p>Específicas: El grado de gestión de recursos humanos, que realizada por las autoridades educativas, prevalece en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno, según la percepción de los docentes?</p>	<p>General: Establecer la medida en que influye la gestión de recursos humanos, que realizan las autoridades educativas, en el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno durante el primer semestre del año escolar 2020.</p> <p>Específicos: Identificar el grado de gestión de recursos humanos, que realizada por las autoridades educativas, que prevalece en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas de la ciudad de Puno, según la percepción de los docentes.</p>	<p>1. INDEPENDIENTE: Gestión de recursos humanos</p> <p>2. DEPENDIENTE: Satisfacción laboral</p>	<p>1.1. Provisión de personal</p> <p>1.2. Motivación laboral</p> <p>1.3. Desarrollo profesional y laboral</p> <p>1.4. Control técnico pedagógico</p>	<p>1. Previsión del movimiento de personal realizado en la IES</p> <p>2. Establecimiento de criterios de selección.</p> <p>3. Convocatoria interna para el proceso de asignación de cursos.</p> <p>4. Selección del personal docente según el principio del orden.</p> <p>5. Implementación del docente seleccionado (socialización).</p> <p>6. Condiciones de trabajo que propician las autoridades.</p> <p>7. Tipo de trato de las autoridades a los docentes.</p> <p>8. Felicitaciones o reconocimientos públicos al docente por su buen desempeño pedagógico.</p> <p>9. Fomento de buenas relaciones laborales entre docentes.</p> <p>10. Establecimiento del horario según las expectativas de desarrollo profesional y laboral del docente.</p> <p>11. Organización de cursos de capacitación coherentes a las necesidades profesionales de los docentes.</p> <p>12. Facilidades u oportunidades para asistir a los cursos organizados por la IES.</p> <p>13. Facilidades u oportunidades para asistir a los cursos de capacitación organizados externamente.</p> <p>14. Facilidades u oportunidades para seguir estudios de posgrado.</p> <p>15. Promoción del docente a cargos o puestos de mayor prestigio y recompensa económica.</p> <p>16. Determinación de los criterios de control con participación de los docentes.</p> <p>17. Ejecución del control técnico pedagógico según los criterios y el cronograma previsto.</p> <p>18. Recajo de datos en forma objetiva y referidos a los aspectos técnico pedagógicos.</p> <p>19. Valoración de los datos recogidos según los criterios previstos.</p> <p>20. Toma de decisiones según la valoración realizada para mejorar el desempeño docente.</p>	<p>Ignora su función o deber = 0.0</p> <p>No lo realiza o es negligente = 0.5</p> <p>Solo a veces = 1.0</p> <p>Cumple con la función o deber = 1.5</p> <p>Ejecuta con mucho esmero e interés = 2.0</p>	<p>X → Y</p> <p>Donde: X: Variable independiente Y: Variable dependiente →: Entonces</p>	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Ficha de observación</p>
					<p>Satisfacción que muestra el docente respecto de los siguientes indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> Estado del ambiente de trabajo pedagógico. Disponibilidad de recursos didácticos. Horario de trabajo que le asignaron. Estilo de liderazgo de la autoridad. Tipo de relaciones laborales con los colegas. Tipo de relaciones laborales con los padres de familia. Tipo de relaciones laborales con la autoridad. Remuneración que percibe mensualmente. Compensación por las horas extras de trabajo pedagógico. 	<p>Muy insatisfecho [01-05]</p> <p>Insatisfecho [06-10]</p> <p>Regularmente satisfecho [11-14]</p> <p>Satisfecho [15-17]</p> <p>Muy satisfecho [18-20]</p>		<p>Técnica: Escala de actitudes</p> <p>Instrumentos: Escala de Likert</p>

<p>¿Qué nivel de satisfacción laboral predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno?</p>	<p>según la percepción de los docentes, es deficiente. El nivel de satisfacción laboral predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno corresponde a la escala insatisfecho.</p>	<p>Registrar el nivel de satisfacción laboral que predomina en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno.</p>	<p>2.2. Factores internos de motivación</p>	<p>10. Beneficios y servicios sociales brindados por la institución. Satisfacción que muestra el docente respecto de los siguientes indicadores: 11. Cursos que le asignaron para el año escolar. 12. Respeto a la antigüedad laboral en la asignación de cursos de la especialidad. 13. Autonomía laboral durante el desempeño pedagógico. 14. Desarrollo profesional durante el desempeño pedagógico. 15. Promoción y desarrollo laboral a través de los cursos que tiene a su cargo. 16. Facilidades para la capacitación y desarrollo profesional. 17. Reconocimientos recibidos por el desempeño pedagógico exitoso con los alumnos. 18. Reconocimientos y felicitaciones recibidas por el desarrollo profesional alcanzado 19. Participación como consultor en las decisiones extracurriculares más importantes de la institución. 20. Participación como consultor en las decisiones curriculares más importantes correspondientes a la especialidad profesional.</p>			
--	---	--	---	--	--	--	--

Anexo 4 Tablas y gráficos estadísticos

Frecuencias esperadas bajo independencia

En columnas: Criterios

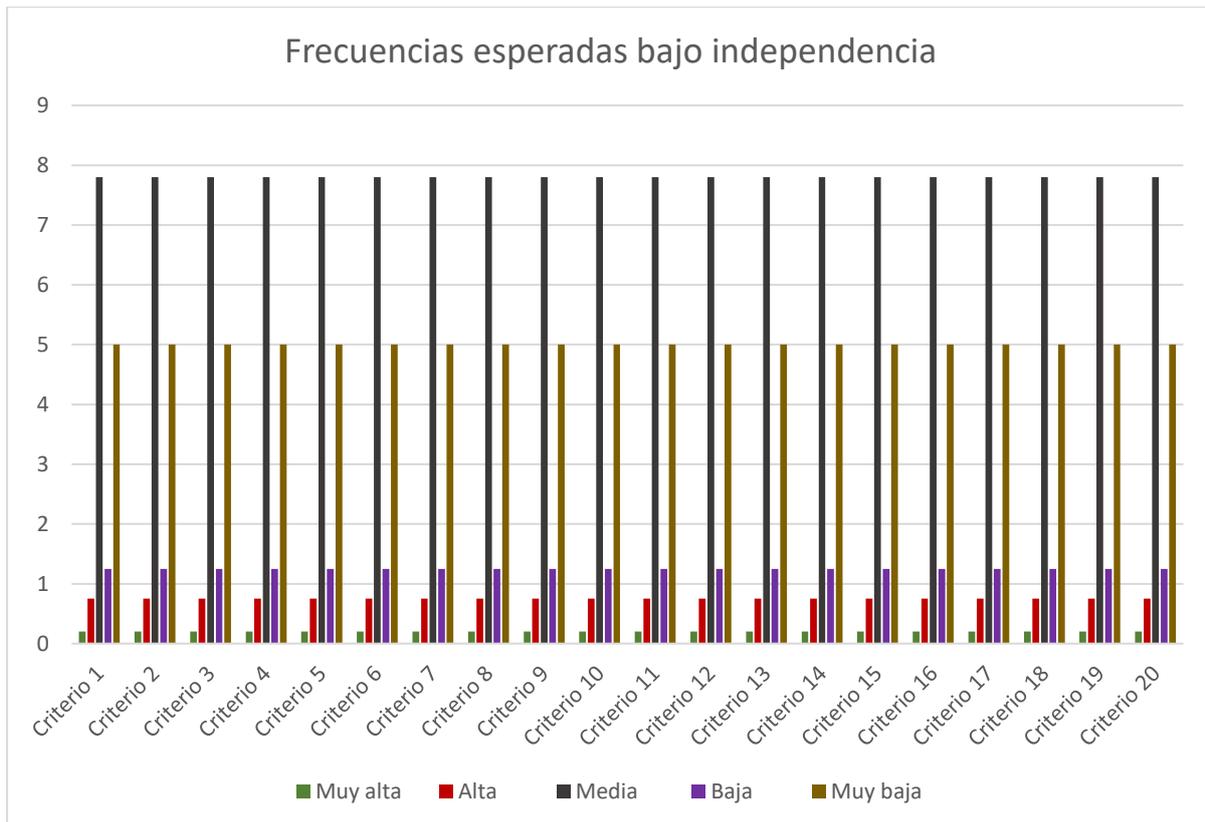
	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5
Muy alta	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Alta	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Media	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8
Baja	1.25	1.25	1.25	1.25	1.25
Muy baja	5	5	5	5	5
	Criterio 6	Criterio 7	Criterio 8	Criterio 9	Criterio 10
Muy alta	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Alta	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Media	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8
Baja	1.25	1.25	1.25	1.25	1.25
Muy baja	5	5	5	5	5
	Criterio 11	Criterio 12	Criterio 13	Criterio 14	Criterio 15
Muy alta	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Alta	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Media	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8
Baja	1.25	1.25	1.25	1.25	1.25
Muy baja	5	5	5	5	5
	Criterio 16	Criterio 17	Criterio 18	Criterio 19	Criterio 20
Muy alta	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Alta	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Media	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8
Baja	1.25	1.25	1.25	1.25	1.25
Muy baja	5	5	5	5	5

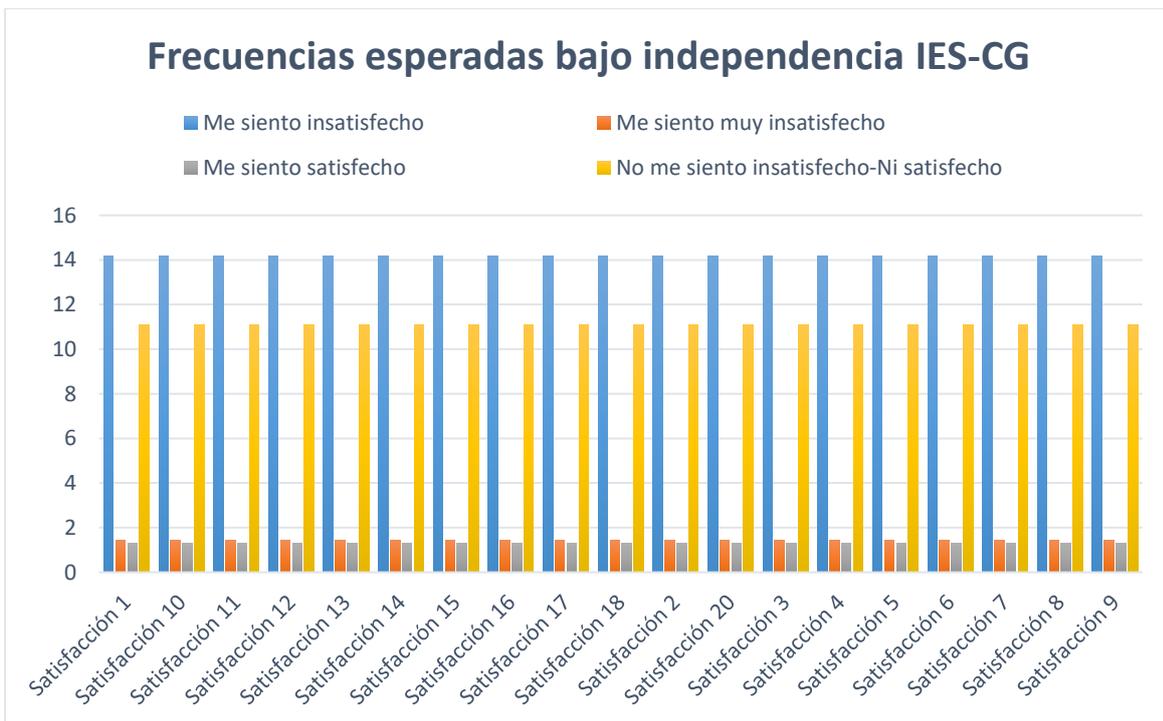
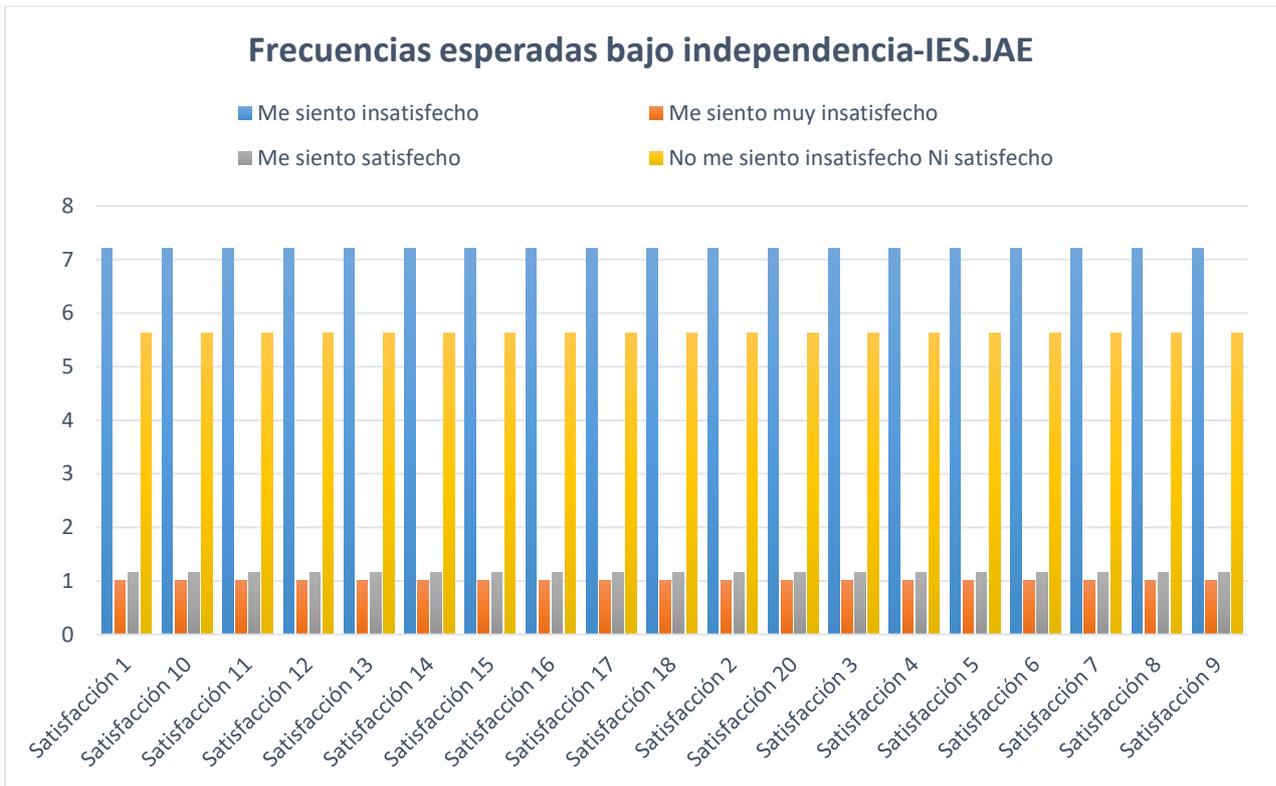
4.3.4. Frecuencias esperadas bajo independencia

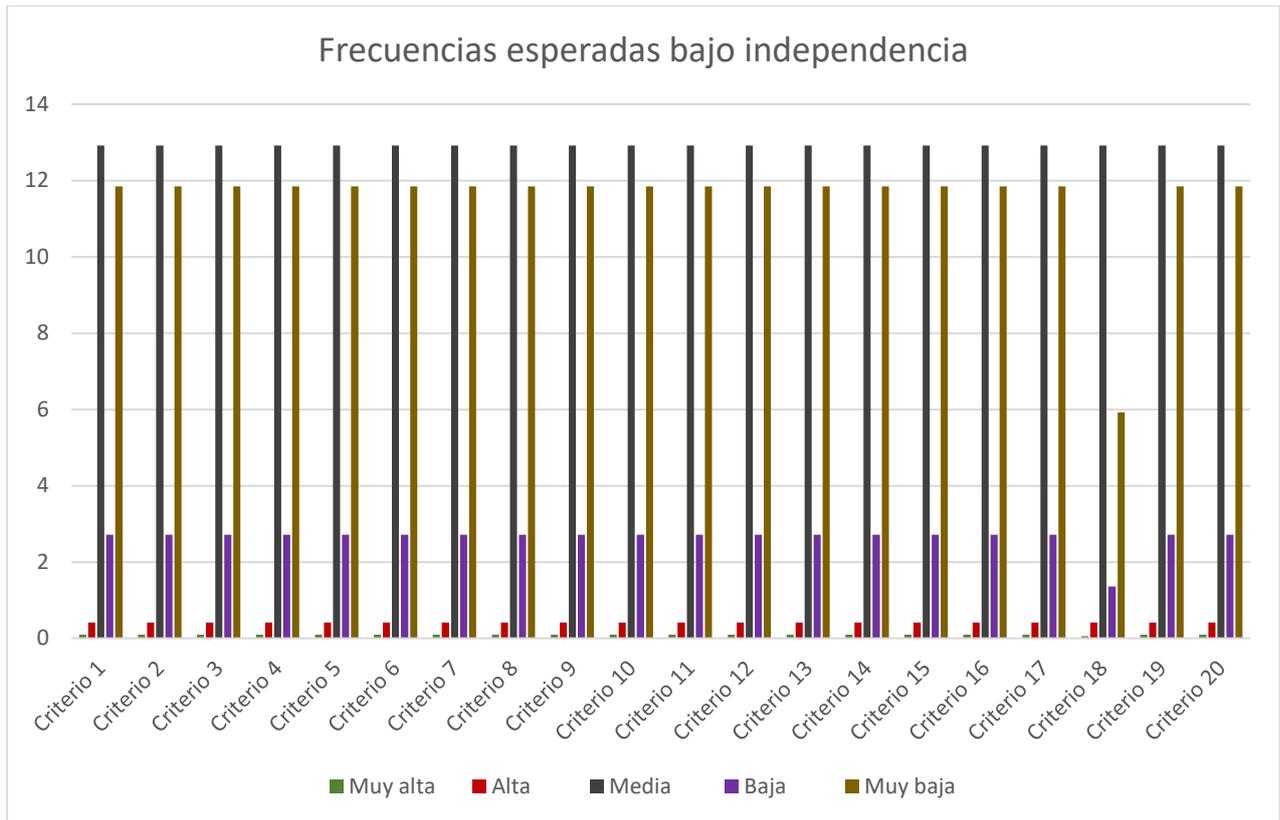
En columnas: Criterios

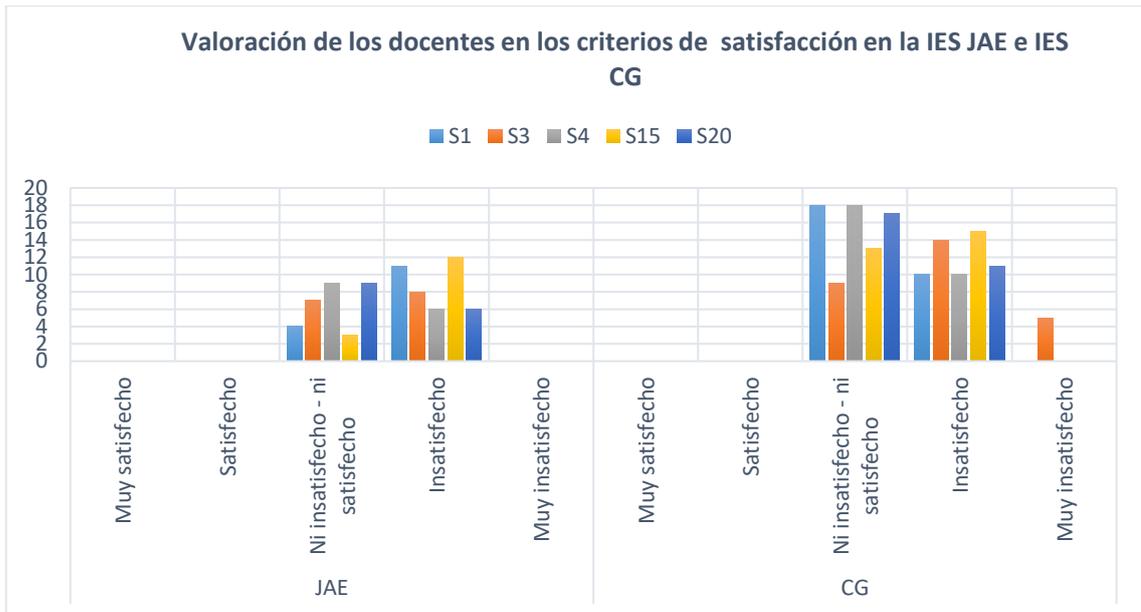
	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5
Muy alta	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Alta	0.41	0.41	0.41	0.41	0.41
Media	12.92	12.92	12.92	12.92	12.92
Baja	2.72	2.72	2.72	2.72	2.72
Muy baja	11.85	11.85	11.85	11.85	11.85
	Criterio 6	Criterio 7	Criterio 8	Criterio 9	Criterio 10
Muy alta	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Alta	0.41	0.41	0.41	0.41	0.41
Media	12.92	12.92	12.92	12.92	12.92
Baja	2.72	2.72	2.72	2.72	2.72
Muy baja	11.85	11.85	11.85	11.85	11.85
	Criterio 11	Criterio 12	Criterio 13	Criterio 14	Criterio 15
Muy alta	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Alta	0.41	0.41	0.41	0.41	0.41
Media	12.92	12.92	12.92	12.92	12.92

Baja	2.72	2.72	2.72	2.72	2.72
Muy baja	11.85	11.85	11.85	11.85	11.85
	Criterio 16	Criterio 17	Criterio 18	Criterio 19	Criterio 20
Muy alta	0.1	0.1	0.05	0.1	0.1
Alta	0.41	0.41	0.41	0.41	0.41
Media	12.92	12.92	12.92	12.92	12.92
Baja	2.72	2.72	1.36	2.72	2.72
Muy baja	11.85	11.85	5.92	11.85	11.85











DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo JUAN ALDO SÁNCHEZ QUINTO
identificado con DNI 09865202 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN con mención en Administración de la Educación

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES
DE LA IES JOSÉ ANTONIO ENCINAS Y CLAUDIO GALENO DE LA CIUDAD DE PUNO

Es un tema original.

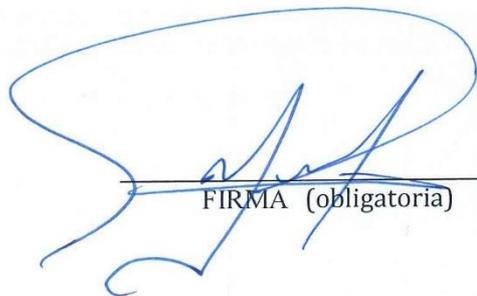
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 11 de diciembre del 2023



FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo JUAN ALDO SÁNCHEZ QUINTO,
identificado con DNI 09865202 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES
DE LA IES JOSÉ ANTONIO ENCINAS Y CLAUDIO GALENO DE LA CIUDAD DE PUNO ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 11 de diciembre del 2023



FIRMA (obligatoria)



Huella