



REVISTA INCLUSIONES

HOMENAJE A NOEMÍ LILIANA BRENTA

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 8 . Número Especial

Enero / Marzo

2021

ISSN 0719-4706

CUERPO DIRECTIVO

Director

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Alex Véliz Burgos
Obu-Chile, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Europa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev
Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Lic. Graciela Pantigoso de Los Santos
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach
Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín
Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio
Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero
Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira
Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga
Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona
Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandía

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar

Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos*

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez

Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

*Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel",
España*

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
Honduras*

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elían Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte,
Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Perú

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

**REVISTA
INCLUSIONES** M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Stefano Santasilia
Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López
Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Dr. Evandro Viera Ouriques
Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez
Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN



**NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL (ENGAGEMENT) Y DESEMPEÑO PROFESIONAL,
EN DOCENTES QUE CURSAN EL PROGRAMA DE POSGRADO**

**LEVELS OF LABOR SATISFACTION (ENGAGEMENT) AND PROFESSIONAL PERFORMANCE,
IN TEACHERS WHO TAKE THE GRADUATE PROGRAM**

Mg. Nilton César Guarnizo Alfaro

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-7838-7143>
nice130_31@hotmail.com

Dr. José Segundo Niño Montero

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-9922-2399>
jninom@unmsm.edu.pe

Dr. Dante Manuel Macazana Fernández

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-2406-3087>
dmacazanaf_af@unmsm.edu.pe

Fecha de Recepción: 28 de octubre de 2020 – **Fecha Revisión:** 02 de noviembre de 2020

Fecha de Aceptación: 18 de diciembre de 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de enero de 2021

Resumen

La teoría moderna sobre la gestión de recursos y el quehacer educacional no dejan de lado la importancia de considerar el componente humano como central en todo proceso de aprendizaje o producción, lo que cobra mayor relevancia si de procesos de acreditación se trata. En atención a tales supuestos es que nos propusimos indagar entorno a dos variables centrales para entender el concepto de calidad: la satisfacción laboral y el desempeño profesional docente. Elegimos el posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima-Perú, porque nos brinda la oportunidad de acceder a docentes de distintas realidades con variadas autoexigencias, además de reunir en sus aulas realidades laborales, también distintas, lo que nos aseguraría mayor dispersión en la variable satisfacción.

Palabras Claves

Educación – Desempeño profesional – Satisfacción laboral – Satisfacción

Abstract

The modern theory on the management of resources and educational work does not ignore the importance of considering the human component as central in the entire process of learning or production, which becomes more relevant as the goal is set for the accreditation processes we aim. In attention to the alleged stories is that we set out to investigate environment to two central variables to understand the concept of quality: job satisfaction and professional teacher performance. We chose the postgraduate course of the Faculty of Education of the Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima-Peru, because it provide us with such opportunity to access documents with different realities that request from the participants their wide varied self-demands, as well as to bring together different work realities in their classrooms. We would ensure greater dispersion in the conquer of the variable.

Keywords

Education – Professional performance – Engagement – Conquer

Para Citar este Artículo:

Guarnizo Alfaro, Nilton César; Niño Montero, José Segundo y Macazana Fernández, Dante Manuel. Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado. Revista Inclusiones Vol: 8 num Especial (2021): 267-276.

Licencia Creative Commons Attribution Non-Comercial 3.0 Unported
(CC BY-NC 3.0)

Licencia Internacional



Introducción

A nivel internacional la realidad del profesorado tiende a ser diversa, la calidad de su contratación y el ejercicio de la profesión dependen directamente del contexto socioeconómico en el que se estudie el hecho educativo. Así, la realidad del docente en los países del denominado “anillo nórdico” dista mucho de la realidad del docente latinoamericano.

El primero goza de prestigio social, una remuneración acorde a sus expectativas más altas de desarrollo personal, que contrariamente a lo que pudiera pensarse representa el promedio remunerativo en Finlandia o Noruega, la diferencia está en su índice de desigualdad, de los más bajos del planeta; además de lo anterior, el desempeño docente implica un proceso de selección coherente con las necesidades del servicio¹ y con condiciones materiales, a nivel de infraestructura y recursos didáctico-tecnológicos, por demás adecuados para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Llevar a cabo un proceso educativo de tales características ha significado una fuerte demanda de recursos por parte del Estado, que asumió tal compromiso desde la visión de “inversión” en lugar de asumirlo como “gasto”.

No es de extrañar que, en términos de evaluación, los principales indicadores se hayan construido sobre la base de la realidad europea, instrumentos tan importantes como la prueba PISA, en sus propósitos evaluativos recoge el conjunto de experiencias del Viejo Continente, prefijando altos índices de competitividad en materias sensibles como matemática y comunicación. Incluso al interior de la comunidad europea la competitividad asume a los nórdicos como el hito a considerar en las políticas públicas del resto del continente.

Pero, también en términos evaluativos tales pruebas deben ser tomadas con cuidado, pues las habilidades que ponderan no son determinantes para juzgar la calidad humana de los evaluados, no están diseñadas para medir el grado de satisfacción social o personal, mucho menos para saber si como individuos los evaluados se sienten plenos o felices, comprometidos con causas de orden superior o satisfechos en el rol que les toca desempeñar en sus respectivas sociedades.

Lo que es innegable es la influencia del clima socioeconómico en la autopercepción del estudiante y del maestro. En circunstancias normales ambos sujetos sociales desarrollan condiciones y habilidades que les permiten insertarse con mayor facilidad en el rol de ciudadanos activos, comprometidos con lo que hacen. Es el nivel de compromiso lo que parece verse reflejado en la dedicación que le ponen al ejercicio de sus roles laborales o formativos². En condiciones distintas, tales desempeños deberían verse afectados. Por el contrario, la realidad sudamericana revela problemas estructurales asociados al servicio educativo, o que tienen un impacto directo en él, como la pobreza y el condicionamiento de las oportunidades para salir de ella³; el docente latinoamericano debe enfrentar, en el

¹ J. Melgarejo, “La selección y formación del profesorado: clave para comprender el excelente nivel de competencia lectora de los alumnos finlandeses”, *Revista de Educación* (2006): 237-262.

² M. Álvarez, “La dirección escolar en el contexto europeo”, *Revista Organización y Gestión Educativa* (2003): 15.

³ P. Redondo, *Escuelas y pobreza: entre el desasosiego y la obstinación* (Buenos Aires: Paidós Ibérica, 2004).

ejercicio de su profesión, limitaciones de orden infraestructural, económico y de permanente desprestigio social, pues suele verse en él, la génesis de muchos de los males sociales, actualmente existentes. Si bien la realidad latinoamericana tampoco es uniforme tiende a compartir problemáticas comunes como la corrupción, la pobreza, la creciente delincuencia y la relativización de los valores sociales.

Sumado a todo lo anterior, se extienden también problemáticas familiares que responden a violencia de género, discriminación y restricciones de acceso a servicios básicos, lo que impacta fuertemente en el establecimiento de la familia y su dinámica interna; sobreabundan los hogares disfuncionales o incluso los hogares establecidos de forma nominativa, con presencia de los padres, pero sin que asuman un rol efectivo en la responsabilidad de educar, tal situación está configurada para recargar de responsabilidades anexas al sistema educativo, mientras aún se mantiene vivo el debate en torno al rol que dicho sistema debe desempeñar en la formación de ciudadanos: escuela expansiva o escuela competitiva, formación para las competencias productivas o para la vida⁴.

Antecedentes

Nuestra indagación se inspira en la teoría humanista por lo que nos parece oportuno referir con mayor detalle los planteamientos de Maslow⁵, contenidos en su libro *Motivación y Personalidad*. Para nosotros es importante considerar estos planteamientos, en la medida que asume al ser humano en todas sus dimensiones, lo que incluye prestar atención también a sus múltiples necesidades, las que al estar en equilibrio permiten establecer una armonía básica que bien puede entenderse como satisfacción, cuando en términos positivos se planea o insatisfacción cuando hace lo propio en términos negativos. Lo anterior, condiciona su comportamiento en las distintas esferas de su quehacer, tanto como su rendimiento y actitud.

Si bien cada ser humano busca la satisfacción de sus necesidades ya sean estas básicas o superiores, la sociedad y las exigencias laborales tienden a regular tales satisfacciones, el tiempo y la intensidad terminan enmarcados en la posibilidad real de lograrlo, generando en muchos cuadros de represión social, familiar e incluso personal. Lo anterior relacionado a qué tan satisfechos podemos estar con lo que hacemos o el cómo percibimos que lo hacemos.

Maslow indica: “la situación inmediata” los objetivos y los logros son determinados por la naturaleza del organismo y los medios para llegar a esos logros son determinados por la cultura [...] qué metas parciales pueden conseguirse, cuáles no; qué significa una amenaza y qué una posible herramienta para llegar a esos logros”⁶. La satisfacción laboral sería uno de estos componentes, si es o no significativo, y si ocupa un lugar central o accesorio dentro de la jerarquía de necesidades que menciona o insinúa Maslow, es lo que queremos determinar a través de esta indagación, más aún cuando nos interesa en sobremanera la posible, y además significativa, relación con el rendimiento profesional. Sabemos que es importante, pero ¿Hasta qué punto esta variable es suficiente para condicionar el desempeño profesional docente?

⁴ A. Boom, *De la escuela expansiva a la escuela competitiva: dos modos de modernización educativa en América Latina* (Barcelona: Anthropos, 2004).

⁵ A. Maslow, *Motivación y personalidad* (Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A, 1991).

⁶ A. Maslow, *Motivación y personalidad*... 335.

Ahora bien, en el planteamiento de Maslow se asume el concepto de autorrealización como el culmen de la satisfacción personal, directamente vinculada a las necesidades, en principio básicas y ya luego engarzadas con mayor complejidad o, en los términos del autor, con mayor jerarquía: fisiológicas, de seguridad, sociales, reconocimiento y de auto superación. Tal satisfacción da por resultado un ser humano pleno, satisfecho consigo mismo, autorrealizado. Las objeciones más firmes a Maslow han reposado precisamente en esto último y es que también es sabido que el ser humano rara vez se asume como satisfecho a plenitud, sobre todo cuando dicha valoración viene dese afuera. Pese a ello, como marco para entender el sentido más general que le damos a la satisfacción laboral, Maslow es importante.

Asimismo, la literatura evidencia de manera sostenida una relación estable entre el estrés experimentado por los docentes y la concreción de los objetivos netamente educacionales. En lo primero, debe considerarse el impacto negativo que ello tiene en la condición física del docente y su correlato en su estabilidad emocional, o dimensión psicológica, lo que también está condicionado por el ambiente en el que se desarrolla el quehacer laboral, en este caso el ámbito educativo, lo que también se vincula a las bajas en el rendimiento profesional, un alto ausentismo y desidia frente a la profesión, lo que bien pudiera entenderse como una reacción frente a la insatisfacción laboral⁷

Ya en otros ámbitos más específicos, dentro del sistema educacional, se ha detectado el vínculo entre insatisfacción laboral e imposibilidad de retención de los docentes, explícitamente nos referimos al ámbito de la educación especial⁸.

En este punto también es importante recordar que el concepto de engagement fue introducido y elaborado como postulado teórico por Malach y Leiter⁹, estos autores definen engagement en términos positivos y lo asocian a condiciones favorables que reditúan en el bienestar laboral, así no es de extrañar que se asocie a energía, implicación y eficacia, queda en evidencia su carácter motivacional positiva, un reflejo del estado cognitivo afectivo, que se mantiene en el tiempo y no se centra o limita a una conducta u objetivo específicos sino que se muestra integrado por dimensiones como el vigor, la dedicación y la absorción.

También es posible afirmar con evidencia y respaldo en la literatura que existe una relación positiva entre los indicadores de bienestar laboral y engagement, pero no existen investigaciones, o al menos, no hemos tenido acceso a aquellas que evidencien relación entre las tres dimensiones del engagement y la satisfacción laboral, bienestar personal, propiamente dicho. Asimismo, la literatura diferencia entre bienestar o satisfacción vinculada al trabajo y la satisfacción del empleado en sentido amplio y en vínculo directo con su quehacer habitual o vida en particular¹⁰.

Lo anterior, incluye el que el sujeto evalúe de forma integral su vida, sus logros, lo positivo y lo negativo, asuma también criterios para compararse con los demás y establecer

⁷ C. Tang; W. Au; R. Schwarzer y G. Schmitz, Mental health outcomes of job stress among Chinese teachers: role of stress resource factors and burnout (Journal of Organizational Behavior, 2001), 887.

⁸ C. Fore, C. Martin y W. Bender, El efecto Bournout en profesores de educación especial: causas y recomendaciones para su solución (The High School Journal: 2002), 36-44.

⁹ C. L. Malach, The truth about Burnout (San Francisco: Jossey-Bass Inc, 1997).

¹⁰ P. Warr, Bienestar y el ámbito laboral. En E. Kahneman, N. Diener, & Schwarz, Bienestar: fundamentos para una psicología hedónica (New Cork: Russell Sage, 1999). <http://www.redalyc.org/pdf/291/29111983012.pdf>

un juicio valorativo sobre lo que le satisface y lo que no le satisface¹¹.

Desarrollo

Metodología

Diseño del estudio

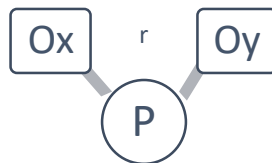
Es una medida de correlación no paramétrica, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Este coeficiente varía de -1.0 (correlación negativa perfecta) a +1.0 (correlación positiva perfecta), siendo estadísticas sumamente eficientes para datos ordinales, como nuestras mediciones de Satisfacción laboral y Desempeño Profesional Docente.

Para el caso de las hipótesis, se estima realizar una Prueba bilateral de la forma:

H0: X e Y son mutuamente independientes

H1: X e Y no son mutuamente independientes.

Por el diseño se ubica el estudio como no experimental-transversal, descriptivo correlacional. Siendo así, puede afirmarse que este estudio es de diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

P = Población del estudio.

O = Observaciones en cada una de las dos variables.

X = Variable 1 = satisfacción laboral

Y = Variable 2 = desempeño profesional docente

r = Correlación

Procedimiento

Las técnicas de recolección de datos:

Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey). Encuesta de Bienestar y Trabajo.

Ficha técnica:

Utrecht Work Engagement Scale -UWES- en su versión de 17 ítems:

¹¹ W. Pavot y E. Diener, Revisión de la satisfacción en relación a la escala de vida (Evaluación y personalidad, 1993), 164-172.

Cuestionario de autoinforme para evaluar el engagement en el trabajo, en una escala tipo Likert, de 7 opciones de respuesta según la frecuencia con que experimentan lo expresado en los reactivos y referidas a las tres dimensiones constituyentes del constructo:

COMPONENTES	ITEMS
Vigor	1, 4, 8, 12, 15 y 17
Dedicación	2, 5, 7, 10 y 13
Absorción	3, 6, 9, 11, 14 y 16

Instrumento que cuenta con 17 ítems y que permite recoger información sobre los tres componentes centrales de las dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

Múltiples estudios han demostrado que UWES posee altos índices de fiabilidad: vigor ($\alpha = 0.73-0.91$) dedicación ($\alpha = 0.83-0.92$) y absorción ($\alpha = 0.69-0.87$)

Se valora a través de cinco ítems que se describen al sentido o conocido del trabajo, a apreciar apasionado y orgulloso por sus tareas y sentirse inspirado por lo que realiza. Los que presentan elevados niveles en dedicación se muestran íntimamente identificados con su quehacer laboral, debido a que para ellos esa son prácticas apreciables, significativa, desafiantes, es decir, los ilumina.

Se muestran y sienten ardientes y orgullosos por su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con lo que hacen debido a que no asumen la experiencia como significativa, retadora o que los infunde, tampoco les genera entusiasmo.

La absorción se evalúa mediante seis ítems que describen el estar feliz en todo lo que involucra el trabajo y presentar cierta resistencia o dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa sin darse cuenta y tiende a olvidar su alrededor. Aquellos que presentan altos puntajes en absorción, están usualmente contentos con lo que hacen, se sienten involucrados en él y presentan dificultad para dejar de trabajar porque la actividad los motiva.

Los que muestran baja puntuación en absorción, no se sienten sumergidos en el compromiso, no presentan problema en abandonar, ni abandonan de situar cuidado a su ambiente, ni al período que pasa.

Puntuación: Los datos a resolver se realizarán siguiendo directrices estadísticas. Un punto central interno de la necesidad de mostrar una interpretación adecuada de las consecuencias sobre la confidencialidad de los instrumentos.

Cuestionario para medir la variable Desempeño Profesional Docente

Ficha técnica:

Nombre Original: Marco del Buen Desempeño Docente

Procedencia: Ministerio de Educación

Administración: personal y/o grupal

Tipo cuadernillo. Duración: 30 minutos

Aplicación: Docentes.

Validez y confiabilidad: Se dará por juicio de expertos.

Puntuación: Calificación manual o computarizada

Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado Pág. 274

Factores componentes: Dominio I, Dominio II, Dominio III y Dominio IV, Descripción de la prueba: La prueba está compuesta por cuatro dominios, diecisiete indicadores, 35 ítems y una escala dicotómica Nunca = 0 y siempre = 1

Es forzoso indicar que de ser preciso se preparen cuestionarios para atender la comprobación de variables, los instrumentos serán comprobados por juicio de expertos.

Escala de calificación

Dominio	Dimensiones	Muy alto	Alto	Medio	Bajo
I: Preparación docente en función de la necesidad de aprendizaje estudiantil	Preparación para la enseñanza 1	10-11	8-9	6-7	0-5
II: En virtud al desarrollo de la praxis educativa (Durante el aprendizaje estudiantil)	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 2	9-10	7-8	5-6	0-4
III: Su rol en la gestión institucional del centro de labores, con proyección a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 3	6-7	5-6	3-4	0-2
IV: Aspectos propios del rol profesional y su perfil docente.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 4	6-7	5-6	3-4	0-2

Total de puntaje obtenible 35

Fuente: elaboración propia, tomando como base MINEDU (2012)

Categorización de la variable desempeño profesional docente

Variable	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Desempeño profesional docente	30-35	24-29	18-23	13-18	Menos de 13

Fuente: elaboración propia, tomando como base MINEDU (2012)

Distribución de *items* por dominios

	DOMINIO I	DOMINIO II	DOMINIO III	DOMINIO IV
ITEMS	1-11	12-22	23-28	29-35

Fuente: elaboración propia, tomando como base MINEDU (2012)

La población compuesta por 80 docentes, que cursan el programa de Posgrado de la Facultad de Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la mención de evaluación y acreditación de la calidad educativa. En la presente investigación por la cantidad de docentes que conforman el estudio, la muestra será equivalente a la población, por lo que no se requiere procedimiento estadístico para definir la muestra.

Conclusiones

Las instituciones educativas fijan la atención en entender las transformaciones sociales, sus incidencias en la familia y la sociedad en su conjunto, como un entramado de comunicaciones e institucionalidades que de una u otra forma tienen que soportar exigencias de toda índole en un esquema de mercado competitivo que experimenta

inclusiones y exclusiones en función de lo que se sabe, allí la educación se convierte en un diferenciador de oportunidades.

Este dimensionar la labor docente es la que justifica el que se preste atención a sus problemáticas y al modo en el que puede mejorarse la calidad de lo que brinda.

Todos estos aportes requieren tomar formas más concretas, por ello y para los efectos prácticos de esta tesis el denominado “desempeño profesional” se abordará considerando cuatro dimensiones, como un aporte metodológico del Ministerio de Educación, para establecer con mayor precisión tal concepto, esto incluye: la vocación del maestro y el empeño por lograr la formación educacional que requieren los estudiantes, lo que representa uno de los elementos de interacción más influyentes en su desempeño profesional, asumido como la voluntad de un individuo orientada dentro de un marco axiológico que es propicio en el quehacer educativo.

Finalmente, esperamos determinar con un alto grado de fiabilidad si existe relación significativa entre los niveles de satisfacción laboral (engagement) y el desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la mención de evaluación y acreditación de la calidad educativa.

De ser así, habremos dado un paso importante para inferir componentes centrales dentro de un concepto más amplio: la calidad, íntimamente relacionado al quehacer educativo.

Bibliografía

Álvarez, M. “La dirección escolar en el contexto europeo”. Revista Organización y Gestión Educativa (1993): 15-19.

Boom, A. De la escuela expansiva a la escuela competitiva: dos modos de modernización educativa en América Latina. Barcelona: Anthropos. 2004.

Fore, C.; C. Martin y W. Bender. El efecto Bournout en profesores de educación especial: causas y recomendaciones para su solución. The High School Journal. 2002.

Malach, C. L. The truth about Burnout. San Francisco: Jossey-Bass Inc. 1997.

Maslow, A. Motivación y personalidad. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A. 1991.

Melgarejo, J. “La selección y formación del profesorado: clave para comprender el excelente nivel de competencia lectora de los alumnos finlandeses”. Revista de Educación: (2006): 237-262.

Pavot, W. y E. Diener. Revisión de la satisfacción en relación a la escala de vida. Evaluación y personalidad (1993): 164-172.

Redondo, P. Escuelas y pobreza: entre el desasosiego y la obstinación. Buenos Aires: Paidós Ibérica. 2004.

Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado Pág. 276

Tang, C.; W. Au; R. Schwarzer y G. Schmitz. "Mental health outcomes of job stress among Chinese teachers: role of stress resource factors and burnout". Journal of Organizational Behavior (2001).

Warr, P. Bienestar y el ámbito laboral. En E. Kahneman, N. Diener, & Schwarz, Bienestar: fundamentos para una psicología hedónica. New Cork: Russell Sage. 1999. <http://www.redalyc.org/pdf/291/29111983012.pdf>

REVISTA
INCLUSIONES M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.

MG. NILTON CÉSAR GUARNIZO ALFARO / DR. JOSÉ SEGUNDO NIÑO MONTERO
DR. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ