



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Satisfacción laboral y desempeño docente en una institución  
educativa pública de Trujillo, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Enriquez Reyna, Carmen Edita (orcid.org/0000-0003-2823-7176)

**ASESORA:**

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny (orcid.org/0000-0003-4032-9620)

**CO-ASESOR:**

Mg. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A Dios por darme mucha fuerza para lograr todos mis objetivos propuestos y por ser mi guía en cada paso que dé.

Esta tesis lo dedico a mi querida madre Corina Brígida Reyna Madalangoitia y a mi mamita Tomasa Madalangoitia Vargas, ya que ellas son mi luz que alumbran mis días difíciles, por otro lado, los agradezco mucho por darme seguridad y enseñarme buenos valores.

A mis hermanos por ayudarme a seguir cumpliendo todos mis sueños y a toda mi familia por mostrarme su apoyo incondicional sin pedir nada a cambio.

## **Agradecimiento**

A Dios por guiar mi camino y por ser mi padre protector que siempre está ahí apoyándome en cada paso que dé. Así mismo agradezco mucho a mi familia tan maravillosa que siempre creen en mí y en mis logros que sigo construyendo día a día en este largo camino.

Agradezco a todos mis compañeros que siempre han estado ahí para orientarme y guiarme en cada paso que avance en mi día a día.

Índice de contenidos	Pág
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO. ....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.1.1. Tipo de investigación.....	11
3.1.2. Diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.2.1. Variables.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	13
3.3.1. Población .....	13
3.3.2. Muestra.....	14
3.3.3. Muestreo.....	14
3.3.4. Unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	35

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Población y muestra de los docentes de una institución educativa pública.</i>	13
Tabla 2. Distribución numérica y porcentual según la satisfacción laboral de los docentes.	16
Tabla 3. Distribución numérica y porcentual según el desempeño docente.	17
Tabla 4. Prueba de normalidad según la satisfacción laboral y el desempeño docente	18
Tabla 5. Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.	19
<i>Tabla 6. Relación entre las dimensiones “Supervisión” y “Capacitaciones pedagógicas”.</i>	20
Tabla 7. Relación entre las dimensiones” ambiente físico” y la “responsabilidad social”.	21
Tabla 8. Relación entre las dimensiones” motivación” y las “relaciones interpersonales”.	22
Tabla 9. Relación entre las dimensiones” capacitación” y las “capacidades pedagógicas”.	23
Tabla 10. Relación entre las dimensiones” remuneración” y las “relaciones interpersonales”.	24

## Resumen

El presente estudio, titulado “Satisfacción y Desempeño Laboral”, tiene como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en una institución públicas de Trujillo 2022. Tipo básica, cuantitativa, nivel correlacional, diseño no experimental. Se utilizaron dos encuestas como instrumentos para medir ambas variables. Los resultados demuestran que el 100% de docentes pertenecientes a una I.E.P., el 63.3% muestran una satisfacción laboral alta, seguido del 33.3% quienes consideran un nivel medio, y por último el 3.3% muestran una baja satisfacción, así mismo el desempeño docente, hallamos que del 100% de docentes pertenecientes a una I.E.P, el 78.3% se encuentran con un desempeño docente bueno, seguido del 20% con un nivel regular, y por último el 1.7% un desempeño malo. Por tanto, la variable satisfacción laboral se correlaciona directa y positivamente con el desempeño docente según la correlación de Spearman (Rho) de 0,703 positiva de grado alto, y una significancia de  $p = 0,000$ , cual es menor a la significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.

**Palabras clave:** satisfacción, laboral, desempeño, docente, educación.

## Abstract

The present study, entitled "Job Satisfaction and Performance", has as its general objective to determine the relationship between job satisfaction and teaching performance in a public institution in Trujillo 2022. Basic type, quantitative, correlational level, non-experimental design. Two surveys were used as instruments to measure both variables. The results show that 100% of teachers belonging to an I.E.P., 63.3% show high job satisfaction, followed by 33.3% who consider a medium level, and finally 3.3% show low satisfaction, likewise the teaching performance, we found that of 100% of teachers belonging to an I.E.P, 78.3% have a good teaching performance, followed by 20% with a regular level, and finally 1.7% a bad performance. Therefore, the job satisfaction variable is directly and positively correlated with teaching performance according to Spearman's correlation (Rho) of 0.703, positive for a high degree, and a significance of  $p = 0.000$ , which is less than the standard significance of 5% ( $p < 0.05$ ); therefore, it was shown that there is enough evidence to expose the significant relationship between job satisfaction and teacher performance.

**Keywords:** job, satisfaction, teacher, performance, education.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la educación en el sector público existe diferencias importantes, en países avanzados en su desarrollo como Japón y Estados Unidos, en los cuales la profesión del docente son las más valoradas, reconocidas y de prestigio social, generando una satisfacción laboral y un desempeño correcto, con resultados óptimos; a diferencia de los países en desarrollos como Perú, Ecuador, Bolivia, etc., los cuales el sector de educación pública está en crisis, siendo subvalorada y una deficiente prestigio social, afecta la satisfacción y perjudica el desempeño del docente, generando un deficiente aprendizaje en los estudiantes (Escribano Hervis, 2018)

Por lo cual la satisfacción es considerada como el factor principal causal del desempeño docente, ya que, sin ella es poco probable que el docente realice su labor correctamente, generando una baja calidad, calidez y eficacia en su trabajo (Guell, 2019). En el Ecuador, el 37.78% de docentes no efectúan acciones de motivación, 41% no lleva un plan de actividades, 66.67% no hace evaluaciones de saberes previos a los estudiantes (Hernández Jácquez , 2018). En Venezuela, los docentes hacen mención que el estilo impartido es el autoritario que genera una negatividad en el ejercicio laboral.

En el Perú, esta problemática también se da, ya que el 49.1% reportan una satisfacción baja de acuerdo con el ambiente de trabajo y del salario. Es cotidiano oír a los docentes sobre su disconformidad de los diferentes aspectos que envuelven su profesión, entre ellos el monitoreo, el ambiente físico, las prestaciones, capacitaciones y remuneración, siendo este el último el de mayor señalamiento por parte de ellos, generando insatisfacción y el correcto cumplimiento de sus funciones, por lo cual la insatisfacción laboral es un estado emocional desagradable (MINEDU, 2020).

Cabe mencionar que el desempeño docente consiste en lograr y cumplir muy satisfactoriamente con las metas trazadas, dinamizados por los conocimientos y habilidades, en cada una de las instituciones, ya sean privadas y públicas, y están



interrelacionados a la planificación, implementación y ejecución curricular, así como a la regulación del comportamiento y evaluación progresiva de los aprendizajes en los estudiantes, es decir el grupo de acciones que un docente realiza para cumplir sus funciones, siendo el proceso de formación de sus estudiantes a cargo.

Y para lograr alcanzar una calidad de los servicios ofrecidos en una institución educativa, están directamente vinculados con el nivel de satisfacción laboral donde los docentes que laboran; por ello que en esta institución educativa pública objeto de la investigación, los docentes no se encuentran satisfechos, el espacio laboral no es el correcto, encontrando una desigualdad entre las capacidades, remuneraciones y compromisos en la institución por parte de ellos, generando un mal desempeño entre los profesionales de la educación de esta institución; y como consecuencia los principales perjudicados son los estudiantes. (MINEDU, 2020).

Por lo que surge la siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo 2022?, Los problemas específicos del presente estudio son: i) ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral y desempeño docente?, ii) ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el desempeño docente?, iii) ¿ambiente físico y desempeño docente?, iv) ¿motivación y desempeño docente?, v) ¿capacitación y desempeño docente?, vi) ¿Cuál es la relación entre la remuneración y desempeño docente en la institución educativa pública de Trujillo 2022?

En tal sentido, el proyecto se justifica mediante los criterios de investigación; relevancia social, ya que en la ciudad de Trujillo existe más del 60% de docentes que laboran en una institución educativa pública, en ellos el mayor número son estables cuyo conjunto constituye un componente social de trascendencia para la gestión pública. Convivencia, en todo sentido, es conveniente para este tiempo y espacio de cambios, ya que su estudio es muy importante motivador. Valor teórico, servirá de sustento para que los órganos de decisión tomen las medidas más convenientes para disminuir las tardanzas e indiferencias por parte de los docentes, incidiendo en la mejorar su desempeño. En lo práctico, se enfoca en poner en práctica en las I.E. de mayor incidencia que carezcan de un buen desempeño

docente. Y en lo metodológico, todo su contenido será guiado por el método científico: hipotético deductivo, analítico y sintético.

Asimismo, se formuló el siguiente objetivo general : Determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo 2022; se consideraron los siguientes objetivos específicos: i) Identificar el nivel de la satisfacción laboral y desempeño docente?, ii) Determinar la relación entre la supervisión y desempeño docente, iii) ambiente físico y desempeño docente, iv) motivación y desempeño docente, v) capacitación y desempeño docente, vi) Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño docente.

Finalmente se consideró la siguiente hipótesis: Existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo 2022. Como hipótesis específicas tenemos: Existe relación entre la supervisión y el desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo 2022. Existe relación entre el ambiente físico y el desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo 2022. Existe relación entre la motivación y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo 2022. Existe relación entre la capacitación y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo 2022. Existe relación entre la remuneración y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, este capítulo tiene la finalidad de explorar estudios y publicaciones de contenido similar, con el fin de profundizar las teorías y los resultados obtenidos de diferentes autores de distintas investigaciones. A nivel nacional, como instrumentos para ambas variables. Obteniendo el 60% de los docentes Acevedo y Contreras (2021), su objetivo principal fue comprender la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Universidad de Huancayo; fue un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional y no experimental, con ayuda de un cuestionario se encuestó a 69 docentes que están muy satisfechos con sus funciones y tareas, 61% con las condiciones laborales, 42% están satisfechos con el reconocimiento personal y social, el 51% satisfechos con los beneficios económicos; por lo tanto, se puede concluir que las dos variables están correlacionadas positivamente.

Así mismo a nivel internacional, la presente investigación es según los autores, Govea y Zúñiga (2021), tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la eficacia del trabajo pedagógico; estudio no experimental descriptivo correlacional con una muestra poblacional de 41 I.E, Guayaquil, Ecuador; la satisfacción de los 32 colaboradores encuestados fue buena, entre los cuales 25 colaboradores se están desempeñando bien y el un valor de chi-cuadrado es 10,58; la conclusión es que existe una relación positiva entre las dos variables.

El estudio de Morales y Acuña (2021), tuvo como objetivo determinar el efecto en la I.E. la satisfacción laboral y el desempeño pedagógico en Ecuador utilizando un método descriptivo mixto y exploratorios con una muestra de 121 docentes; Los resultados muestran que los docentes menores de 36 años están motivados, mientras que los mayores no lo están. Cuando se trata del desempeño docente se debe considerar tres aspectos a considerar: clima laboral, autonomía y liderazgo, se concluye que la satisfacción laboral tiene un efecto positivo en el efecto del desempeño docente.

En su estudio, Cauper y Ríos (2021) buscaron comprender la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en Iquitos IE Nr. 60189; este estudio

es un estudio correlacional más que experimental en el que se utilizó como objeto de investigación a 82 docentes, como muestra a 68 docentes y se aplicó el cuestionario a ambas variables como instrumento; el resultado fue que, si existe correlación entre dos valores de las variables,  $R = 0.53$  y  $p < 5\%$ .

Wong et al. (2021), planteó como objetivo principal comprender la influencia entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas de Arequipa a través de un estudio de diseño transversal, explicativo y no experimental con 112 colaboradores. Se realizó una encuesta; los resultados mostraron que la satisfacción no tuvo efecto sobre el desempeño laboral, con una  $p = 0,292$  y un valor de Rho Spearman de 0,102 para el desempeño laboral entre colegas institucionales.

Toribio et al. (2021), en su investigación su objetivo fue conocer la relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente en la IE Callao, su estudio fue no experimental utilizando un diseño descriptivo, correlacional, transversal y métodos deductivos, y 89 docentes utilizaron la normalidad. a partir de los datos obtenidos de Rho Spearman para probar la hipótesis, comprobar que, si existe una relación entre las dos variables,  $p = 0.000$ , Rho Spearman es 0.734, en este caso, la variable de satisfacción laboral también se relaciona con la dimensión del desempeño docente, Instruccional el diseño es 0,550, el liderazgo educativo es 0,683, el liderazgo comunitario es 0,688, el desarrollo profesional es 0,554, el nivel de significancia es 5%.

Bodero (2021), propuso en su estudio el siguiente objetivo de comprender la relación entre las variables de satisfacción laboral y el desempeño pedagógico - durante la pandemia de Piura; a partir de un estudio de género cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, con una muestra de 37 docentes y un instrumento cuestionario proporcionó una correlación directa entre las dos variables estudiadas. con  $p = 0,001$ , con un coeficiente de Pearson de 0,824; se concluyó que existe una correlación entre estas dos variables en la era de la pandemia.

Mendoza et al. (2022) en su estudio, el objetivo principal fue determinar la relación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en IE, utilizando un enfoque

cuantitativo, no experimental, obteniendo un 58% de docentes con un buen nivel de desempeño, 49 con nivel medio de satisfacción laboral de los docentes en porcentaje; la correlación entre su satisfacción laboral y las dimensiones de desempeño de los docentes es con Rho Spearman, 0.824 en la dimensión tarea; 0,818 en relación laboral, 0,801 en reconocimiento personal y social y 0,842 en beneficios económicos, y estos tres están altamente correlacionados positivamente,  $p=0,000$ ; La conclusión es que existe alta correlación positiva en ambas variables.

A nivel local, Ibáñez (2021), buscó comprender el impacto entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional pedagógico, este estudio utilizó el método inductivo, un grupo como muestra de 36 docentes que utilizó encuestas como técnica aplicada; los resultados fueron: la satisfacción laboral fue alta y el desempeño docente fue normal; los resultados mostraron que la satisfacción laboral tuvo efecto positivo en el desempeño docente.

Espinoza et al. (2021), cuyo principal objetivo fue comprender el efecto en la satisfacción laboral y el desempeño docente de los centros de idiomas durante la pandemia; métodos cuantitativos, no experimental, diseño descriptivo, tipos de correlación cruzada; en promedio, el 88,4% de los docentes se mostró satisfecho con las calificaciones, el 70% con el desempeño docente; concluyeron que hubo efecto en ambas variables de estudio con un valor de Rho Spearman de 0,408,  $p = 0,000$ .

Ysique (2021), el propósito principal de este estudio es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño del aprendizaje profesional en Trujillo, este estudio es de tipo deductivo, cuantitativo, diseño no experimental y tipo pareamiento. La muestra estuvo conformada por 178 contribuyentes; se encontró que el 62% de los docentes estaban muy satisfechos con su trabajo y el 63% de los docentes – rendimiento alto. Por lo tanto, si  $p=0,001$  al 5% de nivel de significación, existe una correlación directa en variables estudiadas.

De tal manera, esta investigación se fundamenta, en cuanto a la satisfacción laboral se ha caracterizado de varias maneras, como que se puede asociar particularmente con el conocimiento del individuo en una organización. Esta experiencia se

reconoce en la impresión del trabajador, y la última elección termina en una parte profunda. La mayoría de los factores conducen al enfoque de actuar de la persona (Ibañez, 2021). Así mismo, la satisfacción laboral es un comportamiento dirigido al trabajo, que se caracteriza como la expresión emocional positiva o la percepción laboral de una persona. Mientras que, para Boderó (2021), indica que la satisfacción laboral se caracteriza como la conducta o inclinación en el trabajo basado en convicciones y valores (Merino, 2022).

Teniendo esto en cuenta, según, la definición de satisfacción laboral en la educación de Tuesta (2021), la docencia es una de las profesiones más importantes en la sociedad y el mundo, ya que es la ocupación principal donde se concentra la mayor parte de nuestra energía y atención por lo máspreciado que son los niños. De acuerdo con este punto de vista, la satisfacción laboral del maestro o director es un desarrollo importante que las perspectivas de éxito educativo de un estudiante, así como el liderazgo escolar y el progreso organizacional. (Zeballos, 2021).

La satisfacción laboral presenta cinco dimensiones principales: La supervisión, la idea del manejo dentro de las empresas, el nivel de responsabilidad y las estrategias de administración y aplicación individual son perspectivas que inciden definitivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores. Del mismo modo, la viabilidad y los determinantes de las empresas de la satisfacción laboral que se fundamentan de forma factible en la conservación de una ventaja competitiva sostenible, enfocada en la incorporación de ensayos de trabajo (Cauper & Ríos, 2021).

Por otro lado, Álvarez et.al (2021) comenta que el ambiente físico en los, trabajadores en general merecen un entorno actual agradable y libre de riesgos. Asimismo, se requieren de recursos adecuados para así desempeñar su labor de manera eficaz. En cualquier caso, las circunstancias reales de trabajo no deben socavar la prosperidad real del trabajador. Esto implica que la empresa debe eliminar situaciones inseguras y aplicar técnicas de control de riesgos y bienestar.

Además, (Cauper & Ríos, 2021) indica que la motivación ha sido la más contundente en el espacio de realización de la satisfacción laboral, que se enfoca

en la convicción de las asociaciones de una persona con su labor son fundamentales y que su actividad hacia la mejora da un buen desempeño docente.

Así mismo (Cauper & Ríos, 2021).manifiesta que la capacitación docente profesional se forma mediante talleres, cursos o acreditaciones, para lograr las habilidades docentes esperadas, puede ser una metodología eficiente, ya que surge de la conclusión real de las necesidades de preparación del docente y controla la forma en que se instruye la valoración de la viabilidad de esta, para retroalimentación del proceso.

Y por último las organizaciones hoy en día se enfocan por hacer una remuneración suficiente para sus trabajadores basado en su empleo, y esto les permite generar una mayor dedicación, responsabilidad y en consecuencia contribuye a desarrollar los desempeños que muestran dichos empleados (Silva, 2022). Por otra parte, se demuestra que la compensación es el enfoque para remunerar a los trabajadores por la dedicación que brindan a una asociación para realizar su trabajo. (Cauper & Ríos, 2021).

En cuanto a la segunda variable, el desempeño profesional en la sociedad avanza rápidamente, para lograr responder a los requerimientos sociales, seguimos proponiendo dificultades y enfoques nuevos, diferenciados para hacer las cosas. Así mismo la docencia en este marco es un ejercicio de reflexión sobre la profesión y su función en la sociedad. (Daza Sánchez, 2017)

Según Ancajima y Pardo (2021) expresa que “el desempeño laboral es la valoración que se logra adicionar a la empresa de los diversos episodios sociales que una persona realiza en un lapso”. De igual forma, para Chiavenato (2021) indica que “es la forma de actuar del trabajador en la búsqueda de las metas trazadas, este es el procedimiento singular para lograr las metas” (pag.14)

La adecuada docencia en este sistema es una práctica de reflexión sobre el significado de esta vocación y su trabajo en el espacio público, cultura y superación con valor. Se trata de un curso de reflexión sobre las características de una actuación enfocada en niños y jóvenes que realizan fundamental agarre a lo largo de su preparación esencial, y trata de activar la vocación de la actuación hacia la

consecución de una superación perseverante que garantice este aprendizaje (Zeballos, 2021).

Según la capacidad pedagógica, Care et al. (2018), las habilidades, las actitudes y los valores éticos pueden sustentar una enseñanza de alta calidad y dotar en los estudiantes las habilidades como la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la comunicación, donde la enseñanza se enfoca en abordar satisfactoriamente los problemas más amplios de la enseñanza y el aprendizaje a lo largo del proceso de aprendizaje y las dificultades.

Israilovich et al. (2020), señala que la capacidad pedagógica es un mecanismo integrador que fortalece la estrecha relación entre entidades iguales, tecnología y recursos humanos para satisfacer las necesidades de los educadores competitivos, constituidos por cadenas de ciencia y herramientas de innovación, educación, tecnología, gestión y negocios.

Park et al. (2019) indica que la responsabilidad profesional, muestra a los docentes que están directamente involucrados en la formación de sus actitudes y objetivos profesionales, que ayudan a dar forma a la educación de todos los estudiantes y son los principales responsables de la empresa educativa. Además, Tsujino et al. (2016), sugiere que una buena responsabilidad profesional en educación requiere siempre de instalaciones y equipos adecuados para cada I.E.

Finalmente, Danforth y Naralan, (2015) muestran en su estudio que las relaciones humanas se basan en el comportamiento entre las distintas personas que son capaces de comunicarse adecuadamente, refutar opiniones, crear oportunidades suficientes en la investigación y el desarrollo. Mientras tanto, Won et al. (2019), indica que la satisfacción con las relaciones interpersonales tiene un efecto estadísticamente significativo en la sociabilidad.

En cuanto a las teorías relacionadas con el desempeño pedagógico, Waetenber et al. (2020), menciona con base que la teoría de interacción social y el modelo demanda el recurso laboral. Esto sugiere que los docentes perciben recursos humanos fuertes (es decir, están desacuerdo, de acuerdo y alcanzan un muy alto.



Según los autores, Tello-Aguilar C., Uribe- Hernández Y, Castagnola- Sánchez J. y Meneses-Claudio, indican que la actividad pedagógica es considerada la competencia profesional del profesor universitario cuyo rol evidencia la idoneidad del personal técnico, la comunicación interpersonal dominio y formación de valores morales.

Geraldo et al. (2020), afirmó que los docentes son los mentores, líderes y mediadores que forman y desarrollan a los estudiantes de manera crítica e innovadora, comprometidos con la formación de ciudadanos participativos y la construcción de sociedades democráticas, justas y empáticas. Su objetivo es lograr buenos resultados entre docentes.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

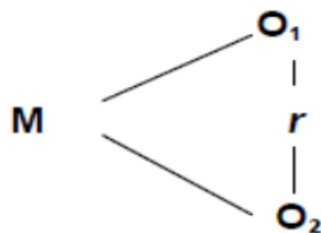
##### 3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es fundamental, cuantitativa y descriptiva ya que describirá los factores que determinan la satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas y privadas, comparará ambas variables, (Hernández, Fernández y Bautista,2018)

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño será de correlación descriptivo no experimental en el cual se determinará la relación entre dos variables para la recolección de datos sin manipular las variables. Por otra parte, se refiere a un plan o estrategia encaminada a obtener la información necesaria en respuesta al planteamiento de un problema, tal como un investigador utiliza su diseño para probar la certeza de una respuesta a un contexto dado o hipótesis descriptiva o respuesta de investigación a las preguntas de la investigación (Hernández - Sampieri, et al, 2018).

A continuación, lo presentamos. es según su realidad.



Donde:

M = Docentes donde se realizará la investigación.

O1: Variable 1: Satisfacción laboral.

R: Relación entre las dos variables.

O2: Variable 2: Desempeño docente.

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Variables**

#### **Variable 1: Satisfacción laboral**

##### **Definición conceptual**

Así mismo, la satisfacción laboral es el comportamiento dirigido al trabajo, que se caracteriza como la expresión emocional positiva o la percepción laboral de una persona. (Bodero, 2021)

##### **Definición Operacional**

Son los procesos o acciones que el docente debe tener en cuenta para lograr su satisfacción en su centro de labores, evaluándose mediante un cuestionario.

Indicadores: Dimensión 1, la supervisión y la relación con los encargados. Supervisión calificada, dimensión 2, Servicios básicos, recursos y equipos, dimensión 3, estabilidad laboral, clima organizacional, dimensión 4, recursos educativos para la capacitación, aprendizaje del estudiante, dimensión 5, tareas y funciones encargadas, incremento.

**Escala de valoración:** Fue ordinal

#### **Variable 2: Desempeño docente**

##### **Definición conceptual**

El desempeño docente se basa en el proceso sistemático de evaluaciones con beneficios educativos generados a partir de la práctica, basándose en habilidades educativas, emociones, compromisos, responsabilidades laborales con naturaleza a las relaciones interpersonales con los estudiantes (Paredes y santos, 2021).

##### **Definición Operacional**

El desempeño del aprendizaje es el conjunto de competencias en el nivel pedagógico, la influencia de los docentes, la difusión del conocimiento a los

estudiantes a través de la pertenencia y la autoconfianza, la formación de relaciones interpersonales a través de la I.E. la cooperación y la participación, incluso con la sociedad, en cambio, se promueven mediante la responsabilidad profesional. a favor de su profesionalismo y desarrollo de identidad.

**Indicadores:** Dimensión 1, preparación del estudiantes, enseñanza y evaluación del estudiante, dimensión 2, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, Dominio 3, participación en la escuela y la participación en la comunidad.

**Escala de valoración:** Fue ordinal

### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

La presente investigación está conformada por 60 docentes de una institución educativa pública en la ciudad de Trujillo del departamento la libertad, está ubicada en el distrito del Porvenir, siendo 35 mujeres y 25 hombres.

**Tabla 1**

***Población y muestra de los docentes de una institución educativa pública.***

Nivel	Mujeres	Hombres	Total
Primaria	35	25	60
Total	35	25	60

*Fuente: docentes de la I.E*

### **Criterios de Inclusión**

- Docentes muestran actitud colorativa ante la participación de la aplicación de la encuesta.
- Docentes del de ambos sexos que conforman el nivel primario.

### **Criterios de Exclusión**

- Se excluyó a los docentes que no pertenecen al nivel primario, así mismo por su horario de ingreso a sus clases de turno tarde.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra está compuesta por 60 docentes de una institución educativa pública en la ciudad de Trujillo del departamento la libertad y está ubicada en el distrito del Porvenir, siendo 35 mujeres y 25 hombres.

#### **3.3.3. Muestreo**

Se dispuso como una técnica estadística de muestreo no probabilístico a gusto del investigador.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Está conformada por los docentes de la institución educativa pública de Trujillo, 2022.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica, que se empleó es la encuesta que servirá de observación directa en ambas variables.

Para la satisfacción laboral, se utilizó un cuestionario elaborado por los autores (Cauper y Ríos 2021), compuesto por 25 ítems distribuidos por 5 dimensiones: Supervisión (5 ítems), Ambiente físico (4 ítems), Motivación (3 ítems), Capacitación (6 ítems) y Remuneración (7 ítems). Fue validado por tres expertos, 1 Doctora y 2 magister (s) y tuvo una excelente confiabilidad según alfa de Cronbach (Anexo 3).

Para el desempeño docente, se utilizó un cuestionario, adaptado por Huarcaya (2022), compuesto por 24 ítems distribuidos por 3 dimensiones: capacidades pedagógicas (8 ítems), Responsabilidad profesional (8 ítems) y Relaciones interpersonales (8 ítems). Fue validado por 1 experto, 1 magister y es confiable, (Anexo 4).

### **3.5. Procedimientos**

El proceso de recolección de información se inició con el envío de una solicitud al titular de la institución educativa sobre el objeto de dicha investigación. Luego se obtuvo el permiso para realizar una encuesta a docentes y se realizó de dos formas, una virtual y otra presencial. Después de la recopilación de datos, se recopilará información descriptiva y estadística para su posterior procesamiento y análisis de discusión girando los resultados desde diferentes ángulos y mostrándolos en forma de gráficos. Finalmente, se explican los resultados y se extraen las conclusiones, así mismo se presentan posibles respuestas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se ingresaron los datos y la información resultante se ingresó en el software Microsoft Office Excel, que luego se mostró gráficamente el análisis descriptivo. Además, se utilizó el software SPSSV26 para analizar las hipótesis con el estadístico Rho de Spearman, que mide el grado de asociación entre ambas variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Así mismo, durante el desarrollo del proyecto en mención se ha manejado el tema ético desde el principio llevando con honestidad el manejo de los datos, no haciendo uso del plagio, no se han cambiado o adulterado los datos de las personas que nos brindaron información en nuestra encuesta, tampoco han sido adaptados a nuestra forma con el fin de obtener un beneficio en la investigación. Asimismo, se ha utilizado información de fuentes confiables como artículos científicos, revistas científicas, tesis de maestría, tesis.

## RESULTADOS

A continuación, mostramos los resultados obtenidos del recojo de la información, en función a los objetivos del estudio.

**Tabla 2**

***Distribución numérica y porcentual según la satisfacción laboral de los docentes.***

Niveles	N° docentes	Porcentajes
Bajo	2	3.3%
Medio	20	33.3%
Alto	38	63.3%
Total	60	100.0

Fuente: *Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.*

Los resultados obtenidos sobre la satisfacción laboral, hallamos que el 100% de docentes pertenecientes a una institución educativa pública de Trujillo, el 63.3% muestran una satisfacción laboral alta, seguido del 33.3% quienes consideran un nivel medio, y por último el 3.3% muestran una baja satisfacción.

**Tabla 3*****Distribución numérica y porcentual según el desempeño docente.***

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Malo	1	1.7%
Regular	12	20.0%
Bueno	47	78.3%
Total	60	100.0

Fuente: *Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.*

De acuerdo con los resultados obtenidos sobre el desempeño docente, hallamos que del 100% de docentes pertenecientes a una institución educativa pública de Trujillo, el 78.3% se encuentran dentro de un desempeño docente bueno, seguido del 20% con un nivel regular, por último, el 1.7% un desempeño malo.



**Tabla 4*****Prueba de normalidad según la satisfacción laboral y el desempeño docente.***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN LABORAL	.202	60	.000
Supervisión	.219	60	.000
Ambiente físico	.255	60	.000
Motivación	.168	60	.000
Capacitación	.234	60	.000
Remuneración	.154	60	.001
DESEMPEÑO DOCENTE	.210	60	.000
Capacidades pedagógicas	.285	60	.000
Responsabilidad social	.271	60	.000
Relaciones interpersonales	.230	60	.000

Fuente: *Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.*

Interpretación: Se observa los resultados de la prueba de normalidad según Kolmogorov- Smirnov, reflejaron valores de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ) determinándose que los datos no provienen de una distribución normal, razón por la cual se utiliza las pruebas no paramétricas siendo en este caso la elección del coeficiente de correlación de Spearman (Rho).

**Tabla 5*****Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.***

		Satisfacción laboral	Desempeño docente
	Correlación de Spearman	1	,703
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
	Correlación de Spearman	,703	1
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Fuente: *Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.*

Respecto a los resultados estadísticos hallados entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, se evidencio un valor de Spearman (Rho) de 0,703 positiva o directa de grado alto, y una significancia de  $p = 0.000$  la cual es menor a la significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación significativa existente entre satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

**Tabla 6**

***Relación entre las dimensiones “supervisión” y “capacidades pedagógicas”.***

		Supervisión	Capacidades pedagógicas
Supervisión	Correlación Spearman	de 1	,585
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Capacidades pedagógicas	Correlación Spearman	de ,585	1
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60

Fuente: *Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.*

Respecto a los resultados estadísticos hallados entre supervisión y capacidades pedagógicas, evidenciamos un valor de Spearman (Rho) de 0,585 positiva o directa de grado moderado, y una significancia de  $p = 0.000$  la cual es menor a la significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación existente entre la supervisión y capacidades pedagógicas en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

**Tabla 7**

***Relación entre las dimensiones el “ambiente físico” y la “responsabilidad social”.***

		Ambiente físico	responsabilidad social
Ambiente físico	Correlación Spearman	de 1	,687
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
	Correlación Spearman	de ,687	1
responsabilidad social	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60

Fuente: *Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.*

Respecto a los resultados estadísticos hallados entre ambiente físico y responsabilidad social, evidenciamos un valor de Spearman (Rho) de 0,687 positiva o directa de grado moderado, y una significancia de  $p = 0.000$  la cual es menor a la significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación existente entre la ambiente físico y responsabilidad social en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

**Tabla 8**

***Relación entre las dimensiones “motivación” y las “relaciones interpersonales”.***

		Motivación	Relaciones interpersonales
Motivación	Correlación Spearman	de 1	,754
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
	Correlación Spearman	de ,754	1
Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Fuente: *Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.*

Respecto a los resultados estadísticos hallados entre motivación y relaciones interpersonales, evidenciamos un valor de Spearman (Rho) de 0,754 positiva o directa de grado alto, y una significancia de  $p = 0.000$  la cual es menor a la significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación existente entre la motivación y relaciones interpersonales en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

**Tabla 9**

***Relación entre las dimensiones “capacitación” y las “capacidades pedagógicas”.***

		Capacitación	Capacidades pedagógicas
Capacitación	Correlación Spearman	de 1	,435
	Sig. (bilateral)		,001
	N	60	60
	Correlación Spearman	de ,435	1
Capacidades pedagógicas	Sig. (bilateral)	,001	
	N	60	60

Fuente: *Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.*

Respecto a los resultados estadísticos hallados entre capacitación y capacidades pedagógicas, evidenciamos un valor de Spearman (Rho) de 0,435 positiva o directa de grado moderado, y una significancia de  $p = 0.000$  la cual es menor a la significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación existente entre la capacitación y capacidades pedagógicas en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

**Tabla 10**

***Relación entre las dimensiones “remuneración” y las “relaciones interpersonales”.***

		Remuneración	Relaciones interpersonales
Remuneración	Correlación	de	
	Spearman	1	,096
	Sig. (bilateral)		,466
	N	60	60
Relaciones interpersonales	Correlación	de	
	Spearman	,096	1
	Sig. (bilateral)	,466	
	N	60	60

Fuente: *Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.*

Respecto a los resultados estadísticos hallados entre remuneración y relaciones interpersonales, evidenciamos un valor de Spearman (Rho) de 0,096 positiva o directa de grado muy bajo, y una significancia de  $p = 0.466$  la cual es mayor a la significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que no existe relación alguna entre la remuneración y las relaciones interpersonales en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente que laboran en una institución educativa pública, lo cual, encontramos los siguientes puntos importantes:

El común denominador de los investigadores que se refieren a la educación en las instituciones públicas y privadas de nuestro país es que la educación es son las más valoradas, reconocidas y socialmente prestigiosa, generando así una buena satisfacción laboral y desempeño digno para lograr un resultado óptimo.

Por consiguiente, cuando se trata de lograr la calidad de los servicios que brindan las instituciones educativas públicas o privadas, cabe mencionar que los docentes que laboran en sus instituciones no están plenamente satisfechos en sus instituciones debido a la desigualdad de puestos, capacidades, salario y compromiso, lo que conduce a una mala calidad por parte de ellos, generando un mal desempeño entre los profesionales de la educación de esta Institución; por lo que las principales víctimas son los estudiantes.

Siendo ello así, se percibe tener lo contrario a lo esperado, evidenciando niveles bajos de satisfacción laboral tanto en las instituciones públicas y privadas incluidas a nivel nacional, causando un mal desempeño docente teniendo algo sustancial que es la Educación.

De forma general de nuestros resultados nos revelan que la satisfacción laboral tiene una relación significativa con el desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022; evidenciando con el valor de Spearman de 0,703 siendo una relación positiva o directa de nivel alto, y una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), la cual, demuestra que a mayor sea la satisfacción laboral mayor sería el desempeño docente en una institución educativa pública.

En el ámbito internacional, encontramos que los resultados guardan relación con lo aseverado por Govea y Zúñiga (2021), quien en su tesis fue titulada como: satisfacción laboral y el desempeño docente de la I.E, Guayaquil, Ecuador; teniendo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño pedagógico; tomando como método un estudio no experimental descriptivo



correlacional con una población muestral de 41 docentes de la I.E, Guayaquil de Ecuador; tomando en cuenta que en los resultados del valor de chi-cuadrado obtenido fue de 10.58; evidenciando así que existe una relación positiva en ambas variables.

Así mismo, denota similitud en los resultados obtenidos de esta investigación con la de Morales y Acuña (2021) realizaron un informe de tesis titulada como: Relación entre Satisfacción laboral y el desempeño pedagógico en Ecuador, tuvo como objetivo determinar el efecto en la I.E. la satisfacción laboral y el desempeño docente en Ecuador utilizando un método descriptivo mixto y exploratorios con una muestra de 121 docentes; Los resultados muestran que los docentes menores de 36 años están motivados, mientras que los mayores no lo están. Cuando se trata del desempeño docente se debe considerar tres aspectos a considerar: clima laboral, autonomía y liderazgo, se concluye que la satisfacción laboral tiene un efecto positivo en el efecto del desempeño docente.

Por otra parte, nuestro estudio de investigación está respaldada con la investigación realizada por Cauper y Ríos (2021) quienes tuvieron como propósito comprender la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la I.E. N° 60189 en Iquitos; siendo como método correlacional más que experimental, tomando como muestra y unidad de estudio a 68 docentes, tomando como instrumento un cuestionario para ambas variables ya mencionadas, obteniendo resultado  $R = 0.53$  y  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), evidenciando una correlación entre dos valores de las variables que son la satisfacción laboral y el desempeño docente.

Los resultados se contradicen con la investigación de Wong et al. (2021), el objetivo principal fue comprender la influencia entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en instituciones educativas de Arequipa, teniendo como metodológica un estudio de diseño transversal, explicativo y no experimental, tomando como técnica unas encuestas que fueron aplicados a una muestra a 112 colaboradores, llegando a demostrar que los resultados mostraron que la satisfacción no tuvo efecto en el desempeño laboral, con una  $p = 0,292$  y un valor de Rho Spearman de 0,102 para el desempeño laboral entre colegas institucionales.

Así mismo los resultados que se han obtenido refleja que existe comparación significativa con el estudio de Toribio et al. (2021), en su investigación su objetivo fue conocer la relación entre las variables de satisfacción laboral y el desempeño docente en la I.E. Callao, su estudio fue no experimental utilizando un diseño descriptivo, correlacional, transversal y métodos deductivos, y tomando como muestra a 89 docentes, llegando a demostrar con los resultados de Rho Spearman = 0.734 y  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), llegando a comprobar que si existe una relación significativa entre las dos variables.

Es así que estos resultados guardan relación significativa con la investigación de Boderó (2021), propuso en su estudio el siguiente objetivo de comprender la relación entre las variables de satisfacción laboral y el desempeño pedagógico - como objetivo principal - durante la pandemia de Piura; a partir de un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacionado, no experimental, tomando como muestra de 37 docentes y un instrumento cuestionario; resultando en una correlación directa entre las dos variables estudiadas, concluyendo de igual forma que existe correlación significativa.

Así mismo concuerda con la investigación de Ibáñez (2021), en su estudio trató de comprender el efecto entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional pedagógico, este estudio utilizó el método inductivo, un grupo como muestra de 36 docentes que utilizó encuestas como técnica aplicada; los resultados fueron: la satisfacción laboral fue alta y el desempeño docente fue normal; los resultados mostraron que la satisfacción laboral tuvo efecto positivo en el desempeño docente.

Los resultados son semejantes con Espinoza et al. (2021), cuyo principal objetivo fue comprender el efecto en la satisfacción laboral en el desempeño docente de los centros de idiomas durante la pandemia; Métodos cuantitativos, no experimental, diseño descriptivo, tipos de correlación cruzada; en promedio, el 88,4% de los docentes se mostró Satisfecho con las calificaciones, el 70% con el desempeño docente; concluyeron que hubo efecto en ambas variables de estudio con un valor de Rho Spearman de 0,408,  $p = 0,000$ .

Y, finalmente, los resultados guardan relación con la investigación de Ysique (2021), la cual, tuvo como propósito principal de este estudio es la relación entre el

nivel de satisfacción laboral y el desempeño en el aprendizaje profesional en Trujillo, este estudio es de tipo deductivo, cuantitativo, diseño no experimental y tipo pardeamiento. La muestra estuvo conformada por 178 contribuyentes; se encontró que el 62% de los docentes estaban muy satisfechos con su trabajo y el 63% de los docentes – rendimiento alto. Por lo tanto, si  $p=0,001$  al 5% de nivel de significación, existe una correlación directa entre las variables estudiadas.

## V. CONCLUSIONES

**Primero.** En relación con el objetivo general, los resultados estadísticos evidencio un valor de Spearman (Rho) de 0,703, y significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación significativa existente entre satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

**Segundo.** En relación con el objetivo 1, los resultados estadísticos evidencio un valor de Spearman (Rho) de 0,585, y significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación existente entre la supervisión y capacidades pedagógicas en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

**Tercero.** En relación con el objetivo 2, los resultados estadísticos evidencio un valor de Spearman (Rho) de 0,687 y significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación existente entre la ambiente físico y responsabilidad social en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

**Cuarto.** En relación con el objetivo 3, los resultados estadísticos evidencio un valor de Spearman (Rho) de 0,754 y significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación existente entre la motivación y relaciones interpersonales en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

**Quinto.** En relación con el objetivo 4, los resultados estadísticos evidencio un valor de Spearman (Rho) de 0,435 y significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que existe suficiente evidencia para exponer la relación existente entre la capacitación y capacidades pedagógicas en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

**Sexto.** En relación con el objetivo 5, los resultados estadísticos evidencio un valor de Spearman (Rho) de 0,466 y significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se demostró que no existe relación alguna entre la remuneración y las relaciones interpersonales en una institución educativa pública de Trujillo, 2022.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero.** Se recomienda a los administradores que continúen fortaleciendo la I.E. objetivos para mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento académico.

**Segundo.** Se recomienda a los directivos de la I.E. considerar las capacitaciones o talleres que brinden a los maestros el conocimiento para mejorar y desempeñar sus funciones lo mejor que pueda facilitar es el aprendizaje en los estudiantes.

**Tercero.** Se recomienda a directivos de la I.E. a tener un ambiente libre en el que propicie la comunicación, el trabajo en equipo, la relación cordial entre el personal docente de manera que se incremente la satisfacción laboral.

**Cuarto.** Se recomienda a los directivos de la I.E. a participar activamente en las diversas actividades organizadas por eventos educativos para servir mejor a los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Acevedo, S. y Contreras, M. (2021). *Satisfacción Y Desempeño Laboral De Los Docentes Con Carga Administrativa De La Universidad Continental Sede Huancayo*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido De [https://Repositorio.Continental.Edu.Pe/Bitstream/20.500.12394/10064/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Acevedo\\_Contreras\\_2021.Pdf](https://Repositorio.Continental.Edu.Pe/Bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.Pdf)
- Alvarez, G. (2021). *Satisfacción Laboral Y Desempeño Profesional En Instituciones Educativas Con JEC Del Distrito De Socabaya - Arequipa*. Arequipa.
- Ancajima, Y. y Pardo, G. (2021). *Satisfacción Laboral Y Cumplimiento De Medidas De Seguridad Y Salud En El Trabajo De Los Operadores De Isla De La Estación De Servicios Corporación Rio Branco S.A. Huancayo, Junín: Postgrado De La Universidad Continental*.
- Bodero, A. (2021). *Satisfacción Laboral Y Desempeño De Los Docentes En Una Universidad Privada En Piura Durante La Pandemia Del Covid19*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Brown, F. (2015). *Investigación Científica*. México: El Manuel Moderno.
- Cauper, R. G. y Ríos, T. (2021). *Satisfacción Laboral Y El Desempeño En Docentes De La Institución Educativa N° 60188 - Simón Bolívar, Iquitos, 2021*. Loreto, Perú: Universidad Científica Del Perú. Obtenido De <http://Repositorio.Ucp.Edu.Pe/Bitstream/Handle/UCP/1509/ROSA%20GERALDINA%20CAUPER%20LOBO%20Y%20%20TOM%C3%81S%20R%C3%82%20L%C3%93PEZ%20-%20TESIS.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
- Chiavenato, I. (2021). *Administración De Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Escribano Hervis, E. (30 De Mayo De 2018). *El Desempeño Del Docente Como Factor Asociado A La Calidad Educativa En América Latina*. Revista Educación, 42(2), 1-25. Doi:<https://doi.org/10.15517/Revedu.V42i2.27033>

- Espinoza, T. L. (2021). *Influencia De La Satisfacción Laboral En El Desempeño Del Personal Docente De Un Centro De Idiomas Durante La Pandemia Sars-Cov-2*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Govea, K. y Zuñiga , D. (2021). *El Clima Organizacional Como Factor En La Satisfacción Laboral*. Universidad Católica Santiago De Guayaquil.
- Guell, L. (2019). *Investigacion De La Satisfaccion Laboral De Los Maestros*. Universidad Internacional De Catalunya .
- Hernández Jácquez , L. (2018). *Autoeficacia Docente Y Desempeño Docente, ¿Una Relación Entre Variables? Innovación Educativa, 18(78), 171-192*.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2018). *Metodologia De La Investigacion*. Mexico DF: Mc Graw Hill. Obtenido De <Http://Observatorio.Epacartagena.Gov.Co/Wp-Content/Uploads/2017/08/Metodologia-De-La-Investigacion-Sexta-Edicion.Compressed.Pdf>
- Ibañez, L. (2021). *Satisfacción Laboral Y Su Influencia En El Desempeño Del Personal Docente Del Colegio De Alto Rendimiento De La Libertad, 2019*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional De Trujillo.
- Mendoza, Y. (2022). *Marco Del Buen Desempeño Y Satisfacción Laboral En Docentes De La IE 10004 "Campodónico" Chiclayo 2021*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Merino, C. (2022). *Nivel De Satisfacción Laboral Y Su Influencia En El Desempeño Docente En La Unidad Educativa*. Guayaquil, Ecuador.
- MINEDU. (2020). *Marco De Buen Desempeño Docente* . Ministerio De Educación .
- Morales Urrutia , X., y Acuña Mayorga , J. (2021). *Satisfacción Laboral Y Desempeño De Los Docentes De Las Instituciones De Educación Superior*. Ecuador: Universidad Tecnica De Ambato. Obtenido De <Https://Repositorio.Uta.Edu.Ec/Handle/123456789/32057>
- Silva, J. (2022). *Satisfacción En El Trabajo De Los Directores De Escuelas Secundarias Públicas*. Brasil.



Paredes, M. y Santos, J. (2021). *Clima Organizacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María Del Triunfo, Lima 2020*. Revista Igobernanza, 4(14), 78–114. <https://doi.org/10.47865/igob.Vol4.2021.116>

Toribio, J. , Tasayco, A. , Luna, K. M., y Torres , V. (2021). *Satisfacción Laboral Y Calidad Docente En El Callao, Perú*. Warisata Revista De Educación, Volumen 3 (Nro. 9 ), Pág. 266 - 273. Doi:SN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305

Tuesta, N. (2021). *Influencia De La Satisfacción Laboral En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Las Unidades De Peaje De Una Concesionaria De Carreteras En El Perú*. Chiclayo.

Tello-Aguilar C., Uribe-Hernandez Y., Castagnola-Sanchez J., Meneses-Claudio

Wong, J. C. (2021). *Influencia De La Satisfacción En El Desempeño Laboral De Los Indicadores Comerciales De Los Colaboradores Del Área De Operaciones En Una Entidad Bancaria En La Ciudad De Arequipa 2020*. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Obtenido De <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12093/upwolljc.pdf?sequence=1&isallowed=Y>

Ysique, J. (2021). *Relación Entre La Satisfacción Laboral Y La Percepción Del Desempeño Profesional Docente En Un Centro Educativo Experimental De Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional De Trujillo.

Zeballos, R. (2021). *Satisfacción Laboral Y Desempeño Docente En La Institución Educativa Daniel Alcides Carrión De Cuajone*. Cuajone.

<https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/10/Ed.5864-80-Trujillo-Paucar-et-al.pdf>

**Matriz de consistencia**

<b>Título: Satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022</b>				
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Antecedentes</b>	<b>Variable</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general</b></p> <p><b>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública de Trujillo 2022?</b></p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>PE1: ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral y desempeño docente en una Institución Educativa</p>	<p><b>General</b></p> <p><b>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública de Trujillo 2022.</b></p>	<p>Acevedo y Contreras (2021)</p> <p>Cauper y Ríos (2021)</p> <p>Wong (2021)</p> <p>Govea y Zúñiga (2021)</p> <p>Morales y Acuña (2021)</p>	<p><b>Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Supervisión</p> <p>Amiente físico</p> <p>Motivación</p> <p>Capacitación Remuneración</p> <p><b>Desempeño docente</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Capacidades pedagógicas</p> <p>Responsabilidad profesional</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Básica</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Descriptiva</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p>

<p>Pública de Trujillo, 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la supervisión y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre el ambiente físico y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2022?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>OE1: Determinar la relación entre la supervisión y las capacidades pedagógicas de una institución educativa pública Trujillo 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre el ambiente físico y la personalidad profesional en una institución educativa pública Trujillo 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la</p>	<p>Ibáñez (2021) Espinoza (2021)</p> <p><b>Marco teórico</b></p> <p>Cauper y Ríos (2021), en su investigación planteó como objetivo ver la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la IE N° 60189, en Iquitos; esta investigación es de tipo correlación, no experimental,</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <p>-La supervisión que recibes lo consideras.</p> <p>- La relación con los encargados de la supervisión es.</p> <p>-Luego de la supervisión el apoyo que reciben es.</p> <p>-El ambiente físico de su institución es.</p> <p>-Los servicios básicos con la que cuenta su institución educativa, como agua, luz, desagüe y ventilación es</p>	<p>Descriptiva correccional</p> <p><b>Población:</b> 60</p> <p><b>Muestra:</b> 60 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario (Cauper y Ríos)</p>
--	---	---	--	--

<p>PE5: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2022?</p> <p>PE6: ¿Cuál es la relación entre la remuneración y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2022?</p>	<p>motivación y las relaciones interpersonales en una institución educativa pública Trujillo 2022.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre capacitación y las capacidades pedagógicas en una institución educativa pública Trujillo 2022.</p>	<p>teniendo como población de estudio a 82 docentes y como muestra 68 docentes, aplicando como instrumentos los cuestionarios para ambas variables; obteniendo como resultado que si existe una relacione entre ambas variables valor</p>	<p>-El nivel de motivación que te brinda la estabilidad laboral es</p> <p>-Las capacitaciones que recibes las consideras</p> <p>Como consideras tu nivel de responsabilidad con relación a tu remuneración</p>	<p>V1</p> <p>Lcda. Huarcaya García, Rosa Olinda (V2)</p>
<p><b>Hipótesis</b></p>	<p>OE5: Determinar la relación entre la remuneración y las relaciones interpersonales en una institución educativa pública</p>	<p>R=0.53 y un <math>p &lt; 5\%</math>.</p>		
<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>Existe relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en la</b></p>	<p>relación entre la remuneración y las relaciones interpersonales en una institución educativa pública</p>	<p>Govea y Zúñiga (2021), se planeó como objetivo determinar la relación de la</p>		

<p><b>Institución Educativa Pública de Trujillo 2022.</b></p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Ha</p> <p>Ha: Existe una relación entre la supervisión y las capacidades pedagógicas en una institución educativa pública Trujillo, 2022.</p> <p>Ho: No existe una relación entre la supervisión y las capacidades pedagógicas en una institución educativa pública Trujillo, 2022.</p> <p>Ha</p> <p>Ha: Existe relación entre el ambiente físico y la personalidad profesional en</p>	<p>Trujillo 2022.</p>	<p>satisfacción laboral y desempeño docente; siendo una investigación no experimental, descriptiva correlacional, con una población muestral de 41 en una institución en la Ciudad de Guayaquil en Ecuador; obteniendo, que los 32 colaboradores de la investigación tuvieron una buena satisfacción, en cuanto a 25 colaboradores tuvieron un</p>		
---	-----------------------	--	--	--

<p>una institución educativa pública Trujillo, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre el ambiente físico y la personalidad profesional en una institución educativa pública Trujillo, 2022.</p> <p>Ha</p> <p>Ha: Existe relación entre la motivación y las relaciones interpersonales en una institución educativa pública Trujillo, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre la motivación y las relaciones interpersonales en una institución educativa pública Trujillo, 2022</p>		<p>desempeño bueno, con una Chi cuadrado de 10.58; concluyendo que existe una relaciona entre ambas variables de un manera positiva.</p> <p>Ibáñez (2021), en su investigación planteo como objetivo ver la influencia entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional docente, esta investigación fue de un método deductivo inductivo, con una población muestral de 36</p>		
--	--	--	--	--

<p>Ha</p> <p>Ha: Existe relación entre la capacitación y las capacidades pedagógicas en una institución educativa pública Trujillo, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre la capacitación y las capacidades pedagógicas en una institución educativa pública Trujillo, 2022.</p> <p>Ha</p> <p>Ha: Existe relación entre la remuneración y la personalidad profesional en una institución educativa pública Trujillo, 2022.</p>		<p>docentes, aplicando como técnica la encuesta;</p> <p>obteniendo como resultados que los docentes tiene un nivel alto en la satisfacción laboral, con un desempeño docente regular; concluyendo que si influye positivamente la satisfacción laboral en el desempeño docente.</p>		
--	--	---	--	--

Ho: No existe relación entre la remuneración y la personalidad profesional en una institución educativa pública Trujillo, 2022.				
---	--	--	--	--



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES INSTRUMENTO	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V.1</b> <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>			Supervisión	La supervisión que recibes la consideras.	<b>Del 1</b> <b>al 5</b>		
				La relación con los encargados de la supervisión es			
				Luego de la supervisión el apoyo que reciben es			
				La frecuencia con el que se realiza la supervisión es			
				Como calificarías la supervisión en relación con igualdad con tus compañeros de trabajo.			

	Así mismo, la satisfacción laboral es el comportamiento dirigido al trabajo, que se caracteriza como la expresión emocional positiva o la percepción laboral de una persona. (Bodero, 2021)	Son los procesos o acciones que el docente debe tener en cuenta para lograr su satisfacción en su centro de labores, evaluándose mediante un cuestionario.	Ambiente Físico	El ambiente físico de su institución es	<b>Del 6 al 9</b>		
				Los servicios básicos con la que cuenta su institución educativa, como agua, luz, desagüe y ventilación, es			
				Cómo calificas las vías de acceso inclusivas:			
				La disponibilidad de equipos y recursos tecnológicos necesarios como: proyector multimedia, equipos de audio y otro es:			
		Motivación	El nivel de motivación que te brinda la estabilidad laboral es	<b>Del 10 al 12</b>			
			El clima organizacional en qué medida motiva tu desempeño				
			En qué grado consideras la motivación a realizar tu trabajo				
	Las capacitaciones que recibes las consideras						

			Capacitación	Los aspectos que abordan las capacidades son	<b>Del 13 al 18</b>	Cuestionario		
				La aplicación de lo aprendido en las capacitaciones es				
				Los resultados, con relación a los aprendizajes de los estudiantes, lo consideras.				
				La implementación con recursos educativos que te brinda la institución educativa de qué manera está relacionada con la capacitación que recibes.				
				En cuanto a la relevancia de las capacitaciones, lo consideras.				
			Remuneración	Cómo consideras tu nivel de responsabilidad con relación a tu remuneración	<b>Del 19 al 25</b>			
				Cómo relacionas la responsabilidad que representa formar estudiantes con relación a tu remuneración				

				<p>Tu remuneración te permite dedicarte exclusivamente a tu labor docente</p> <p>La diversidad de tareas encargadas de qué manera está acorde a tu remuneración</p> <p>Tu remuneración te permite lograr una mejor calidad de vida</p> <p>Cómo consideras los incrementos de remuneración que recibes</p> <p>Cómo consideras las bonificaciones</p>			Ordinal
<b>V.2 DESEMPEÑO DOCENTE</b>	El desempeño docente se basa en el proceso sistemático de evaluaciones con beneficios	El desempeño del aprendizaje es el conjunto	Capacidades pedagógicas	<p>El docente demuestra conocimientos en los temas desarrollados en las sesiones de clase.</p> <p>El docente programa sus clases teniendo en cuenta los intereses de los estudiantes.</p>	<b>Del 1 al 8</b>		No es muy importante (1)

<p>educativos generados a partir de la práctica, basándose en habilidades educativas, emociones, compromisos, responsabilidades laborales con naturaleza a las relaciones interpersonales con los estudiantes (Paredes y santos, 2021).</p>	<p>de competencias en el nivel pedagógico, la influencia de los docentes, la difusión del conocimiento a los estudiantes a través de la pertenencia y la autoconfianza, la formación de relaciones interpersonales a través de la I.E. la cooperación y la participación, incluso con la sociedad, en cambio, se</p>	<p>Personalidad profesional</p>	<p>El docente elabora materiales educativos para los estudiantes en la mejora de aprendizaje.</p>	<p><b>Del 8 al 16</b></p>	<p>Poco importante (2)</p>			
			<p>El docente selecciona materiales educativos para los estudiantes en la mejora de aprendizajes.</p>			<p>Algo importante (3)</p>		
			<p>El docente orienta la práctica de clase desde el inicio hasta el final.</p>				<p>Importante (4)</p>	
			<p>En clase el docente, explica y expone los objetivos de la sesión de clase.</p>					<p>Muy importante (5)</p>
			<p>El docente evalúa el logro de aprendizajes constantemente.</p>					
			<p>En el desarrollo de las clases, el docente evalúa en forma permanente.</p>					
			<p>El docente reflexiona sobre el aprendizaje de todos los estudiantes.</p>					
			<p>El docente propone responsablemente alternativas de</p>					

		<p>promueven mediante la responsabilidad profesional. a favor de su profesionalismo y desarrollo de identidad.</p>		<p>solución sobre problemas de aprendizaje.</p>			
				<p>El docente propone participar en diversos eventos académicos a los estudiantes.</p>			
				<p>El docente participa en reuniones en la institución educativa.</p>			
				<p>El docente practica buenos valores en su centro de trabajo.</p>			
				<p>El docente promueve el respeto a los derechos del estudiante</p>			
				<p>El docente pone en práctica las normas de convivencia de la institución y del aula de clase.</p>			
				<p>El docente practica de manera justa las normas del colegio.</p>			
			<p>Relaciones interpersonal es</p>	<p>El docente se relaciona con sus colegas dentro de un clima agradable</p>			

				El docente se relaciona de manera amable con el personal del colegio.	<b>Del 16 al 24</b>	Cuestio nario	
				El docente comenta sobre propuestas de mejora para el colegio.			
				El docente comparte los logros del colegio con los estudiantes			
				El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo de los padres con su estudiante hacia la comunidad			
				El docente integra en sus prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de su comunidad			
				El docente propone y desarrolla proyectos de investigación social a la comunidad			
				El docente promueve la participación de servicio a la comunidad de los estudiantes.			

### Anexo 3

## CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

**Instrucción:** Esta investigación tiene la finalidad de ver la relación que existe entre ambas variables, por favor leer detenidamente las preguntas y marcar con una X.

ESCALA DE VALORACIÓN									
1 No es muy importante	2 Poco importante	3 Algo importante	4 Importante	5 Muy importante					
<b>Cuestionario - Satisfacción Laboral</b>									
<b>Supervisión</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
La supervisión que recibes la consideras									
La relación con los encargados de la supervisión es									
Luego de la supervisión el apoyo que reciben es									
La frecuencia con el que se realiza la supervisión es									
Como calificarías la supervisión en relación con igualdad con tus compañeros de trabajo									
<b>Ambiente Físico</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
El ambiente físico de su institución es									
Los servicios básicos con la que cuenta su institución educativa, como agua, luz, desagüe y ventilación, es:									
Cómo calificas las vías de acceso inclusivas:									
La disponibilidad de equipos y recursos tecnológicos necesarios Como: Proyector multimedia, equipos de audio y otros es:									
<b>Motivación</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
El nivel de motivación que te brinda la estabilidad laboral es									
En clima organizacional en qué medida motiva tu desempeño									
En qué grado consideras la motivación a realizar tu trabajo									
<b>Capacitación</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Las capacitaciones que recibes las consideras									
Los aspectos que abordan las capacitaciones son									
La aplicación de lo aprendido en las capacitaciones es									
Los resultados, con relación a los aprendizajes de los estudiantes, lo consideras									
La implementación con recursos educativos que te brinda la institución educativa de qué manera está relacionada con la capacitación que recibes.									
En cuanto a la relevancia de las capacitaciones, las consideras.									
<b>Remuneración</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Cómo consideras tu nivel de responsabilidad con relación a tu remuneración.									
Cómo relacionas la responsabilidad que representa formar estudiantes con relación a tu remuneración.									



Tu remuneración te permite dedicarte exclusivamente a tu labor docente.					
La diversidad de tareas encargadas de qué manera está acorde a tu remuneración.					
Tu remuneración te permite lograr una mejor calidad de vida.					
Cómo consideras los incrementos de remuneración que recibes.					
Cómo consideras las bonificaciones.					

### Ficha técnica de los instrumentos

Variable 1: Satisfacción laboral

#### Ficha técnica

Nombre: Satisfacción laboral

Autor: Cauper y Ríos, 2021

Finalidad: Verifica el nivel de satisfacción laboral

Población: 60 docentes nivel primaria

Se aplica: A los docentes

Dimensiones: -Supervisión

- Ambiente físico
- Motivación
- Capacitación
- Remuneración

Numero de ítem: 25

Suministración: Individual y colectiva

Tiempo de desarrollo: 20 minutos.



**RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

**TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021**

**AUTOR (es) del Instrumento: CAUPER LOBO, Rosa Geraldina  
RÍOS LÓPEZ, Tomás**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: SATISFACCIÓN LABORAL

- La confiabilidad para "SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021", se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación.
- Estadísticas de confiabilidad para SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 – SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021.

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(Satisfacción Laboral)	0,987	9

- Criterio de confiabilidad valores Según Herrera (1998)

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre: **Satisfacción Laboral**, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:  
La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°60188 - SIMÓN BOLIVAR, IQUITOS, 2021. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0.53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0,987 ubicándose en el rango cualitativo 0,72 a 0,99 y cuantitativo de EXCELENTE CONFIABILIDAD lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

## Anexo 4

### CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

El presente instrumento es para observar el Desempeño Docente. Marque con una equis (x) sólo uno de los puntajes de la escala que crea pertinente por cada pregunta:

ESCALA DE VALORACIÓN									
1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 siempre					
<b>Cuestionario - Desempeño Docente</b>									
<b>Capacidades pedagógicas</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
El docente demuestra conocimientos en los temas desarrollados en las sesiones de clase.									
El docente programa sus clases teniendo en cuenta los intereses de los estudiantes.									
El docente elabora materiales educativos para los estudiantes en la mejora de aprendizaje.									
El docente selecciona materiales educativos para los estudiantes en la mejora de aprendizajes.									
El docente orienta la práctica de clase desde el inicio hasta el final.									
En clase el docente, explica y expone los objetivos de la sesión de clase.									
El docente evalúa el logro de aprendizajes constantemente.									
En el desarrollo de las clases, el docente evalúa en forma permanente.									
<b>Responsabilidad profesional</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
El docente reflexiona sobre el aprendizaje de todos los estudiantes.									
El docente propone responsablemente alternativas de solución sobre problemas de aprendizaje.									
El docente propone participar en diversos eventos académicos a los estudiantes.									
El docente participa en reuniones en la institución educativa.									
El docente practica buenos valores en su centro de trabajo.									
El docente promueve el respeto a los derechos del estudiante									
El docente pone en práctica las normas de convivencia de la institución y del aula de clase.									

El docente practica de manera justa las normas del colegio.					
<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
El docente se relaciona con sus colegas dentro de un clima agradable					
El docente se relaciona de manera amable con el personal del colegio.					
El docente comenta sobre propuestas de mejora para el colegio.					
El docente comparte los logros del colegio con los estudiantes					
El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo de los padres con su estudiante hacia la comunidad					
El docente integra en sus prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de su comunidad					
El docente propone y desarrolla proyectos de investigación social a la comunidad					
El docente promueve la participación de servicio a la comunidad de los estudiantes.					

### Ficha técnica

Nombre: Desempeño docente

Autor: Huarcaya García, Bertha Olinda, (2022)

Finalidad: Verifica el nivel de desempeño docente

Población: 60 docentes nivel primaria

Se aplica: A los docentes

Dimensiones: - Capacidades pedagógicas

- Responsabilidad profesional
- Relaciones interpersonales
- 

Numero de ítem: 24

Suministración: Individual y colectiva

Tiempo de desarrollo: 20 minutos

### Anexo 4. Instrumentos validados por expertos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>								
1	El docente demuestra conocimientos en los temas desarrollados en las sesiones de clase.	X		X		X		
2	El docente programa sus clases teniendo en cuenta los intereses del estudiante.	X		X		X		
3	El docente elabora materiales educativos para los estudiantes en la mejora de aprendizaje.	X		X		X		
4	El docente selecciona materiales educativos para los estudiantes en la mejora de aprendizaje.	X		X		X		
5	El docente orienta la práctica de clase desde el inicio hasta el final.	X		X		X		
6	En clase el docente, explica y expone los objetivos de la sesión de clase.	X		X		X		
7	El docente evalúa el logro de aprendizajes constantemente.	X		X		X		
8	En el desarrollo de las clases, el docente evalúa en forma permanente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD PROFESIONAL</b>								
9	El docente reflexiona sobre el aprendizaje de todos los estudiantes.	X		X		X		
10	El docente propone responsablemente alternativas de solución sobre problemas de aprendizaje.	X		X		X		
11	El docente propone participar en diversos eventos académicos a los estudiantes.	X		X		X		
12	El docente participa en reuniones en la Institución educativa.	X		X		X		
13	El docente practica buenos valores en su centro de trabajo.	X		X		X		
14	El docente promueve el respeto a los derechos del estudiante.	X		X		X		
15	El docente pone en práctica las normas de convivencia de la Institución y del aula de clase.	X		X		X		
16	El docente practica de manera justa las normas del colegio.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No
17	El docente se relaciona con sus colegas dentro de un clima agradable.	X		X		X	
18	El docente se relaciona de manera amable con el personal del colegio.	X		X		X	
19	El docente comenta sobre propuestas de mejora para el colegio.	X		X		X	
20	El docente comparte los logros del colegio con los estudiantes.	X		X		X	
21	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo de los padres con su estudiante hacia la comunidad.	X		X		X	
22	El docente integra en sus prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de su comunidad.	X		X		X	
23	El docente propone y desarrolla proyectos de investigación social a la comunidad.	X		X		X	
24	El docente promueve la participación activa de servicio a la comunidad de los estudiantes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lozano Lévano, Cesar DNI: 09758620

Especialidad del validador: Magister en Gestión pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firma del Experto Informante  
 17 de julio del 2022



Anexo 5 Solicitud

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Trujillo, 18 de mayo del 2022

**SOLICITO:** Autorización para la aplicación de instrumentos de investigación

Dr. Álvaro Rodrigo Sánchez Anticona

Director de la I. E. José Carlos Mariátegui - El Porvenir

Presente:

Me es grato dirigirme a usted por intermedio de la presente, solicitando permiso para aplicar los instrumentos de la investigación titulada: "Satisfacción laboral y desempeño docente en una institución pública de Trujillo, 2022".

Sabiendo de su amabilidad y apertura para distintos trabajos de indagación.


Según lo expuesto, solicito atienda mi petición.

Atentamente,

  
Carmen Edita Enriquez Reyna

UNIDAD TECNOLÓGICA EDUCATIVA EL PORVENIR  
I. E. N.º 1001 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

  
Mg. Nelson Víctor Rojas Díaz  
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS



## Anexo 6 Autorización



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80824 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"**  
DISTRITO EL PORVENIR - TRUJILLO - LA LIBERTAD  
Resolución de Creación N° 1206-1958-ED.

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 80824 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI", COMPRENSIÓN DEL DISTRITO EL PORVENIR, PROVINCIA DE TRUJILLO, DEPARTAMENTO Y REGIÓN LA LIBERTAD, QUE SUSCRIBE, HACE CONSTAR:

### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Que, La Licenciada en Educación: CARMEN EDITA ENRIQUEZ REYNA; identificada con DNI N° 47342440, ha sido autorizada para llevar a cabo la aplicación de su instrumento cuestionario de recolección de información a los docentes del nivel primaria, a fin obtener sus base de datos de la investigación titulada "Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Trujillo", la misma que se realizó en esta Sede educativa.

Por lo que, se le expide la presente Constancia, a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

El Porvenir, 22 de agosto del 2022



ANEXO  
80824

DIRECCIÓN: Av. Pumacahua N° 1275  
DISTRITO EL PORVENIR

938528423  
044-824643



## Anexo 7 Los datos en Excel

SATISFACCIÓN LABORAL																																					
ENCUESTAS	SUPERVISIÓN						AMBIENTE FISICO					MOTIVACIÓN				CAPACITACIÓN						REMUNERACIÓN						TOTAL									
	P1	P2	P3	P4	P5	suma	P6	P7	P8	P9	suma	P10	P11	P12	suma	P13	P14	P15	P16	P17	P18	suma	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	suma							
1	4	3	3	2	4	16	Medio	4	4	2	2	12	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	3	3	4	5	20	Medio	2	2	1	1	1	1	9	Bajo	66	Medio	
2	4	4	4	3	3	18	Medio	4	5	4	4	17	Alto	5	5	4	14	Alto	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	4	4	3	3	2	24	Medio	96	Alto
3	4	4	4	4	5	21	Alto	4	5	3	4	16	Alto	5	5	5	15	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	5	3	3	3	2	2	1	19	Medio	100	Alto
4	4	4	4	3	3	18	Medio	5	5	4	5	19	Alto	4	4	5	13	Alto	3	4	4	5	3	4	23	Alto	5	5	3	3	3	3	4	26	Medio	99	Alto
5	4	5	2	2	3	16	Medio	2	3	2	1	8	Bajo	2	2	4	8	Medio	2	3	3	1	2	4	15	Medio	3	4	2	2	2	3	4	20	Medio	67	Medio
6	4	5	4	4	3	20	Alto	4	4	4	4	16	Alto	3	3	3	9	Medio	4	4	3	4	5	4	24	Alto	4	5	4	4	3	4	4	28	Alto	97	Alto
7	2	4	3	4	4	17	Medio	1	5	5	4	15	Medio	5	3	3	11	Alto	4	3	3	4	5	4	23	Alto	4	4	5	4	3	4	4	28	Alto	94	Alto
8	4	4	3	2	3	16	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	12	Alto	4	4	4	4	4	5	25	Alto	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	97	Alto
9	4	4	4	3	4	19	Alto	4	5	4	5	18	Alto	4	4	3	11	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Alto	4	2	4	1	3	2	3	19	Medio	89	Medio
10	3	4	4	5	4	20	Alto	5	4	3	4	16	Alto	4	5	3	12	Alto	2	4	4	3	5	5	23	Alto	4	3	4	3	2	3	3	22	Medio	93	Alto
11	4	5	4	3	5	21	Alto	5	4	2	4	15	Medio	4	3	5	12	Alto	4	3	5	4	3	5	24	Alto	5	3	4	3	3	3	2	23	Medio	95	Alto
12	4	5	3	4	3	19	Alto	4	5	4	3	16	Alto	4	3	4	11	Alto	3	4	5	3	4	4	23	Alto	4	3	3	4	2	4	3	23	Medio	92	Medio
13	4	4	3	4	5	20	Alto	4	5	4	3	16	Alto	5	5	4	14	Alto	4	3	5	3	4	4	23	Alto	3	3	4	4	3	3	4	24	Medio	97	Alto
14	5	4	3	4	5	21	Alto	4	4	3	4	15	Medio	5	4	5	14	Alto	4	5	5	4	5	4	27	Alto	4	2	3	3	4	4	3	23	Medio	100	Alto
15	4	4	3	4	4	19	Alto	4	3	4	5	16	Alto	3	4	5	12	Alto	4	3	5	4	5	4	25	Alto	3	4	3	4	3	4	2	23	Medio	95	Alto
16	4	4	3	4	5	20	Alto	4	3	4	5	16	Alto	4	4	4	12	Alto	3	4	5	4	5	4	25	Alto	2	4	4	4	3	4	3	24	Medio	97	Alto
17	1	2	2	1	2	8	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	3	4	8	Medio	1	3	2	2	4	3	15	Medio	1	3	2	1	2	3	2	14	Bajo	49	Bajo
18	5	5	4	3	5	22	Alto	4	5	4	3	16	Alto	5	5	4	14	Alto	4	3	4	4	3	4	22	Alto	4	4	3	3	2	3	3	22	Medio	96	Alto
19	4	4	3	4	5	20	Alto	4	2	4	2	12	Medio	4	5	5	14	Alto	5	4	4	3	4	3	23	Alto	2	3	3	2	2	3	4	19	Medio	88	Medio
20	4	5	4	4	5	22	Alto	4	1	1	2	8	Bajo	3	4	4	11	Alto	4	5	5	4	2	3	23	Alto	1	1	5	4	3	4	2	20	Medio	84	Medio
21	4	4	3	5	4	20	Alto	3	5	4	2	14	Medio	3	3	3	9	Medio	2	4	5	4	3	4	22	Alto	3	4	4	3	3	2	3	22	Medio	87	Medio
22	5	5	4	3	4	21	Alto	4	4	4	2	14	Medio	4	4	4	12	Alto	3	5	4	3	3	4	22	Alto	4	4	5	3	2	4	3	25	Medio	94	Alto
23	4	5	5	3	4	21	Alto	4	4	4	4	16	Alto	3	4	4	11	Alto	4	3	3	4	4	5	23	Alto	3	4	3	4	4	4	4	26	Medio	97	Alto
24	5	4	4	5	4	22	Alto	1	2	2	1	6	Bajo	1	3	4	8	Medio	2	1	4	2	4	5	18	Medio	2	2	1	2	1	3	4	15	Bajo	69	Medio

24	5	4	4	5	4	22	Alto	1	2	2	1	6	Bajo	1	3	4	8	Medio	2	1	4	2	4	5	18	Medio	2	2	1	2	1	3	4	15	Bajo	69	Medio
25	4	4	5	4	5	22	Alto	4	3	4	5	16	Alto	5	5	4	14	Alto	4	4	3	3	4	4	22	Alto	3	4	4	3	3	4	4	25	Medio	99	Alto
26	5	4	5	4	4	22	Alto	4	4	3	5	16	Alto	5	5	4	14	Alto	4	5	4	3	4	5	25	Alto	4	3	3	4	4	3	4	25	Medio	102	Alto
27	4	5	4	4	5	22	Alto	2	4	1	4	11	Medio	2	2	4	8	Medio	3	3	1	4	2	4	17	Medio	1	2	1	2	3	1	3	13	Bajo	71	Medio
28	5	5	4	5	4	23	Alto	4	4	5	4	17	Alto	3	4	4	11	Alto	4	4	3	3	4	5	23	Alto	3	4	4	3	4	3	3	24	Medio	98	Alto
29	4	5	5	5	4	23	Alto	3	4	4	5	16	Alto	4	5	4	13	Alto	4	3	4	3	4	5	23	Alto	4	5	4	4	3	4	4	28	Alto	103	Alto
30	5	4	4	5	5	23	Alto	4	1	2	4	11	Medio	4	4	4	12	Alto	4	3	4	4	4	5	24	Alto	4	3	3	1	2	2	2	18	Medio	88	Medio
31	5	5	4	3	4	21	Alto	4	5	5	4	18	Alto	5	4	5	14	Alto	3	4	4	4	3	5	23	Alto	4	4	4	3	3	3	4	25	Medio	101	Alto
32	5	5	5	4	5	24	Alto	3	2	5	5	15	Medio	4	3	5	12	Alto	4	5	3	4	4	5	25	Alto	2	3	3	1	2	2	1	14	Bajo	90	Medio
33	5	4	5	4	5	23	Alto	3	5	4	4	16	Alto	3	4	4	11	Alto	4	3	4	1	4	2	18	Medio	4	2	2	4	3	1	3	19	Medio	87	Medio
34	5	4	5	4	4	22	Alto	4	5	4	5	18	Alto	4	4	3	11	Alto	3	2	3	4	3	5	20	Medio	3	3	3	4	4	3	4	24	Medio	95	Alto
35	5	4	5	5	4	23	Alto	1	4	2	4	11	Medio	5	3	4	12	Alto	4	4	3	3	4	5	23	Alto	2	3	3	2	1	1	4	16	Bajo	85	Medio
36	5	4	4	5	5	23	Alto	4	3	4	4	15	Medio	3	4	4	11	Alto	4	4	3	4	4	5	24	Alto	5	4	4	4	5	4	3	23	Alto	102	Alto
37	5	4	5	4	5	23	Alto	5	4	4	5	18	Alto	4	3	4	11	Alto	5	4	5	4	4	5	27	Alto	3	4	3	4	4	4	3	25	Medio	104	Alto
38	1	4	1	2	3	11	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	5	4	5	14	Alto	2	4	2	1	2	2	13	Bajo	2	3	2	3	1	2	3	16	Bajo	58	Bajo
39	5	4	5	4	5	23	Alto	4	5	4	4	17	Alto	5	4	5	14	Alto	4	3	4	4	3	5	23	Alto	4	5	4	4	5	5	4	31	Alto	108	Alto
40	5	4	5	4	5	23	Alto	3	5	4	5	17	Alto	5	4	4	13	Alto	4	5	4	5	4	4	26	Alto	4	5	4	3	4	4	4	28	Alto	107	Alto
41	2	3	4	2	4	15	Medio	4	3	5	3	15	Medio	4	5	3	12	Alto	1	2	3	4	2	4	16	Medio	2	3	3	1	2	1	3	15	Bajo	73	Medio
42	5	4	5	4	5	23	Alto	4	4	5	5	18	Alto	4	4	5	13	Alto	4	4	4	5	4	5	26	Alto	3	4	3	4	3	4	4	25	Medio	105	Alto
43	5	4	5	5	4	23	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	4	5	14	Alto	4	4	4	5	5	4	26	Alto	4	3	4	4	4	3	3	25	Medio	105	Alto
44	5	5	4	4	5	23	Alto	4	5	4	4	17	Alto	4	5	4	13	Alto	4	4	5	3	4	3	23	Alto	3	4	3	3	2	2	3	20	Medio	96	Alto
45	5	4	5	5	5	24	Alto	2	1	4	2	9	Bajo	4	4	5	13	Alto	4	3	4	5	4	5	25	Alto	2	1	2	2	3	2	3	15	Bajo	86	Medio
46	5	4	4	5	5	23	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	4	4	13	Alto	3	4	3	4	4	3	21	Medio	4	5	4	4	3	4	2	26	Medio	100	Alto
47	5	4	5	4	5	23	Alto	4	4	5	5	18	Alto	5	3	4	12	Alto	4	4	4	3	3	4	22	Alto	3	4	5	4	4	3	4	27	Alto	102	Alto
48	4	5	4	4	5	22	Alto	4	4	5	5	18	Alto	4	5	4	13	Alto	1	4	2	3	1	4	15	Medio	1	3	2	1	3	2	2	14	Bajo	82	Medio
49	5	4	4	5	5	23	Alto	4	4	5	4	17	Alto	3	4	4	11	Alto	3	4	4	4	3	5	23	Alto	4	4	5	4	3	3	3	26	Medio	100	Alto
50	5	4	4	5	5	23	Alto	2	3	4	1	10	Medio	4	4	5	13	Alto	3	2	4	3	2	5	19	Medio	1	4	2	3	2	1	2	15	Bajo	80	Medio
51	5	5	4	4	4	22	Alto	5	4	4	5	18	Alto	4	4	5	13	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	4	4	5	5	4	4	3	23	Alto	105	Alto
52	4	4	5	4	5	22	Alto	4	4	5	4	17	Alto	4	4	4	12	Alto	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	4	4	3	4	4	4	26	Medio	99	Alto
53	5	5	4	4	5	23	Alto	4	3	4	4	15	Medio	3	4	4	11	Alto	4	4	3	4	3	4	22	Alto	4	4	4	4	3	3	3	25	Medio	96	Alto
54	5	4	4	5	5	23	Alto	4	5	4	5	18	Alto	4	3	3	10	Medio	4	3	4	4	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	3	3	26	Medio	100	Alto
55	5	2	5	3	4	19	Alto	3	4	2	1	10	Medio	4	2	5	11	Alto	2	1	4	2	3	3	15	Medio	3	3	2	2	1	3	3	17	Medio	72	Medio
56	5	4	4	5	4	22	Alto	4	5	5	4	18	Alto	3	3	4	10	Medio	3	3	4	3	5	5	23	Alto	4	3	3	4	3	3	4	24	Medio	97	Alto
57	5	4	4	4	5	22	Alto	4	5	4	4	17	Alto	4	4	4	12	Alto	4	4	3	3	4	5	23	Alto	3	4	4	2	3	2	3	21	Medio	95	Alto
58	2	3	5	4	1	15	Medio	1	2	2	4	9	Bajo	1	2	4	7	Medio	4	2	4	4	3	1	18	Medio	2	2	2	5	3	3	2	13	Medio	68	Medio
59	3	4	1	2	4	14	Medio	4	1	3	4	12	Medio	4	4	4	12	Alto	4	2	4	3	4	3	20	Medio	3	3	3	4	2	1	3	19	Medio	77	Medio
60	5	5	4	4	5	23	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	11	Alto	4	4	4	3	5	5	25	Alto	4	4	4	4	3	2	3	24	Medio	99	Alto
PAPITO																												91.2167	Medio								

## Anexo 8 Capturas del programa

DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

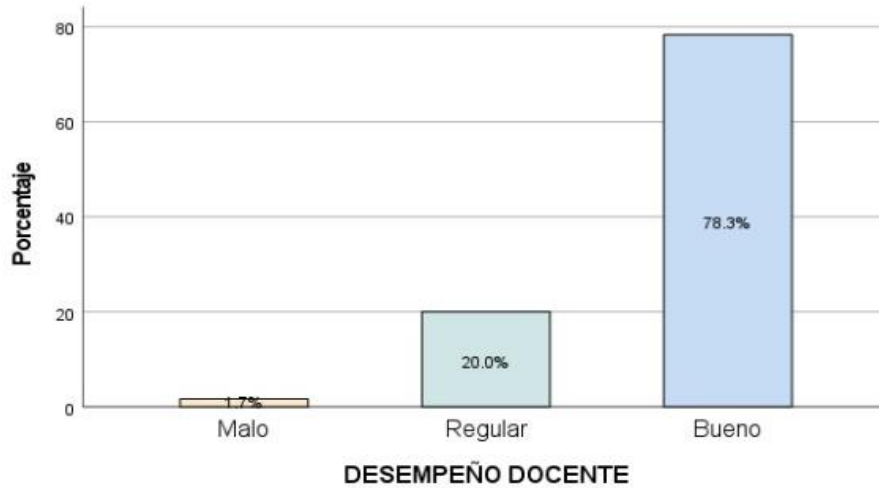
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	SATISFACCIÓN LABORAL	Ninguno	Ninguno	8	Centro	Escala	Entrada
2	VAR00002	Cadena	5	0	SATISFACCIÓN LABORAL	Ninguno	Ninguno	5	Centro	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	Supervisión	Ninguno	Ninguno	8	Centro	Escala	Entrada
4	VAR00004	Cadena	5	0	Supervisión	Ninguno	Ninguno	5	Centro	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	Ambiente físico	Ninguno	Ninguno	8	Centro	Escala	Entrada
6	VAR00006	Cadena	5	0	Ambiente físico	Ninguno	Ninguno	5	Centro	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	Motivación	Ninguno	Ninguno	8	Centro	Escala	Entrada
8	VAR00008	Cadena	5	0	Motivación	Ninguno	Ninguno	5	Centro	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	Capacitación	Ninguno	Ninguno	8	Centro	Escala	Entrada
10	VAR00010	Cadena	5	0	Capacitación	Ninguno	Ninguno	5	Centro	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	Remuneración	Ninguno	Ninguno	8	Centro	Escala	Entrada
12	VAR00012	Cadena	5	0	Remuneración	Ninguno	Ninguno	5	Centro	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	DESEMPEÑO DOCENTE	Ninguno	Ninguno	8	Centro	Escala	Entrada
14	VAR00014	Cadena	7	0	DESEMPEÑO DOCENTE	Ninguno	Ninguno	7	Centro	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	Capacidades pedagógicas	Ninguno	Ninguno	8	Centro	Escala	Entrada
16	VAR00016	Cadena	5	0	Capacidades pedagógicas	Ninguno	Ninguno	5	Centro	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	Responsabilidad social	Ninguno	Ninguno	8	Centro	Escala	Entrada
18	VAR00018	Cadena	5	0	Responsabilidad social	Ninguno	Ninguno	5	Centro	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	Relaciones interpersonales	Ninguno	Ninguno	8	Centro	Escala	Entrada
20	VAR00020	Cadena	5	0	Relaciones interpersonales	Ninguno	Ninguno	5	Centro	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											

## SATISFACCIÓN LABORAL

### DESEMPEÑO DOCENTE

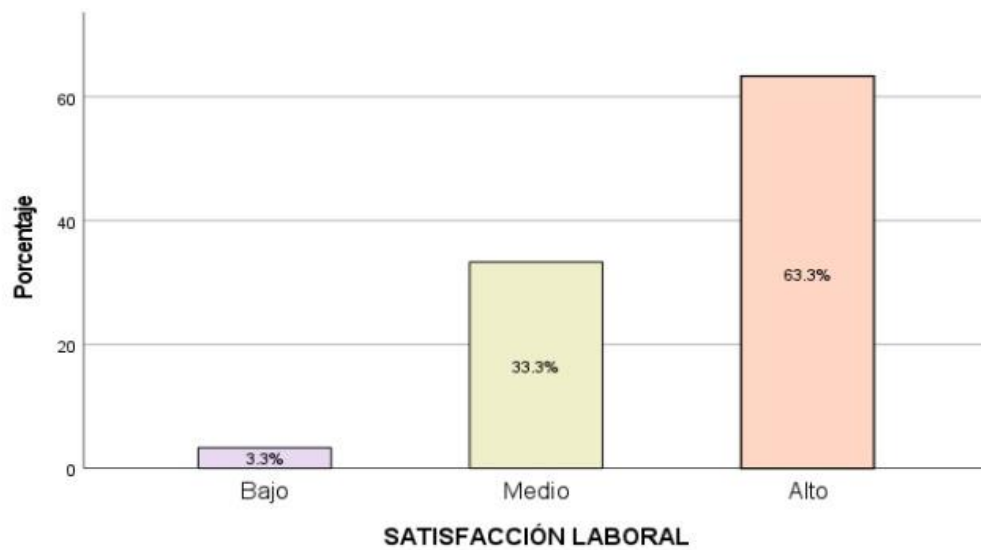
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.7	1.7	80.0
	Regular	12	20.0	20.0	100.0
	Bueno	47	78.3	78.3	78.3
	Total	60	100.0	100.0	



## DESEMPEÑO DOCENTE

### SATISFACCIÓN LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	3.3
	Medio	20	33.3
	Alto	38	63.3
	Total	60	100.0



## SATISFACCIÓN LABORAL

### Supervisión

		Supervisión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3.3	3.3	85.0
	Medio	9	15.0	15.0	100.0
	Alto	49	81.7	81.7	81.7
	Total	60	100.0	100.0	

### Ambiente físico

		Ambiente físico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	11.7	11.7	71.7
	Medio	17	28.3	28.3	100.0
	Alto	36	60.0	60.0	60.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Motivación

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	16.7	16.7	100.0
	Alto	50	83.3	83.3	83.3
	Total	60	100.0	100.0	

### Capacitación

		Capacitación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1.7	1.7	76.7
	Medio	14	23.3	23.3	100.0
	Alto	45	75.0	75.0	75.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Remuneración

		Remuneración			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	18.3	18.3	33.3
	Medio	40	66.7	66.7	100.0
	Alto	9	15.0	15.0	15.0
	Total	60	100.0	100.0	



## Capacidades pedagógicas

### Capacidades pedagógicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6.7	6.7	86.7
	Medio	8	13.3	13.3	100.0
	Alto	48	80.0	80.0	80.0
	Total	60	100.0	100.0	

## Responsabilidad social

### Responsabilidad social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	11.7	11.7	83.3
	Medio	10	16.7	16.7	100.0
	Alto	43	71.7	71.7	71.7
	Total	60	100.0	100.0	

## Relaciones interpersonales

### Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	10.0	10.0	100.0
	Alto	54	90.0	90.0	90.0
	Total	60	100.0	100.0	

## Explorar

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN LABORAL	.202	60	<.001	.868	60	<.001
Supervisión	.219	60	<.001	.793	60	<.001
Ambiente físico	.255	60	<.001	.824	60	<.001
Motivación	.168	60	<.001	.924	60	.001
Capacitación	.234	60	<.001	.899	60	<.001
Remuneración	.154	60	.001	.951	60	.018
DESEMPEÑO DOCENTE	.210	60	<.001	.810	60	<.001
Capacidades pedagógicas	.285	60	<.001	.747	60	<.001
Responsabilidad social	.271	60	<.001	.783	60	<.001
Relaciones interpersonales	.230	60	<.001	.824	60	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

		SATISFACCIÓN N LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.703**
		N	60
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	.703**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR

/VARIABLES=VAR00003 VAR00005 VAR00007 VAR00009 VAR00011 VAR00013 VAR00015 VAR00017 VAR00019  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

		Supervisión	Ambiente físico	Motivación	Capacitación	Remuneración	DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidades pedagógicas	Responsabili- dad social	Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1.000	.284*	.143	.340**	.213	.364**	.585**	.136	-.025
		Sig. (bilateral)	.	.028	.275	.008	.102	.004	<.001	.300	.849
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Ambiente físico	Coefficiente de correlación	.284*	1.000	.255*	.302*	.572**	.572**	.333**	.687**	.171
		Sig. (bilateral)	.028	.	.049	.019	<.001	<.001	.009	<.001	.192
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Motivación	Coefficiente de correlación	.143	.255*	1.000	.327*	.157	.425**	.181	.289*	.754**
		Sig. (bilateral)	.275	.049	.	.011	.231	<.001	.165	.025	<.001
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Capacitación	Coefficiente de correlación	.340**	.302*	.327*	1.000	.410**	.455**	.435**	.311*	.285*
		Sig. (bilateral)	.008	.019	.011	.	.001	<.001	<.001	.016	.027
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Remuneración	Coefficiente de correlación	.213	.572**	.157	.410**	1.000	.604**	.339**	.671**	.096
		Sig. (bilateral)	.102	<.001	.231	.001	.	<.001	.008	<.001	.466
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	.364**	.572**	.425**	.455**	.604**	1.000	.703**	.699**	.431**
		Sig. (bilateral)	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Capacidades pedagógicas	Coefficiente de correlación	.585**	.333**	.181	.435**	.339**	.703**	1.000	.211	.122
		Sig. (bilateral)	<.001	.009	.165	<.001	.008	<.001	.	.105	.353
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	.136	.687**	.289*	.311*	.671**	.699**	.211	1.000	.296*
		Sig. (bilateral)	.300	<.001	.025	.016	<.001	<.001	.105	.	.022
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	-.025	.171	.754**	.285*	.096	.431**	.122	.296*	1.000
		Sig. (bilateral)	.849	.192	<.001	.027	.466	<.001	.353	.022	.
		N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANTA CRUZ TERÁN FLOR FANNY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022", cuyo autor es ENRIQUEZ REYNA CARMEN EDITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 29 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANTA CRUZ TERÁN FLOR FANNY <b>DNI:</b> 18178044 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4032-9620	Firmado electrónicamente por: FSANTAC el 03-01- 2023 14:13:33

Código documento Trilce: TRI - 0504553