



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la
Institución Educativa Carlos Gutiérrez Noriega,
La Libertad, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Sernaque Torres, Yovanka Nahily (orcid.org/0009-0005-6483-2652)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN - PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi trabajo de investigación al ser maravilloso que la vida me dio mi madre, pues sin ella no lo hubiera logrado, mi principal motivo para seguir adelante gracias a su apoyo constante y confianza. Agradecer inmensamente por ayudarme a cumplir con cada objetivo. A mis hermanos compañeros en este camino de aprendizaje y por el apoyo brindado día a día.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí desde el inicio de este camino.

Agradezco a mi asesor por su asesoramiento, dedicación, por tener paciencia y por el apoyo en el desarrollo de este proyecto



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023", cuyo autor es SERNAQUE TORRES YOVANKA NAHILY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHEPÉN, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 23- 01-2024 15:41:19

Código documento Trilce: TRI - 0733754



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SERNAQUE TORRES YOVANKA NAHILY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SERNAQUE TORRES YOVANKA NAHILY DNI: 48720534 ORCID: 0009-0005-6483-2652	Firmado electrónicamente por: YOSERNAQUETO el 31-01-2024 09:47:06

Código documento Trilce: INV - 1503757

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1: Variable Satisfacción laboral	19
Tabla 2: Dimensión condición de trabajo	20
Tabla 3: Dimensión reconocimiento personal	21
Tabla 4 Dimensión Beneficios económicos	22
Tabla 5: variable Desempeño laboral	23
Tabla 6: Dimensión habilidades	24
Tabla 7: Dimensión Compromiso institucional	25
Tabla 8: Dimensión logró de objetivos	26
Tabla 9 prueba de Normalidad	27
Tabla 10 Correlación de las variables,Satisfacción y desempeño laboral	28
Correlación de las variables, Satisfacción laboral y desempeño laboral	28
Tabla 11 Correlación entre la dimensión,condición de trabajo y desempeño laboral	29
Tabla 12 Correlación entre la dimensión,reconocimiento personal y desempeño laboral	30
Tabla 13 Correlación entre dimensión, beneficios económicos y desempeño laboral	31

Índice de figuras

Figura 1: Variable Satisfacción laboral	19
Figura 2: Dimensión condición de trabajo	20
Figura 3: Dimensión reconocimiento personal	21
Figura 4: Dimensión beneficios económicos	22
Figura 5: Variable Desempeño laboral	23
Figura 6: Dimensión habilidades	24
Figura 7: Dimensión Compromiso institucional	25
Figura 8: Dimensión Logro de objetivos	26

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023. Con respecto a la metodología, fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, transversal, el método correlacional. La muestra es censal estuvo conformada por 32 docentes que trabajan en la institución educativa, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert y la cual fue validado por el juicio de tres expertos. Por otra parte, se usó los programas de Excel y SPSS v27 los resultados se presentaron a través de tablas y gráficos, para que se analicen y procesen los resultados asimismo utiliza la prueba de estadística de Rho de Spearman. En cuanto a los resultados de análisis de relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral, se determinó un coeficiente de correlación de 0,383, lo que representa una correlación positiva media y una significancia de 0,030. Los resultados, la cual se obtuvieron mediante Rho de Spearman un coeficiente de correlación de 0.383, la cual presenta una correlación positiva media. En consecuencia, se logró una significancia de 0.030, por ese motivo se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Asimismo, los docentes están de acuerdo con las condiciones de trabajo, reconocimiento y beneficios, garantizando así que los docentes logren sentirse satisfechos con la organización.

Palabras clave: Satisfacción, laboral, desempeño laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between satisfaction and job performance of the teaching staff of the Carlos Gutiérrez Noriega educational institution, La Libertad, 2023. Regarding the methodology, it was applied, with a non-experimental, transversal design, the method correlational. The census sample was made up of 32 teachers who work in the educational institution, the data collection technique was the survey and as an instrument the questionnaire on a Likert scale and which was validated by the judgment of three experts. On the other hand, Excel and SPSS v27 programs were used, the results are presented through tables and graphs, so that the results are analyzed and processed, Spearman's Rho statistical test was also used. Regarding the results of the analysis of the relationship between job satisfaction and job performance, a correlation coefficient of 0.383 is determined, which represents a medium positive correlation and a significance of 0.030. The results were obtained using Spearman's Rho, a correlation coefficient of 0.383, which presents a medium positive correlation. Consequently, a significance of 0.030 was achieved, for this reason the decision was made to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis: there is a significant relationship between job satisfaction and job performance. Likewise, teachers agree with the working conditions, recognition and benefits, thus guaranteeing that teachers feel satisfied with the organization, since it has factors that satisfy teachers professionally.

Keywords: Job, satisfaction, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la investigación educativa y la experiencia del docente, presta hoy gran interés en lo que es satisfacción, insatisfacción laboral de los docentes en el desempeño profesional que ejerce. Se entiende que la satisfacción genera un mayor interés en alcanzar los fines educativos, por tanto, la docencia es la más experimentada y la más activa en su trabajo y la enseñanza. Por esta razón, es importante comprender la satisfacción laboral de los docentes con ello el desempeño laboral, así como las consecuencias de la negligencia profesional, las cuales son, el estrés, el compromiso, las metas educativas y desempeño laboral.

En el contexto internacional, Tohan et al., (2022) enfocándose en satisfacción laboral, por lo que mejorar el desempeño docente es crucial ofrecer a los alumnos una buena educación y servicios de alta calidad. Las competencias educativas, sociales y profesionales tienen un efecto positivo, pero no significativo en la satisfacción laboral. Además, es una postura favorable para los trabajos que se ejercen y el desempeño. Alguien con un nivel superior en satisfacción en su trabajo, esta posee una capacidad positiva para la labor que esté desempeñando, es decir, mantenerse optimista durante la jornada laboral, mientras que alguien con falta de satisfacción manifestará una actitud negativa.

Castro et al., (2021) la satisfacción laboral es el elemento identificativo del clima laboral, la producción y la motivación para ejecutar una actividad en cualquier tipo de organización o institución. Es un tema que se considera desde diferentes perspectivas, especialmente en la gestión empresarial, donde es un aspecto clave para la gestión de personal y, por tanto, como resultado la productividad del trabajo de satisfacción con es que impacta, de una u otra manera, en las prácticas pedagógicas y la calidad de la enseñanza.

Rezaee et al., (2018). Por ende, indica que los maestros pueden ser tanto emocional como cognitivo, satisfacción laboral emocional: este es el nivel de sentimientos cómodos que una persona tiene sobre varios aspectos de una situación laboral. Por otro lado, es el nivel de las percepciones, emociones y reacciones de un empleado a aspectos específicos de su trabajo, tales como: Por ejemplo, salario, plan de pensiones, horario de trabajo y muchos otros aspectos de su trabajo. Además, encontramos las dimensiones de salario y beneficios,

honorarios de contingencia, trabajo por cuenta propia, supervisión y promoción parecen ser significativos para el desempeño laboral para los educadores. Por consiguiente, se presenta una conexión positiva moderada con la satisfacción laboral y empeño profesional laboral del maestro.

En el contexto nacional, Jave y Vázquez (2020) dan a entender que la satisfacción laboral de los profesores con un excelente desempeño laboral mejora significativamente en los niveles, educación en la enseñanza y formación de los estudiantes, esto se ve demostrado en su productividad académica. Por otra parte, la satisfacción laboral de los maestros servirá como aporte social para poner en marcha los procedimientos y mejoras adecuadas, de esta manera obtener alternativas de solución y mejorar los aspectos laborales que beneficie tanto al docente como a la institución, reflejado en el buen trato a nuestros docentes.

Toribio et al., (2020) indican sobre satisfacción laboral que es un argumento conveniente para que los empleados y las organizaciones logren sus propósitos y mantengan una buena salud mental. Por lo tanto, los empleados descontentos tienen altas faltas laborales y renuncias, por otro lado, manifiesta que el desempeño que realiza el docente presenta niveles admisibles, pero no destacados. De esta manera, la calidad educativa resulta ser una competencia que debe hacer frente de manera positiva, los docentes deben perfeccionar su formación profesional y la efectividad laboral, así logrando un desempeño eficaz.

Asimismo, Cueto, (2019) indica que, satisfacción laboral de los maestros es lo que siempre han querido los encargados en dirección y los administrativos de cualquier institución educativa y de esto se obtiene desenlaces positivos tomando en cuenta la importancia de esta para el logro de satisfacción al ejercer sus actividades, las instituciones educativas juegan un importante rol en el progreso de las sociedades e individuos para que puedan lograr el logro de sus objetivos, es preciso contar con empleados idóneos, motivados y satisfechos. Dado que los docentes en los salones de las instituciones educativas logran despertar así el interés teórico y práctico de los estudios de investigación, por lo que se da un vínculo sobresaliente a través de satisfacción laboral y desempeño profesional, incluso a nivel agregado, en términos de: capacitación profesional, pedagógica, el procedimiento de enseñanza y la intervención de los docentes en las instituciones y comunidades locales.

En el ámbito local, el presente trabajo tiene como motivo ver los diversos aspectos en cuanto a satisfacción laboral del personal docente, respecto a la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, se encuentra ubicada en Chepén, región La Libertad, involucran diferentes responsabilidades con los docentes, sin dejar de lado sus obligaciones de enseñanza, se notó lo siguiente: La satisfacción laboral es fundamental para el personal docente, sin embargo; se observan algunas carencias como infraestructuras, tecnologías e incentivos, en el ambiente de trabajo y espacios que dispone, así mismo, no han logrado establecer un canal positivo con los padres de familia, siendo el principal inconveniente de la actividad laboral de los docentes. Todo ello perjudica el excelente desempeño laboral de los docentes, si no se brinda un buen ambiente de trabajo no habrá un buen desempeño del personal docente, dificultando que cumplan con eficiencia sus obligaciones pedagógicas y administrativas, afectando a la comunidad educativa.

Por lo tanto, de acuerdo a lo mencionando, es necesario formular el problema general: ¿Cuál es la relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023?, los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre condición de trabajo y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023? ¿Cuál es la relación entre reconocimiento personal y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023? ¿Cuál es la relación entre beneficios económicos y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023?

Además, esta investigación tiene justificación teórica, pues se analizó una serie de textos científicos relevantes y antecedentes, estudios alusivos al objeto de investigación que fueron desarrollados por diferentes autores. Con relación a las variables, satisfacción y desempeño laboral, esto proporcionó referencia conceptual para futuras investigaciones y puede mejorar. Desde lo práctico, la investigación se realizó con el fin de perfeccionar las variables que serán estudiadas. Este trabajo permitió encontrar soluciones concretas o la toma de decisiones, al concluir la investigación se brindará recomendaciones fundamentales fijadas en la problemática presentada, permitió la recolección de datos. Finalmente, la justificación Metodológica, esta investigación propone una

serie métodos, técnicas e instrumentos. Por lo tanto, los instrumentos recolectados fueron validados y la cual pasó por la confiabilidad, asimismo, se convertirán en recursos para futuras investigaciones que permitirá generar conocimientos confiables y válidos.

Basándose en los objetivos se establecen como Objetivo general: Determinar la relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023. Se plantean los objetivos específicos: Determinar la relación entre condición de trabajo y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023. Determinar la relación entre reconocimiento personal y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023. Determinar la relación entre beneficios económicos y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023.

Por consiguiente, surgen las siguientes Hipótesis general: Existe relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023. Además, se establecen las hipótesis específicas: Existe relación entre condición de trabajo y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad,2023. Existe relación entre reconocimiento personal y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad,2023. Existe relación entre beneficios económicos y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad,2023.

II. MARCO TEÓRICO

Al desarrollo del estudio, en esta parte del capítulo se mostrarán diferentes observaciones, las cuales son de alcance internacional y nacional, de las variables independiente y dependiente, la cual serán estudiadas. Presentan los siguientes puntos, análisis bibliográficos de distintos autores, con el propósito de conseguir datos y entender diversos estudios y resultados logrados.

En el contexto nacional, Castro (2021) presentó la tesis: Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Perú Birf. Por tanto, para lograr este objetivo se debe establecer una relación entre las variables estudiadas. Métodos aplicados en esta investigación son cuantitativos, básicos, descriptivos, correlacionales y no experimentales, utilizó una encuesta dirigida a 47 docentes. En los resultados se hallaron que existe cierto nivel de correlación entre las variables estudiadas en dicha institución educativa, siendo el valor encontrado de 0.329. La conclusión es que satisfacción laboral y desempeño del docente están influenciados por varias causas de investigaciones anteriores, esto se puede sumar el aislamiento social vivido por la pandemia mundial, la cual fue el Covid-19.

Zeballos (2019), desarrolló un estudio titulado: Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone. Cuyo objetivo es comprender las relaciones entre las variables que se estudiarán. Este estudio es un diseño básico, descriptivo, correlacional, diseño transeccional, no experimental; por la cual consiste probar si hay relación en ambas variables de estudio. Se diseñó y aplicó un cuestionario y se administró a 35 docentes. Del mismo modo, los resultados examinaron la validez de una relación directa en ambas variables. En conclusión, se da a conocer qué satisfacción laboral está estrechamente vinculado con el desempeño laboral, de esta manera se verá el buen empeño laboral que ejercen los docentes.

Vázquez et al., (2019) realizó una investigación la cual el tema fue: Satisfacción y desempeño laborales, maestros de una asociación educativa en Lima Este. El objetivo de este estudio es determinar el grado de asociación entre ambas variables en los docentes. El enfoque utilizado fue cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal y de técnica encuesta a 74 docentes. Es por ello que los resultados alcanzados exponen que existe una correlación relevante entre satisfacción laboral

de los maestros con los esfuerzos de trabajo, así como su satisfacción con su desarrollo profesional, lo que se refleja en sus ámbitos profesionales es más en lo educativo. En conclusión, satisfacción laboral da una relación con desempeño laboral, ya que los docentes pueden dar lo mejor de sí en la organización o empresa para la que trabaja.

Además, Cueto (2019) con base a su tesis de investigación planteó: Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública. El objetivo es determinar la relación que existe entre las variables. Métodos usados son tipos de investigación cuantitativos, sustantivos o básicos, modelos descriptivos correlacionales, asimismo métodos hipotéticos deductivos. La muestra fue aplicada para 20 docentes y la técnica aplicar fue la encuesta. Por ende, en los hallazgos se observó la relación entre variables. Como conclusión, se ha señalado que satisfacción laboral y el desempeño profesional se interrelacionan en diferentes niveles y dimensiones agregados: implicación en el desarrollo de aprendizaje, formación profesional, docencia y colaboración en instituciones educativas y comunidades docentes.

Asimismo, Moran (2018) realizó un estudio acerca de: Satisfacción de laboral y desempeño docente de la institución educativa, Luis Vallejos Santoni Andahuaylillas, por lo cual permitió establecer la relación en ambas variables. El siguiente estudio tenía por objetivo determinar cuál es la relación en ambas variables investigadas. Diseño no experimental, tipo correlacional, su muestra 19 docentes. Resultados en cuanto a desempeño laboral, se pudo ver que el 42,11% de los profesores se encuentran descontentos con el trabajo ejecutado, entre tanto el 47,37% están satisfechos con las responsabilidades realizadas en el centro de trabajo, a la vez que el 10,53% de los docentes la cual sé muestra una completa falta de voluntad para trabajar en un entorno laboral. Se concluye que los resultados alcanzan las metas planteadas, identificaron problemas establecidos y permitieron reconocer las consecuencias que se dan en satisfacción laboral, dándose así el mejor desempeño del docente.

En el contexto internacional, Siahaan et al., (2022) llevó a cabo una investigación titulada, Factores de Éxito para Optimizar Satisfacción Laboral y Lograr un Mejor Desempeño en los Docentes de Educación Superior. Su objetivo es sugerir factores

de éxito que puedan mejorar la satisfacción laboral y, por tanto, mejorar el desempeño y la calidad de los servicios educativos. Se utilizó un método descriptivo y análisis cuantitativo, su población fue 311 profesores, se empleó una encuesta siendo de la Universitas Sumatera Utara de Indonesia. Los resultados muestran que, teniendo en cuenta la importancia de las buenas relaciones organizativa entre los docentes para que así logren la satisfacción laboral. Se concluye por las razones antes mencionadas que satisfacción laboral de los maestros tiene un efecto positivo, significativo y favorable en los resultados laborales de los docentes de educación superior. Cuanto más satisfechos estén los profesores con su lugar de trabajo, mejor trabajarán.

Subarto et al., (2021) elaboró una investigación titulada, Determinantes de la satisfacción Laboral y sus Implicaciones en el desempeño de los docentes en la universidad de Pamulang en Indonesia. Por esta razón, como objetivo, examinar los efectos positivos del estilo de liderazgo, el ambiente laboral en el desempeño de los profesores por medio de la satisfacción laboral. Se empleó el método de investigación cuantitativa, recopilar datos mediante cuestionarios y también se utilizó un muestreo aleatorio proporcional, la cual se obtuvo 135 muestras. Los resultados muestran que el ambiente de trabajo, el liderazgo, tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral. En conclusión, indica que la investigación puede ser una recomendación para dicha universidad sobre cómo debe mejorar el desempeño de los profesores, lo que se puede intentar perfeccionar el clima organizacional y el estilo de liderazgo.

Cortez et al., (2021) llevaron a cabo una investigación titulada: Satisfacción laboral de los docentes y su relación con su desempeño laboral, profesionalismo y compromiso. Se planteó como objetivo que fue; conocer dicha correlación entre satisfacción laboral con desempeño laboral, esfuerzo, compromisos y profesionalidad laboral de los docentes. El diseño aplicado fue descriptivo y correlacional, se aplicó una muestra a 42 docentes. Resultados señalaron la conexión con la satisfacción laboral y desempeño laboral ha establecido una relación en los constructos. Concluye que los maestros están muy satisfechos con su trabajo y ejecutan su trabajo de forma muy satisfactoria.

Wolomasi (2019), elaboró un tema titulado: Satisfacción laboral y desempeño de los maestros de educación primaria. Por consiguiente, el objetivo es describir la satisfacción laboral de los profesores de primaria y como esta predice su desempeño laboral. Se empleó el cuestionario a 352 docentes. Los resultados del análisis de datos muestran que existe una relación positiva significativa entre en desempeño y la satisfacción laboral de los maestros de la escuela primaria del distrito de Boven digoel Papua, de esta manera, satisfacción laboral de los docentes es aquella que servirá para promover un mejor empeño, asimismo en desempeño laboral es positivo y expresivo por encima de la satisfacción laboral.

Baluyos et al., (2019) su estudio tuvo como tema: satisfacción laboral y desempeño laboral de los docentes de la escuela división de Misamis Occidental. Por otro lado, dicho objetivo se pretende determinar la relación entre la satisfacción laboral del profesorado y desempeño laboral. Así mismo, esta investigación fue descriptiva, correlacional, a su vez se aplicó el cuestionario a 417 docentes. Los resultados indicaron que los docentes estaban muy satisfechos con su trabajo y su desempeño laboral era muy satisfactorio. En cuanto a conclusión, se menciona que satisfacción de los docentes es importante para el desempeño docente, indica que la satisfacción laboral de los docentes, el director, seguridad laboral es un causante que contribuye al desempeño laboral.

Presenta investigaciones relacionadas con los variables objetos de investigación donde se evidencia algunos fundamentos teóricos. Luego, se dan las bases teóricas, satisfacción y sus dimensiones; variable dependiente - desempeño laboral y sus dimensiones.

Con relación, a satisfacción laboral, siendo esta la primera variable, Álvarez et al., (2019) en el trabajo es un elemento muy importante en la organización, se puede definir como el comportamiento que exhibe un empleado en el trabajo basado en valores y declaraciones que el empleado es probable que desarrolle a partir de su comportamiento laboral e influya significativamente en su comportamiento.

Castillo et al., (2019) satisfacción laboral es la complacencia que el empleado examina al realizar una actividad en la empresa u organización, entre los cuales existen varios factores que influyen como, la ocupación que se lograra desempeñar tomando en cuenta el ambiente laboral en la que se rodea, condiciones de trabajo

logrando que se sientan satisfechos. Esto ayuda en el rendimiento y el crecimiento de las personas, empleados para que ejecuten un favorable desempeño.

Para Robbins y Coulter (2018), nos dicen que la satisfacción laboral hace referencia a la conducta de las personas hacia el trabajo, las relaciones con sus compañeros de trabajo. Las personas con una alta satisfacción laboral definitivamente tienen una postura beneficiosa hacia su trabajo. Por otro lado, aquellos que no están satisfechos tienen una postura negativa. Es decir, cuando los administrativos hablan sobre las disposiciones de los empleados, generalmente indican satisfacción laboral, es decir, si ellos se encuentran satisfechos.

De este modo mencionamos que satisfacción laboral viene hacer mención a la reacción de los empleados en las organizaciones y empresas, sin olvidar que es de suma importancia para poder desempeñar las obligaciones que se les encarga en la organización, sintiéndose satisfechos en su lugar de trabajo, dándose así la realización de los objetivos con los que cuenta la empresa u organización todo ello fomenta la motivación, el compromiso. Destacar los logros de los empleados y reconocer su triunfo profesional es notable la manera de destacar a quienes están apostando para llegar a los resultados deseados.

Dimensiones de satisfacción laboral, la primera condición de trabajo, Paravic et al. (2022) las condiciones de trabajo se determinan en términos de tareas y actividades y propios del ambiente de trabajo, que afectan directamente el desempeño organizacional, también influyen en el estado de salud del trabajador y rotación del colaborador.

Chiavenato (2019) señala las condiciones ambientales donde se lleva a cabo el trabajo, si es incómodo, desfavorable o inseguro. Requiere del ocupante una sólida adaptación para conservar la productividad y el acatamiento en sus tareas. Asimismo, condiciones laborales hace referencia también a las condiciones físicas que están cerca a los empleados mientras desempeñan su labor. Evalúa el nivel de adaptación de las personas en su entorno, grupo de trabajo para así hacer más factible su trabajo. Condiciones físicas en las que la persona desempeña su trabajo.

Asimismo, Henao (2012) son específicos del proceso de trabajo y se refieren a una sucesión de factores que influyen en las personas, determinan sus actividades y

tienen muchos efectos tanto en la persona como en las empresas. Estos factores crean las condiciones y el ambiente de trabajo

De esta manera, se dice que la condición de trabajo en las organizaciones y empresas tiene que ser totalmente satisfactorias para los docentes, administrativos u otros, es contar con una buena relación con sus compañeros de trabajo y líderes, asimismo hace referencia a contar con espacios adecuados para su desarrollo personal contando con eso el empeño laboral será satisfactorio en toda la organización.

La segunda dimensión, reconocimiento personal Guerrero (2020), dice que es una teoría psicológica que predice un mejor desempeño dentro de un grupo al mencionar la capacidad de una persona para realizar bien una tarea que se le otorgué. Asimismo, Chiavenato (2019) se otorga un reconocimiento a la relevancia de reclutar, desarrollar y mantener talentos en las organizaciones. En un entorno turbulento se dice que nunca ha sido más importante contar con las personas correctas y mantenerlas, desarrollar y motivarlas continuamente, es necesario desarrollar habilidades siempre independientemente de quién sea la persona, de lo que haga, para quien haga o donde lo haga.

Del mismo modo, Parada (2017) dice que el reconocimiento para los empleados tiene como finalidad de motivar y premiar a los trabajadores, lo que brinda una mejor productividad en los trabajadores, es fundamental que los trabajadores sean motivados de diferentes maneras como un premio monetario, una felicitación, desarrollar actividades y de tal forma demuestran una mayor eficiencia en labor.

Por consiguiente, se entiende por los autores que el reconocimiento es parte relevante en las organizaciones, empresas e instituciones, ya que de esta manera los empleados ven que sus logros son reconocidos a través de incentivos, de esta manera los empleados serán eficientes y estarán satisfechos en la organización.

Tercera dimensión, beneficios económicos (Dessler 2015), dice beneficios económicos, es la división del trabajo determinada por factores salariales, que también son aquellos incentivos económicos resultantes del esfuerzo en la ocupación encargada. Para Palma (2005), voluntad de trabajar en términos de

recompensa, incentivos económicos como consecuencia del esfuerzo en las tareas asignadas en el entorno laboral.

Asimismo, se dice que los beneficios económicos se pueden mencionar como el pago o remuneración que se percibe por el cumplimiento de actividades, de tal forma se puede relacionar a los incentivos, bonos que se recibe como parte de un reconocimiento por el buen logro de actividades encargadas por parte de las organizaciones o institución empleadoras.

Segunda variable es desempeño laboral, se entiende por desempeño laboral la manera en la que los empleados de una organización desempeñan las obligaciones o tareas que les han sido dadas con el fin de llevar a cabo las funciones propias de su cargo y de acuerdo a sus conocimientos, destrezas y habilidades.

Teniendo en cuenta a Tóala et al., (2017) definen como el comportamiento de los trabajadores para así conseguir los propósitos de la empresa. El excelente desempeño laboral es la entereza más esencial que se da en una organización. Es fundamental que los trabajadores analicen sus ocupaciones o funciones específicas, las instrucciones a seguir, políticas a seguir y las metas a alcanzar

Cuesta (2017), define desempeño laboral el resultado y rendimiento del empleado, ya que es apto para satisfacer y cumplir con lo establecido en el trabajo y expresividad. Para Bautista et al., (2016), lo define como una herramienta indispensable para el progreso o crecimiento de la empresa, por el hecho de que le ayuda a elaborar estrategias y mejorar la eficacia de los empleados, en otras palabras, facilita los beneficios para la organización.

Por consiguiente, se dice que desempeño laboral es factor importante para que se pueda lograr ascensos el aumento de sueldo. Puede entenderse como la calidad de trabajo que los empleados aportan al realizar sus actividades cotidianas, con esto logra mejorar la actividad de los empleados. Asimismo, un buen desempeño laboral es necesario para las organizaciones.

Las dimensiones de desempeño laboral, la primera dimensión, habilidad Chiavenato, (2019) Se trata de habilidades y capacidades de conocimientos relacionados con el desempeño del puesto que se le ha confiado o posibles funciones futuras. Esta formación tiene como finalidad directa el aprovechamiento

de la investigación y los conocimientos obtenidos para así se logre el correcto desarrollo de los trabajos y funciones a ejecutar.

Asimismo, Thevanes et al., (2018) hace mención a las habilidades sociales, la cual recalca que se desarrolla desde la niñez y con el transcurso del tiempo se va perfeccionando en las diferentes actividades, con el fin de fortalecer estas habilidades, por lo tanto, se podrá desempeñar en cualquier área por ello se lograrán favorables resultados en lo personal de la misma manera en lo laboral.

Por otra parte, Cabrera (2013), señala que el término habilidad en su orientación expresa que es la capacidad y disposición para lograr algo, se refiere al hecho de que una persona puede efectuar un determinado hecho, en este caso una conducta, los términos sociales se refieren comportamiento de los demás.

Para añadir, habilidad es un conjunto de capacidades, competencias, talentos para el logro de los objetivos. Se refiere a la suma de conocimientos, habilidades y el saber tomar decisiones, esto será esencial para desempeñar de manera correcta las actividades en el centro laboral, dando como resultado el desempeño deseado.

La segunda dimensión compromiso institucional, Luthans et al., (2021) Esta es una postura que refleja la honestidad de los empleados a la organización y es un desarrollo continuo a través del cual los miembros de la organización expresan su interés por la organización, la dedicación y responsabilidad del empleador, su éxito y el bienestar constante además de las estrategias que la empresa incluye para así promover el compromiso a su organización.

Coll (2020), es un área fundamental de investigación en el mundo de la gestión de organizaciones. Esto suele estar estrechamente vinculado con la motivación de los empleados, ya que la motivación está relacionada de alguna manera con el compromiso institucional. Si los empleados no están motivados en este contexto, es posible que no estén comprometidos con su organización.

Asimismo, Robbins y Coulter (2018), este es el nivel de simpatía que los empleados tienen por una organización en particular cuyos objetivos quieren seguir siendo relevantes. Compromiso institucional se refiere a la afinidad entre él y la organización que lo emplea. La investigación sugiere que la participación organizacional también conduce a un menor ausentismo y rotación. En cuanto al

empleado, se siente y se ve identificado con la organización, la cual tiene como finalidad seguir perteneciendo a dicha organización.

Por lo tanto, según autores, compromiso institucional se muestra como un aspecto esencial, es el interés que tienen los empleados hacia la organización, tanto así que se involucran con la realización de sus trabajos y cumplimiento de los objetivos y los valores y sus principios que tiene la organización o instituciones.

La tercera dimensión logro de objetivos Robbins y Coulter (2018), suele ser un tema esencial en las evaluaciones del desempeño. Si la valoración se orienta solamente en los objetivos económicos. Es el medio por la cual se podrá cumplir las metas que se plantean. Robles (2012) suele conseguirse cuando las personas son muy responsables y muy constantes en su trabajo. En otras palabras, el logro suele ser el resultado de esta preparación, realizada en la totalidad de los casos con gran esfuerzo personal. De la misma forma, García (2012) refiere que cuando las personas pueden conseguir lo que desean, es por sí sola una motivación propia, por lo tanto, estas metas deberían ser claras para las personas y la organización, ya que se lograrán cumplir con los objetivos.

Además, el objetivo se logra mediante la participación continua de los empleados en su trabajo, es decir, el éxito que se presenta suele ser parte de la preparación previa de los empleados de la organización, considerando así el cumplimiento de sus objetivos, también están enfocados en cumplir con los objetivos de la institución u organización.

III. METODOLOGÍA

En este capítulo se mostró temas referentes a la metodología que fue aplicada para así llevar a cabo el estudio en la cual se encuentra el tipo de la investigación, variables y dimensiones, población, muestra, unidades de muestreo y unidad de análisis, métodos, instrumentos de recopilación de datos, para finalmente determinar los aspectos éticos.

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Por tanto, fue de tipo aplicada, proporciona soluciones eficientes y basados en evidencias a un problema que se ha identificado. Ya que se pretende dar solución a una problemática basándonos en la realidad que afronta la institución. Para Goundar (2019) quien estableció que la investigación aplicada se lleva a cabo para dar solución a un problema específico, comprender de los fenómenos mediante el uso de teorías conocidas.

3.1.2. Diseño de Investigación

Con base a la presente investigación se aplicó el diseño no experimental, se fundamenta a estudios que se llevaron a cabo sin manipular o modificación las variables, es por ello, las variables no serán posibles modificar, no se genera ninguna situación, pero sí se observa situaciones ya existentes. Por otra parte, sólo se observó el fenómeno de investigación en su modo original para estudiarlas más adelante (Hernández y Mendoza, 2018).

Según el tiempo, la medición fue transversal, Hernández y Mendoza (2018) describe que el estudio transversal, cual se da en un solo momento como si fuese una foto de la realidad, la cual busca describir las variables estudiadas, determinan que se recolectan datos en un tiempo y momento concreto.

El nivel fue correlacional, de acuerdo Hernández y Mendoza (2018) es útil, ya que se establecen conexión entre dos o más categorías en un momento señalado. Nos dice que el diseño correlacional se puede dividir en causales y no causales, el primero tiene como objetivo investigar las relaciones causales y el segundo tiene como objetivo explorar en el nivel de vínculo entre las variables estudiadas.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Para Álvarez et al., (2019) satisfacción laboral en el trabajo, es un elemento de suma importancia en las organizaciones, satisfacción laboral se puede definir como el comportamiento que exhibe un empleado en el trabajo basado en valores y declaraciones que el empleado es probable que desarrolle a partir de su comportamiento laboral e influya significativamente en su comportamiento.

Definición operacional: en esta variable la encuesta será la técnica utilizada, por lo tanto, mediante el cuestionario, la cual empleará la escala de Likert, dicho constructo se conformó por 3 dimensiones: condición de trabajo, reconocimiento de personal, beneficios económicos.

Indicadores: condición de trabajo: características del trabajo, nivel de confort del ambiente, oportunidad, supervisión y desarrollo de la organización; reconocimiento personal: trato de jefes, compañeros, reconocimientos y trabajo en equipo; beneficios económicos: remuneración, incentivos y satisfacción económica.

Escala de medición: escala ordinal

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Tóala et al., (2017) definió como el comportamiento de los trabajadores para así conseguir los propósitos de las empresas. Por otra parte, un excelente desempeño laboral es la fuerza más notable en la organización. Es fundamental que los trabajadores analicen sus ocupaciones o funciones específicas, las instrucciones a seguir, políticas a seguir y las metas a alcanzar.

Definición operacional: en esta variable la encuesta será la técnica utilizada, por lo tanto, mediante el cuestionario, se empleará la escala de Likert, la variable está compuesta por dimensiones: habilidades, compromiso institucional y logro de objetivos.

Indicadores: habilidades, honestidad, comprensión de situaciones y aptitudes, conocimiento de los puestos; compromiso institucional: identificación con la

institución, apego al lugar de trabajo, cumplimiento de metas y lealtad institucional; logro de objetivos: motivación y el trabajo cooperativo.

Escala de medición: escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Asimismo, Hernández & Mendoza (2018) mencionan que la población es la suma de los fenómenos en estudio, y las unidades de población tienen características comunes que se estudian y conseguir datos de investigación. Para este estudio, se ha considerado 32 docentes.

Criterios de inclusión: solo se considerarán docentes de la institución educativa, Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad 2023.

Criterios de exclusión: de tal modo no se investigará al personal docente que se encuentre con descanso.

3.3.2 Muestra: Asimismo, Bernal (2010) sostiene que la muestra es la parte de la población que se selecciona y para la cual se medirán y observarán las variables que serán objeto de estudio. Como la población es pequeña se toman en cuenta todos los elementos, la cual es muestra censal, dicha muestra es de 32 docentes de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023.

3.3.3 Muestreo: es por ello que se utilizó el muestreo no probabilístico, además para Hernández & Mendoza (2018) es el proceso de elección de las unidades que no depende de la probabilidad sino de razones vinculadas con las particularidades y situación del estudio, esta manera para seleccionar una muestra sin utilizar la fórmula de probabilidad para definir el número de unidades que componen la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis: se consideró a un docente de la institución educativa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por lo que corresponde a la investigación la técnica a utilizar será la encuesta, basada en un conjunto de preguntas, cada una planteada para alcanzar su propia información fácilmente disponibles, lo que permite a los encuestados compartir o demostrar su conocimiento u opiniones sobre un tema en particular, lo que ayuda

a identificar cualquier pregunta que puedan tener los encuestados, identificar soluciones basadas en problemas, Mills (2021).

Cuestionario, consiste en un grupo de preguntas enumeradas en una tabla, es el método más empleado en las encuestas, un cuestionario es una serie de preguntas abiertas o cerradas a las que los entrevistados dan respuestas con el objetivo de recolectar información valiosa, kabir (2018).

Asimismo, los instrumentos estarán válidos por el juicio de expertos, son aquellas personas que conocen de un área en específico para así obtener una opinión calificada. Colson y Cooke (2018) hace referencia a la forma de conseguir y coordinar información de expertos para obtener una valoración estadística que permite establecer un rendimiento estadístico de los ítems constituidos en los instrumentos. Implica la validación, calificaciones por los expertos basados en datos empíricos. Por consiguiente, en la investigación se desarrollará la validación de dichos instrumentos, la cual será mostrado a 3 expertos con estudios y preparación suficiente en conocimientos especializados en el área. Asimismo, los especialistas: Dr. Kerwin José Chávez Vera; Dra. África del Valle Calanchez Urribarri, Dr. Daniel Recuenco, indicaron que los instrumentos eran válidos.

En cuanto a Confiabilidad, para Hernández y Mendoza (2018), varían conforme al número de indicadores específicos o ítems, también hace referencia al grado en que una herramienta produce resultados coherentes, se llevara un procedimiento de validación de los instrumentos para evaluar la factibilidad de utilizar dicho instrumento. De este modo, la presente investigación, la cual, para poder descubrir la confiabilidad, por ende, se usó alfa de Cronbach, donde se obtuvo para la variable satisfacción laboral (VI) un grado de confiabilidad de 0,764, lo que se demostró fiabilidad aceptable, en cuanto a variable dependiente se logró el valor de 0.933 por consiguiente se considera en la categoría excelente

3.5. Procedimientos

Se inició esta investigación con la determinación de la problemática de estudio, esto se hizo utilizando métodos de observación directa, por lo tanto, se empezó a recopilar información importante sobre las variables en estudio que se presentan en los antecedentes y marco teórico. Además, se solicitaron los permisos correspondientes para ejecutar el proyecto frente a la institución que se le planteará

dicha investigación, luego se hará un instrumento, la cual pasará por validez y confiabilidad por juicio de expertos, posteriormente se recopilarán datos.

3.6. Métodos de análisis de datos

De tal modo dicho estudio se va a desarrollar una vez obtenidos los datos recopilados a través del instrumento llamado cuestionario, estos serán plasmados en una matriz del programa Excel, luego serán analizados por el programa estadístico SPSS 27 a través de gráficos y tablas, se empleará el coeficiente de correlación de rho de spearman.

3.7. Aspectos éticos

La investigación será ejecutada bajo pautas planteadas por la UCV, presentada bajo el dictamen del consejo universitario N.º 126-2020, existen varios principios de orientación para administrarse buenas prácticas y garantizar la promoción de los principios morales para garantizar el bienestar, así como responsabilidad de la utilización de la información, explicación y elaboración del informe de la investigación. Es así que los principios éticos de la Universidad Cesar Vallejo son la autonomía, que las personas que sean parte del estudio tienen la facultad de escoger su participación o retiro de dicha investigación; la beneficencia, el estudio debe conducir al bienestar o beneficio de los integrantes de la investigación. Así es como la no maleficencia, por lo que se debe ejecutar un análisis de riesgo antes de llevar a cabo la investigación para respetar la salud física y mental de los sujetos de la investigación, por lo tanto, determina no desfavorecer al lugar donde se realizara la investigación. Asimismo, justicia que refiere al trato igualitario de los participantes. Igualmente, se utilizó normas Apa para así efectuar un apropiado citado. Por otro lado, las encuestas no serán modificadas, logrando así aseveración de la actual investigación.

IV. RESULTADOS

Por lo que se refiere a este capítulo se mostrarán como resultados alcanzados mediante la utilización de los instrumentos, por lo cual se pretenden estudiar cual es la relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad, 2023, de esta manera los datos recolectados por el programa estadístico SPSS v27 y se observará en tablas y gráficos, resultado de estadística descriptiva e inferencial.

4.1. Estadística descriptiva

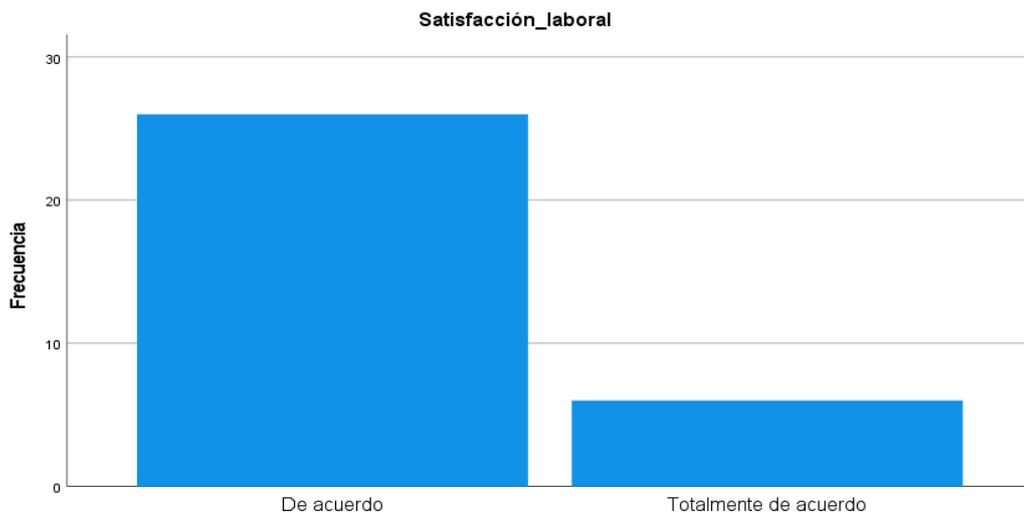
Tabla 1:

Variable Satisfacción laboral

	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Frecuencia	26	6	32
Porcentaje	81.3	18.8	100.0
% válido	81.3	18.8	100.0
Acumulado	81.3	100.0	

Figura 1:

Variable Satisfacción laboral



Dado que en la tabla 1, puede verse los resultados obtenidos utilizando los cuestionarios correspondientes asociados a satisfacción laboral, para el 81,3% de los investigados están de acuerdo con las condiciones de trabajo, reconocimiento y beneficios, garantizando así que los docentes logren sentirse satisfechos con la organización, ya que tiene factores que satisfacen laboralmente a los docentes, mientras que para el 18,8% de docentes están totalmente de acuerdo.

Tabla 2:

Dimensión condición de trabajo

	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
frecuencia	20	12	32
%	62.5	37.5	100.0
% válido	62.5	37.5	100.0
Acumulado	62.5	100.0	

Figura 2:

Dimensión condición de trabajo



De tal forma, en la tabla 2, puede verse los resultados que fueron alcanzados usando cuestionarios correspondientes vinculados con la dimensión, condición de trabajo, el 62,5% de los docentes investigados están de acuerdo con las condiciones ambientales de su lugar de trabajo y reciben capacitaciones, ya que la institución aplica las inspecciones constantes para así dar soluciones inmediatas y también fortalecer las competencias de los docentes, el 35,5% indicaron estar totalmente de acuerdo.

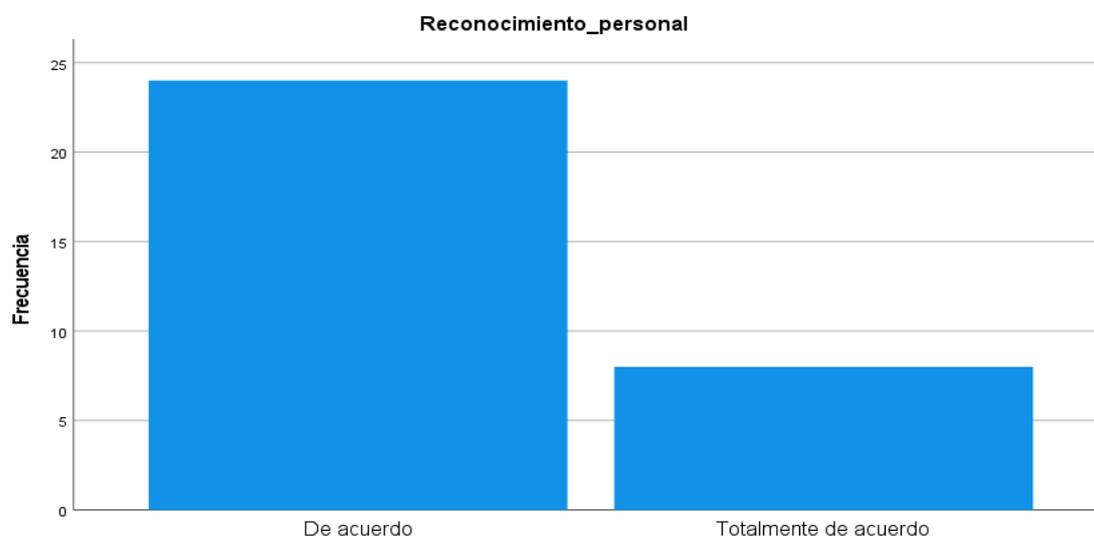
Tabla 3:

Dimensión reconocimiento personal

	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Frecuencia	24	8	32
%	75.0	25.0	100.0
% válido acumulado	75.0	100.0	

Figura 3:

Dimensión reconocimiento personal



Referente a la tabla 3, se puede ver resultados obtenidos empleando los cuestionarios correspondientes relacionados con reconocimiento personal, el 75% de los investigados manifestaron estar de acuerdo, por ende sus logros son reconocidos por parte de los directivos de la institución, se sienten satisfechos, puesto que contar con una buena relación con los directivos y docentes es favorable para la calidad del trabajo y el buen desempeño, para el 25% de los docentes investigados consideran estar totalmente de acuerdo.

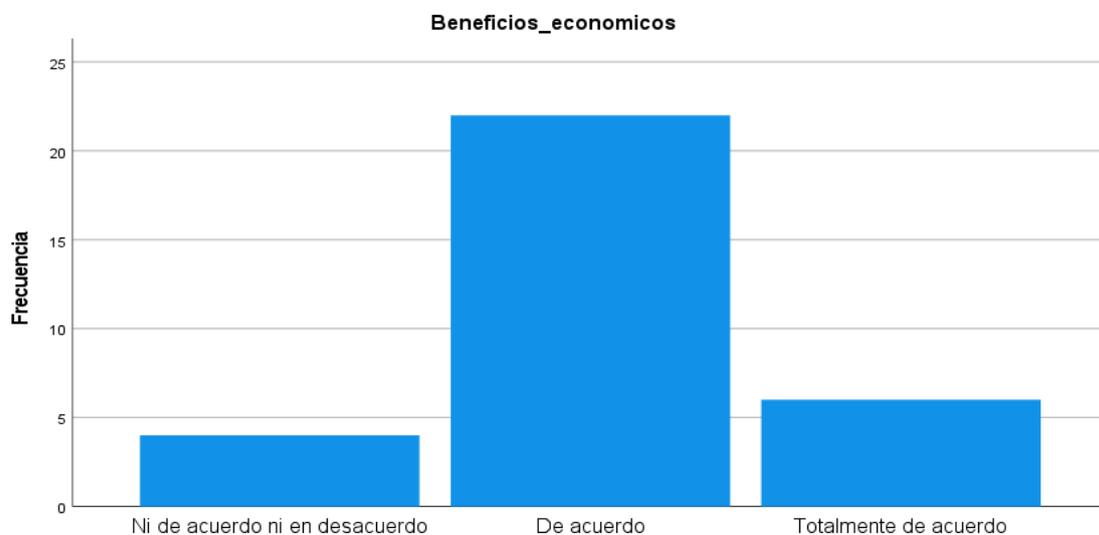
Tabla 4:

Dimensión Beneficios económicos

	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Frecuencia	4	22	6	32
%	12.5	68.8	18.8	100.0
% válido	12.5	68.8	18.8	100.0
acumulado	12.5	81.3	100.0	

Figura 4:

Dimensión beneficios económicos



Respecto a la tabla 4, la cual se puede observar los resultados logrados por medio de la encuesta asociada con la dimensión, beneficios económicos, el 68,8% de los maestros investigados manifestaron estar de acuerdo con el salario que recibe, ya que se adaptan a las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo, pues su salario satisface todas las necesidades de los maestros cubriendo todos sus gastos, para el 18,8% los docentes investigados consideran estar totalmente de acuerdo.

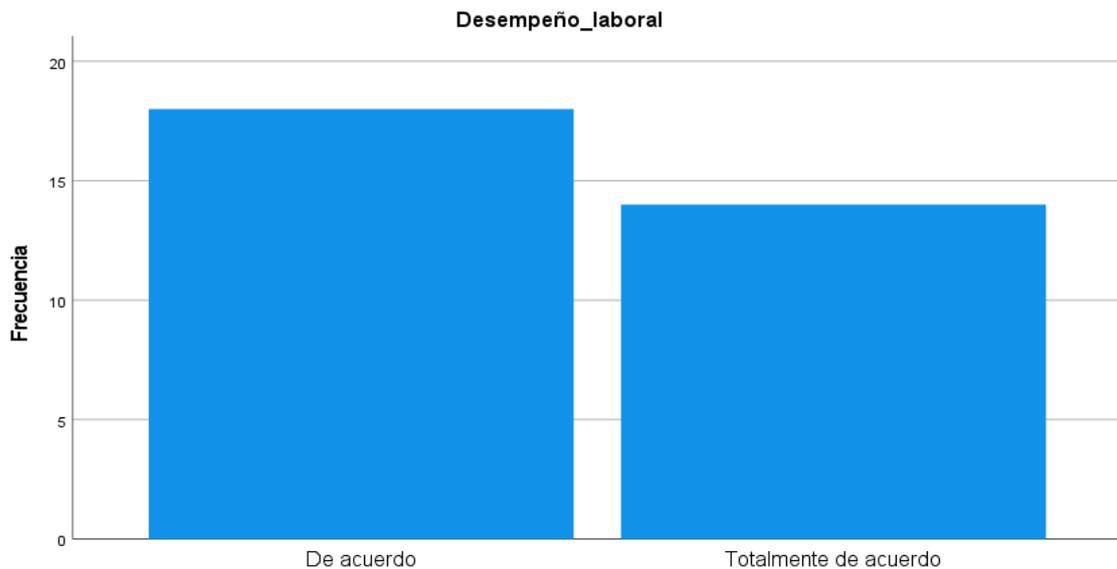
Tabla 5:

Variable Desempeño laboral

	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Frecuencia	18	14	32
%	56.3	43.8	100.0
% válido	56.3	43.8	100.0
Acumulado	56.3	100.0	

Figura 5:

Variable Desempeño laboral



Con respecto a la tabla 5, logran observarse los resultados obtenidos mediante la encuesta relacionado con desempeño laboral, donde el 56,3% de los docentes investigados manifiestan estar de acuerdo en realizar las acciones que toman para lograr las metas de la organización, tiene factores que satisfacen laboralmente a los docentes la cual pueden desempeñar sus funciones con eficacia, mientras que para el 43,8% están totalmente de acuerdo.

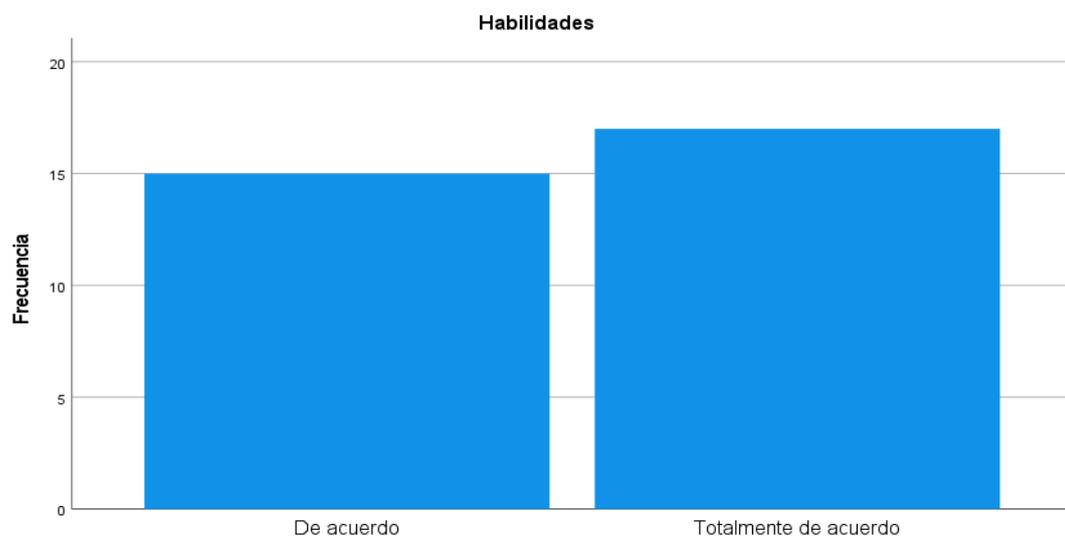
Tabla 6:

Dimensión habilidades

	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	total
Frecuencia	15	17	32
%	46.9	53.1	100.0
% válido	46.9	53.1	100.0
Acumulado	46.9	100.0	

Figura 6:

Dimensión habilidades



En la tabla 6, dado los resultados logrados por intermedio de la encuesta enlazado con la dimensión, habilidades, el 53,1% de los docentes investigados manifestaron estar totalmente de acuerdo, los docentes tienen los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones con eficacia, ya que logran tener la capacidad para desempeñar de manera correcta las actividades planteadas, para el 46,9% de los investigados consideraron estar de acuerdo.

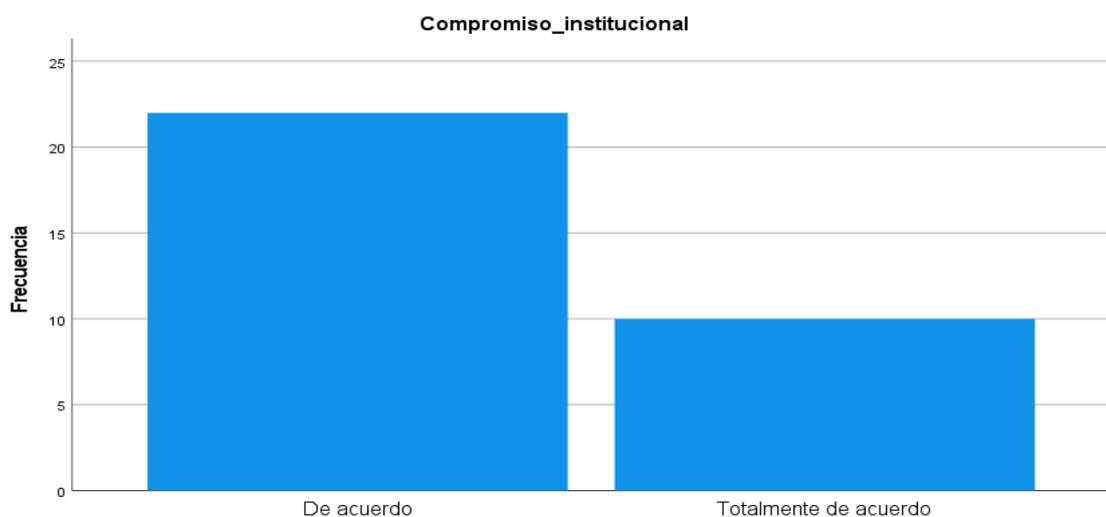
Tabla 7:

Dimensión Compromiso institucional

	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	total
Frecuencia	22	10	32
%	68.8	31.3	100.0
% válido	68.8	31.3	100.0
Acumulado	68.8	100.0	

Figura 7:

Dimensión Compromiso institucional



De este modo, en la tabla 7, evidencian como resultados alcanzados por medio del cuestionario vinculado con la dimensión, compromiso institucional, el 68.8% de los investigados manifestaron estar de acuerdo, se siente comprometidos con la institución educativa demuestran buena disposición para desempeñar las funciones asignadas por sus superiores, para el 31,3% de los investigados consideraron estar totalmente de acuerdo.

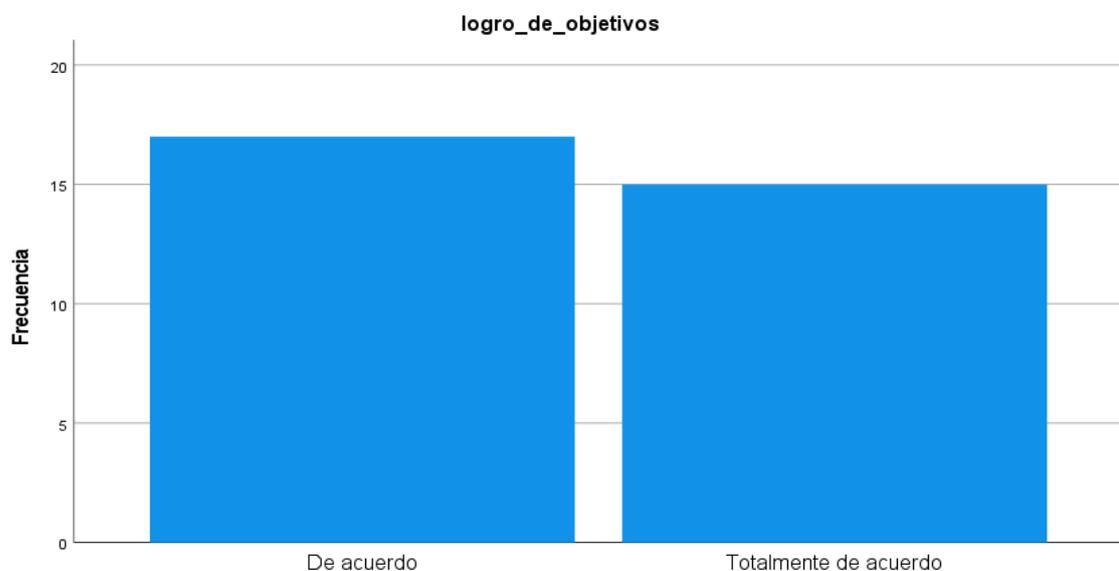
Tabla 8:

Dimensión logro de objetivos

	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	total
Frecuencia	17	15	32
%	53.1	46.9	100.0
%válido	53.1	46.9	100.0
Acumulado	53.1	100.0	

Figura 8:

Dimensión Logro de objetivos



En la tabla 8, de acuerdo a los resultados alcanzados mediante el cuestionario vinculado con dicha dimensión, logro de objetivos, el 53,1% donde los docentes investigados manifestaron estar de acuerdo, ya que ellos como docentes se centran por realizar los objetivos de la institución, para el 46,9% de los investigados consideraron estar totalmente de acuerdo.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 9:

Prueba de Normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Satisfacción laboral	, 478	32	, 000
Desempeño laboral	, 632	32	, 000

En cuanto a la tabla 9, la cual se logran observar los resultados de la prueba de normalidad, el presente estudio empleó el Shapiro—Wilk puesto que la muestra es menor a 50 participantes, de igual forma, al conseguir un Sig., menor a 0,05 se revela que los datos no derivan de una distribución normal, dado que, se utiliza el coeficiente de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H1: Existe relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023

H0: No existe relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023

Tabla 10***Correlación de las variables, Satisfacción laboral - Desempeño laboral***

			Variable independiente	Variable dependiente
Rho de spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.383
		Sig (bilateral)		.030
		N	32	32
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.383	1.000
		Sig (bilateral)	.030	
		N	32	32

En tanto a la tabla 10, los resultados, el cual se obtuvieron mediante Rho de Spearman un coeficiente de correlación de 0.383, Además lograron demostrar una correlación positiva media. En consecuencia, se logró una significancia de 0.030, por ese motivo se tomó la iniciativa de aceptar la hipótesis de estudió, demuestra que: Existe una relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral. De tal motivo se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre condición de trabajo y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad,2023.

Ho: No existe relación entre condición de trabajo y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad,2023.

Tabla 11***Correlación entre la dimensión, Condición de trabajo - desempeño laboral***

		Condición de trabajo	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	0.488
Condición de trabajo	Sig(bilateral)		0.005
	N	32	32
	Coeficiente de correlación	0.488	1.000
Desempeño laboral	Sig(bilateral)	0.005	
	N	32	32

Referente a la tabla 11, los resultados se obtuvieron con la prueba Rho de Spearman, en este sentido alcanzó un coeficiente de 0.488, también se evidencia una correlación positiva media, asimismo, un sig. Bilateral de 0.005, por tal motivo, se sugiere la aceptación de la hipótesis alterna, de esta manera refiere que: existe relación entre la dimensión, condición de trabajo y desempeño laboral, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre reconocimiento personal y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad, 2023.

Ho: No existe relación entre reconocimiento personal y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad, 2023.

Tabla 12***Correlación entre la dimensión, reconocimiento personal - desempeño laboral***

		Reconocimiento de trabajo	Desempeño laboral
Reconocimiento personal	Coeficiente de correlación	1.000	.364
	Sig(bilateral)		.041
	N	32	32
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.364	1.000
	Sig(bilateral)	.041	
	N	32	32

Por lo tanto, en la tabla 12, con base a los resultados que se obtuvieron de Rho de Spearman presento un valor de 0.364, pues, se consideró una correlación positiva media, de esta forma, sig. Bilateral fue de 0.041, como resultado, refiere que existe relación entre la dimensión, reconocimiento personal y desempeño laboral, igualmente se da la aceptación de la hipótesis alterna(H1), en consecuencia, se rechaza dicha hipótesis nula (Ho).

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre beneficios económicos y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad,2023.

Ho: No existe relación entre beneficios económicos y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad,2023.

Tabla 13***Correlación entre dimensión, beneficios económicos - desempeño laboral***

		Beneficios económicos	Desempeño laboral
Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	1.000	.017
	Sig (bilateral)		.928
	N	32	32
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.17	1.000
	Sig (bilateral)	.928	
	N	32	32

En la tabla 13, por lo tanto, los resultados obtenidos, se aprecia un coeficiente de correlación positiva débil, por lo tanto, el valor de coeficiente de correlación es de 0,017. Por lo que, se obtuvo una significancia de 0.928, el cual es superior a 0.05, esto en función de que se aceptó la hipótesis nula, esto es: Por ende, infiere que no existe una relación con la dimensión, beneficios económicos y desempeño laboral por lo que se rechaza la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Luego que se realizó el análisis inferencial de la información alcanzada, se obtuvo los resultados basados en el objetivo general del presente estudio, que es: determinar la relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023. Se busca asociar las dimensiones de la primera variable.

Referente a los análisis se presentan resultados de relación de la variable satisfacción laboral y desempeño laboral con base al coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo una correlación de 0.383, indicó una correlación positiva media; asimismo, se obtuvo un sig. Bilateral de 0.030, por ende, existe una relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se da la aceptación de la hipótesis alterna.

Mientras tanto, el contraste de los resultados alcanzados corresponde con lo indicado por Castro (2021), da a entender el interés que tienen ambas variables estudiadas, que, aunque se incrementen los valores de la variable satisfacción laboral, no significa obligatoriamente que se incrementen la otra que es el desempeño laboral entre los docentes de la institución educativa, siendo el valor encontrado de 0.329 un valor bajo, pero aun así existe una correlación con las variables. Además, se obtuvo una significancia de 0.029, permite aceptar la hipótesis alterna.

De igual importancia, los resultados alcanzados por Cueto (2019) da a entender el valor que tienen ambas variables, señala que satisfacción laboral es el modo del cómo se sienten las personas en su trabajo, la cual enfoca que haya un buen desempeño laboral la cual se empleó el coeficiente de Pearson y consiguió una correlación de un valor de 0.911, lo cual significa que tiene una alta relación positiva en las variables estudiadas y una sig. De 0,000 donde se rechaza la hipótesis nula (H_0), se da la aceptación de la hipótesis alterna. De tal modo, los resultados logrados nos indican una relación entre satisfacción laboral y desempeño profesional en maestros.

Con respecto a Tóala et al., (2017) indica que desempeño laboral es la conducta de los individuos para así puedan lograr con la finalidad de la empresa, es la entereza más notable en una organización. Asimismo, tiene mucho que ver con comportamiento de los trabajadores y los resultados logrados. Es fundamental que los trabajadores observen sus ocupaciones, funciones específicas, logros a alcanzar y las instrucciones a seguir dadas por la organización.

Basándonos al primer objetivo específico: determinar la relación entre condición de trabajo y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa, Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023, se logró obtener a través de la prueba Rho de Spearman, un coeficiente de 0.488. Evidencia una correlación positiva media entre la dimensión condición de trabajo y desempeño laboral, asimismo, sig. Bilateral de 0.005, de este modo, se rechazó la hipótesis nula y por ende acepta la hipótesis alterna, refiere que existe relación entre la dimensión, condición de trabajo y desempeño laboral.

Por esta razón, los resultados previos corresponden con lo indicado por Zeballos (2019) quien sostiene que se encuentra una correlación positiva y considerable en los elementos estudiados. Asimismo, si existen condiciones laborales suficientes para la realización de trabajo, será apropiado para los docentes la realización de las actividades en la cual se presenta en un ambiente confortable, generando que el comportamiento de los docentes se vea reflejado en su desempeño encontrándose comodidades en el ambiente de trabajo. En su investigación, se observó una relación positiva entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral, además presentó una correlación Pearson de 0,650 y una significancia de 0,000, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05), se establece una correlación positiva moderada.

Así mismo, Siahaan et al., (2022) en su estudio señala que el rendimiento laboral guarda conexión con condición de trabajo y desempeño en dicho estudio realizado indica que cuando se establece buenas condiciones de trabajo, así como la tecnología se puede avanzar y desarrollar sus actividades. También que se demuestra la importancia de las buenas relaciones organizacionales, brindando capacitaciones como certificados a los docentes, se preocupa por la existencia y comodidad de los trabajadores y oportunidades en el desarrollo profesional.

Además, para Paravic et al., (2022) condición de trabajo se determinan en término de tareas y actividades, propios del ambiente de trabajo, que impacta directamente el desempeño organizacional, esto también influyen en el estado de salud del trabajador y rotación de los colaboradores. Para Chiavenato (2019) se refiere que condiciones ambientales es donde se puede llevar a cabo el trabajo, pues, se requiere del trabajador pueda cumplir con sus tareas en el lugar que ejerce para que así pueda lograr un buen desempeño.

De acuerdo al segundo objetivo específico: determinar la relación entre reconocimiento personal y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa, Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023. Se logró obtener por intermedio de la prueba Rho de Spearman, un coeficiente de 0.364, muestra una correlación positiva media, por lo tanto, el sig. Bilateral obtenida de 0.041, refiere que existe relación entre reconocimiento personal y desempeño laboral. Así mismo, se rechaza la hipótesis nula y por ende se acepta la hipótesis alterna.

Teniendo en cuenta, resultados previos, según Baluyos et al., (2019) en su estudio manifestó que hay un enlace primordial y positiva entre las partes estudiadas, es vital que los docentes se encuentren complacidos con las condiciones laborales para así se brinde un buen desempeño, los directores de la institución deben asegurar y centrarse en los factores que conducen a la satisfacción, como los logros y el reconocimiento no afectan el desempeño laboral del docente. Por otra parte, indica una correlación entre reconocimiento y desempeño laboral, el factor de reconocimiento ($M = 439$, $SD = 0.69$).

Por lo tanto, Wolomasi (2019) menciona la dimensión estudiada, nos dice en su investigación que los docentes se reportan satisfechos con su estado laboral y logros, relaciones personales, crecimiento personal, pero no están satisfechos con el reconocimiento y la supervisión. Por otra parte, los análisis de datos de reconocimiento y desempeño de los maestros indica que el valor del coeficiente de 0,071 y el valor de significativo 0.000, acepta la hipótesis alternativa.

Según, Chiavenato (2019) otorga un reconocimiento a la relevancia de reclutar y mantener talentos en la organización, es importante contar con las personas correctas y motivarlas continuamente a través de los reconocimientos por sus

logros, lo cierto que reconocer a los trabajadores puede mejorar la relación entre satisfacción, trabajo y eficiencia.

Con relación al tercer objetivo específico: determinar la relación entre beneficios económicos y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa, Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023. Se consiguió a través del coeficiente de Rho de Spearman, alcanzó un coeficiente de correlación de 0.017, señala una correlación positiva débil. Además, se obtuvo una sig. Bilateral de 0.928, de tal modo es superior a 0.05, por consiguiente, se entiende que no existe una relación con dimensión, beneficios económicos y desempeño laboral, esto en función de que se aprobó la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Resultados previos, según Vásquez (2019) indica que la dimensión investigada tiene una relación directa y de manera representativa con beneficios económicos, donde el autor da a conocer que los docentes se manifiestan por el puesto que tiene a su cargo, tiene relación con las oportunidades que tiene para así asumir retos y aprender, por el contrario, se produce insatisfacción laboral por la ausencia de los reconocimientos, salario, condiciones las mismas que afectan de modo desfavorable la vida del docente. Por consiguiente, los resultados de su estudio, indica que existe una relación positiva media de 0,568, aceptan la hipótesis alterna, debido a esto se ha logrado en cada uno de sus aspectos la realización personal, el salario se ajusta a las funciones que realiza.

Asimismo, Cueto (2019) quien menciona que la dimensión es un elemento muy fundamental, indica que los trabajadores tienen una buena aptitud en su centro de trabajo y están conforme con el salario que reciben, esto cubre sus necesidades. Según sus resultados, la cual se analizó por medio del análisis estadístico Rho de Spearman en dicha investigación, se dice que existe una relación a través de beneficios económicos y desempeño profesional en los maestros de dicha institución, los docentes tienen una buena disposición a su trabajo y están conforme con el salario que reciben.

Por otra parte (Dessler 2015), beneficios económicos es la división del trabajo determinada por factores salariales, que también son aquellos incentivos económicos resultantes del esfuerzo en la ocupación encargada. De la misma forma, Palma (2005), menciona que es la voluntad de trabajar en términos de

recompensa, incentivos económicos como efecto del esfuerzo en las tareas señaladas en el entorno laboral, salarios convenientes para el logro de las labores encargadas.

VI. CONCLUSIONES

A continuación, se señalan las conclusiones vinculadas con los objetivos del estudio.

Primera: De acuerdo al objetivo general, se ha concluido que existe una correlación positiva media entre satisfacción laboral y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023, donde se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman la cual se alcanzó un coeficiente de 0.383. Asimismo, se obtuvo una significancia 0.030, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda: Relacionado con el primer objetivo específico, se ha concluido que existe una correlación positiva media entre condición de trabajo y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa, Carlos Gutiérrez Noriega, La libertad 2023, los resultados se obtuvieron por intermedio de Rho de Spearman la cual se obtuvo un coeficiente de 0.488. Asimismo, obtuvo una sig. De 0.005, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercera: De acuerdo al segundo objetivo específico, se ha concluido que existe una correlación positiva media entre reconocimiento personal y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La libertad 2023, los resultados se obtuvieron por intermedio de Rho de Spearman la cual se consiguió un coeficiente de 0.364. Asimismo, obtuvo una sig. de 0.041, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Cuarta: Referente al tercer objetivo específico, se ha concluido que no existe una correlación positiva débil entre beneficios económicos y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad 2023, los resultados se obtuvieron por intermedio de Rho de Spearman la cual se logró un coeficiente de 0.017. Asimismo, obtuvo una sig. de 0.928, donde se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Respecto al objetivo general, proponer al director o administrativos de la institución educativa, Carlos Gutiérrez Noriega, el planteamiento de estrategias, la cual permita atender las necesidades laborales del personal docente, económicos, logro de objetivos; se recomienda realizar talleres acerca de satisfacción laboral y como impacta o afecta en el empeño laboral del docente. Mejorar la satisfacción laboral del personal docente promoviendo relaciones sociales, crear ambientes laborales favorables, estimular continuamente al personal docente, se puede hacer talleres fundamentados en motivación y capacitaciones para los docentes.

Segunda: Referente al primer objetivo específico, se recomienda brindar al docente las mejores condiciones de trabajo, la cual facilite al personal docente desenvolverse de la mejor manera en su centro de trabajo y así lograr los objetivos que se plante en la institución educativa, contar con implementos tecnológicos adecuados para el progreso en sus ocupaciones, contar con una buena infraestructura, generar un ambiente en donde el docente logre estar motivado, también brindar capacitaciones u oportunidades de estudio la cual ayudará a un desarrollo profesional de acuerdo a los requerimientos del trabajo ejecutado por el personal docente de la institución para reforzar las competencias.

Tercera: Referente al segundo objetivo específico, el director o personas a cargo de la institución tiene que reconocer los logros del docente, para la motivación. Se recomienda entregar certificados de reconocimiento a los docentes por sus méritos y valorar el trabajo a través de incentivos, premios, dar las felicitaciones, deben asegurarse de que se haga el debido reconocimiento a los maestros con un desempeño ejemplar en la escuela para aumentar su autoestima y así brindarles la sensación de seguridad de su trabajo para así lograr un buen trabajo entre los maestros de la institución lo que es primordial para el prestigio de dicha institución educativa.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico, los resultados de las encuestas acerca de beneficios económicos no logran satisfacer al personal docente. Se recomienda, brindar incentivos económicos como bonos extras o comisiones por el esfuerzo y dedicación de los docentes, de manera que se pueda brindar una buena competencia para alcanzarlos, logrando así que los docentes estén motivados, esto con la finalidad de satisfacer sus necesidades, logrando así el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades de sus puestos de trabajos siendo motivados por los incentivos, la cual se pretende un mejor desempeño laboral conforme a lo que la institución necesita.

REFERENCIAS

Álvarez, L. López, L. Silva N (2019) *Job satisfaction in a human care organization in the Guayaquil Bay*
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/216>.

Baluyos, G., Rivera, H. and Baluyos, E. (2019) *Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. Open Journal of Social Sciences, 7*, 206-221.
Doi: 10.4236/jss.2019.78015

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). *Job performance from a theoretical perspective*

Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación*. Tercera edición

Cabrera, V. (2013). *Desarrollo de Habilidades Sociales en adolescentes varones de 15 a 18 años del Centro Municipal de Formación Artesanal Huancavilca de la ciudad de Guayaquil-2012*. Guayaquil, Ecuador

Castillo, D., Reyes, J., & Vasquez, E. (2019). *Satisfacción Laboral en las Microempresas Productoras de Derivados Lácteos del Cantón Cañar*.
https://doi.org/10.26871/killkana_social.v3i1.283

Castro, W. R. A., Pereira, H. O. L., & Vera, G. R. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 190-201.

Chiavenato (2019) *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* Décima edición
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Chiavenato I, (2019) *Introducción a la teoría general de la administración* —décima edición

Coll, F, (2020) *Compromiso organizacional*
<https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>

- Colson, A. y Cooke, R. (2018). Expert Elicitation: Using the Classical Model to Validate Experts' Judgments. *Review of Environmental Economics and Policy*. <https://doi.org/10.1093/reep/reep022>
- Cortez, A.O., Galman, S.M.A., Amaranto, J., Tomas, M.J.L. and Rufino, M.V. (2021) *Teacher's Job Satisfaction and Its Relationship with Their Work Performance, Professionalism, and Commitment*. *Open Access Library Journal*, 8, 1-10. Doi: 10.4236/oalib.1107397.
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones
- Cueto Pérez, N.M. (2019) *Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018* [Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional] <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6454>
- García Sanz, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables.
- Goundar, S. (2019). Chapter 3 – Research methodology and research method https://www.researchgate.net/publication/333015026_Chapter_3_Research_Methodology_and_Research_Method
- Guerrero, J. (2020) el desarrollo del ser humano a través del arte y el reconocimiento social <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.32974.89923>
- Henao, F. (2012), *integral de las condiciones de trabajo y salud* / Fernando Henao Robledo. — 2ª. Ed. – Bogotá: Ecoe Ediciones, 2012, 238 p.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. MC GRAW HILL.
- Jave Heras, C. M. D. C., & Vásquez Muñoz, A. M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "Cabrera"*.
- Kabir, S. (2018). *Methods of data collection*.
- Luthans, F. Luthans B, Luthans K (2021). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Mx Graw Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.

- Mills, J.G (2021) Survey Research, A Simple Introduction.
<https://www.supersurvey.com/Research>
- Moran Bravo, H. O. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño docente de la IE "Luis Vallejos Santoni" del distrito de Andahuaylillas 2018*. [Tesis Para Obtener El Grado Académico De: Maestra En Administración De La Educación].<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34314>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú
- Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente.
[file:///C:/Users/yadixa%20suguey/Downloads/DialnetEstrategiasGerenciales ParaElReconocimientoDelDesem-6559169.pdf](file:///C:/Users/yadixa%20suguey/Downloads/DialnetEstrategiasGerencialesParaElReconocimientoDelDesem-6559169.pdf)
- Paravic T., Saltos I. y Burgos M. (2022) Visibility of working conditions of health staff in Ecuador in pandemic times
- Rezaee, A., Khoshsima, H., Zare-Bahtash, E., & Sarani, A. (2018). *A Mixed Method Study of the Relationship between EFL Teachers' Job Satisfaction and Job Performance in Iran. International Journal of Instruction*, 11(4), 577-592.
- Robbins, S., Coulter, M. (2018). Administration. Pearson Education de México
- Robles. M. E. (2012) *Motivación para el logro de los objetivos*
<https://www.eoi.es/blogs/esperanzamariarobles/2012/06/19/motivacion-para-el-logro-de-los-objetivos-2/>
- Siahaan, E; Gultom, P; Fachrudin, K.A; Sitohang, A.M.D. (2022). Success Factors to Optimize the Job Satisfaction and Achieve Better Performance of Lecturers in Higher Education, GATR-Global J. Bus. Soc. Sci. Review, 10(1), 12–21.
<https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4070315>
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). *Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>

- Thevanes, N., & Dirojan, T. (2018). Impact of training and job involvement on job performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1(1), 1–10. http://ijsmr.in/doc/ijsmr_01_6888_1.pdf
- Tóala, S., Álvarez D., Osejos J., Quiñonez M., Soledispa A., Osejos A., Pionce A., Caicedo C. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos* <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2017/02/pr%C3%A1cticas-de-innovaci%C3%B3n.pdf>
- Tohan, T., Nyoto, N., & Chandra, T. (2022, November). *the effect of teacher's competence on the vocational high school teachers' work satisfaction and performance in prajnamitra maitreya foundation, riau*. In *International Conference on Business Management and Accounting* (Vol. 1, No. 1, pp. 193-212).
- Toribio Roca, J. M., Luna Andrade, K. M., Tasayco Jala, A. A., & Torres Amanqui, V. (2021). Satisfacción laboral y calidad docente en el Callao, Perú. *Warisata - Revista De Educación*, 3(9), 266–273. <https://doi.org/10.33996/warisata.v3i9.743>
- Vásquez Campos, S. A., Lozano Huari, A. H., & Huanca Callasaca, H. R. (2019). *Satisfacción y desempeño laborales, en los docentes de una asociación educativa en Lima Este*. *Paidagogo*, 1(1), 3–21 <https://doi.org/10.52936/p.v1i1.6>
- Wolomasi, A. K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). *Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers*. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4), 575-580. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1238272>
- Zeballos Dávila, R. A. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8962>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	Para Álvarez et al., (2019) satisfacción laboral en el trabajo, es un elemento de suma importancia en las organizaciones, satisfacción laboral se puede definir como el comportamiento que exhibe un empleado en el trabajo basado en valores y declaraciones que el empleado es probable que desarrolle a partir de su comportamiento laboral e influya significativamente en su comportamiento.	Este constructo se conformó por las dimensiones de: condición de trabajo, reconocimiento de personal, beneficios económicos.	Condición de trabajo	Nivel de confort del ambiente, características del trabajo, supervisión, oportunidad y desarrollo de la organización y aspectos tecnológicos	ordinal
			Reconocimiento personal y/o social	Trato de jefes y/o compañeros, reconocimiento y trabajo en equipo	
			Beneficios económicos	Remuneración y satisfacción económicas	
Desempeño laboral	Tóala et al., (2017) definió como el comportamiento de los trabajadores para así conseguir los objetivos de la empresa. El excelente desempeño laboral es la fuerza más relevante en una organización. Es importante que los trabajadores analicen sus ocupaciones o funciones específicas, las instrucciones a seguir, políticas a seguir y las metas a alcanzar.	Dicha variable se encontró compuesta por las siguientes dimensiones: habilidades, compromiso institucional, logro de objetivos.	habilidades	Conocimientos del puesto, honestidad, comprensión de situaciones y aptitudes.	ordinal
			Compromiso institucional	Identificación con la institución, apego al lugar de trabajo, cumplimiento de metas y lealtad institucional	
			Logro de objetivos	Trabajo en equipo y motivación	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Diseño metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre condición de trabajo y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre reconocimiento personal y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre beneficios económicos y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre condición de trabajo y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023.</p> <p>Determinar la relación entre reconocimiento personal y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023.</p> <p>Determinar la relación entre beneficios económicos y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad,2023.</p> <p>hipótesis específicas Existe relación entre condición de trabajo y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad,2023.</p> <p>Existe relación entre reconocimiento personal y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad,2023.</p> <p>Existe relación entre beneficios económicos y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, la libertad,2023.</p>	<p>Variable 1: Independiente Satisfacción laboral Dimensiones: D1: Condición de trabajo D2: Reconocimiento personal y/o social D3: Beneficios económicos</p> <p>Variable 2: Dependiente Desempeño laboral Dimensiones: D1: habilidades D2: Compromiso institucional D3: Logro de objetivos</p>	<p>Tipo de investigación Investigación aplicada</p> <p>Diseño de investigación Diseño no experimental-transversal-correlacional</p> <p>Población 32 docentes</p> <p>Muestra 32docentes muestra censal</p> <p>Técnica de investigación La encuesta</p> <p>Instrumento de investigación El cuestionario</p>

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario 1 Satisfacción laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: condición de trabajo						
1	La organización brinda capacitación u otras actividades para fortalecer las competencias del docente					
2	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales en su lugar de trabajo					
3	La institución aplica la inspección constante de tal forma se dé solución inmediata a todos los errores hallados					
4	La institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
5	Existe implementos tecnológicos para el desarrollo de las actividades					
Dimensión: reconocimiento personal y/o social						
6	Recibe de parte de la institución maltrato o indiferencia					
7	Los logros de los docentes son reconocidos por parte de los directivos de la institución					
8	Compartir el trabajo con otros colegas le resulta aburrido					
9	Existe un buen clima laboral entre los docentes de la institución					
10	Una buena relación con el director es buena para la calidad del trabajo					
Dimensión: beneficios económicos						
11	Siente que su sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
12	Se siente insatisfecho con su salario					
13	El salario de que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo					
14	Siente que en su centro laboral está siendo explotado					
15	El salario que recibe satisface todas sus necesidades cubriendo todos sus gastos					

Cuestionario 2 Desempeño laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: habilidades						
1	Tiene los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones con eficacia					
2	Trata con amabilidad a los padres de familia					
3	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área					
4	Trata con respeto y amabilidad a los alumnos					
5	Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten					
Dimensión: compromiso institucional						
6	Conoce la misión y visión					
7	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento					
8	Asume con agrado y demuestra buena disposición para desempeñar las funciones y tareas que le sean asignadas por sus superiores.					
9	Realiza otras actividades que no se encuentren establecidos en sus funciones					
10	Colabora con eventos extraordinarias a su función en la institución					
Dimensión: logro de objetivos						
11	Se centra en los objetivos de la institución					
12	Promueve un ambiente de trabajo positivo propiciando adecuadas relaciones interpersonales y el trabajo en equipo					
13	Respetar y valorar las ideas de todo el equipo de trabajo					
14	Contesta de manera clara y adecuada dudas de sus colegas					
15	La institución educativa lo hace sentir realizado (a)					

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Sernaque Torres, Yovanka Nahily

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X

PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 12 de mayo de 2023

Kerwin Chávez

Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Sernaque Torres, Yovanka Nahily

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X

PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 12 de mayo de 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C. E. 003058624
 Docente Investigador®



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri, África

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Sernaque Torres, Yovanka Nahily

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X

PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 13 de mayo del 2023


 Dra. África Calanchez Uribarri
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Dra. Africa del Valle Calanchez Uribarri



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri, África

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Sernaque Torres, Yovanka Nahily

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X

PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

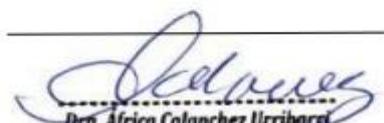
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 13 de mayo del 2023


 Dra. Africa Calanchez Uribarri
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Dra. Africa del Valle Calanchez Uribarri



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Recuenco Cabrera, Aurelio Daniel

Institución donde labora: Investigador independiente

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Sernaque Torres, Yovanka Nahily

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad,					x

	motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						50
						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SÍ APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Chepén, 22 de Junio del 2023



DNI 18066198



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Recuenco Cabrera, Aurelio Daniel

Institución donde labora: Investigador independiente

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Sernaque Torres, Yovanka Nahily

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad,					x

	motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						50
						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SÍ APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Chepén, 22 de Junio del 2023



DNI 18066198

Anexo 6: Base de datos

SATISFACCION LABORAL																				
CONDICION DE TRABAJO						RECONOCIMIENTO PERSONAL					BENEFICIOS ECONOMICOS									
Nr o.	P1	P2	P3	P4	P5	PD	P6	P7	P8	P9	P10	PD	P11	P12	P13	P14	P15	P D	P V	total, de la variable
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	68
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	64
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
7	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	60
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	59
10	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	68
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	70
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	3	4	63
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	3	4	60
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	65
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	61
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	65
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	62
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	65
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	3	4	58
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	63
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	71
28	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	60
29	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	5	3	4	63
31	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	66
32	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	61

V2: Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																				total, de variable
Nro.	HABILIDADES					COMPROMISO INSTITUCIONAL					LOGRO DE OBJETIVOS					PD	PV			
	P1	P2	P3	P4	P5	PD	P6	P7	P8	P9	P10	PD	P11	P12	P13			P14	P15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	65
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	71
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	68
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	70
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	70
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	65
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	67
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	65
24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	69
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	64
29	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
31	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	67
32	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64

Anexo 7: Confiabilidad de instrumentos

Variable 1: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	15

Variable 2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	15

Anexo 8: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023**

Investigadora: Sernaque Torres, Yovanka Nahily

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023”,

cuyo objetivo es: Determinar la relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de Pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información de cuál es la relación entre satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “satisfacción y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega, La Libertad, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en el ambiente de las aulas de la institución educativa Carlos Gutiérrez Noriega Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Sernaque Torres, Yovanka Nahily; email: yosernaqueto@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: Chávez Vera, Kerwin José; email: Kjchavezve@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizó mi participación en la investigación

Anexo 9: Evidencias fotográficas



Anexo 6: Base de datos

SATISFACCION LABORAL																				
CONDICION DE TRABAJO						RECONOCIMIENTO PERSONAL					BENEFICIOS ECONOMICOS									
Nr o.	P1	P2	P3	P4	P5	PD	P6	P7	P8	P9	P10	PD	P11	P12	P13	P14	P15	P D	P V	total, de la variable
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	68
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	64
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
7	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	60
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	59
10	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	68
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	70
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	3	4	63
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	3	4	60
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	65
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	61
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	65
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	62
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	65
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	3	4	58
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	63
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	71
28	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	60
29	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	5	3	4	63
31	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	66
32	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	61