



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los
docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Manrique Gomero, Michael Anthony (orcid.org/0000-0001-5684-8447)

ASESOR:

Dr. Carrera Ramos, Pedro Alonso (orcid.org/0000-0002-0973-0769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico el presente estudio de todo corazón a mi progenitora y familia, quienes estuvieron apoyándome y dándome aliento en todo momento, sin ellos no podría haber logrado, por todos los consejos y opiniones que me ayudaron a estar por un buen camino, les dedico este artículo de investigación por dedicarme tiempo y confiabilidad en mis habilidades, para poder seguir a delante.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco de todo el corazón a dios, a mi protector, a la misma vez agradezco a todas las personas que creyeron y contribuyeron de manera directa e indirecta para realizar este presente artículo de investigación de revisión científica, a todos los docentes que me apoyaron con nuevos conocimientos para poder lograr completar este trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pailasca, Cabana, 2023", cuyo autor es MANRIQUE GOMERO MICHAEL ANTHONY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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 Completa 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.

CHIMBOTE, 09 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO DNI: 08435263 ORCID: 0000-0002-6973-0789	Firmado electrónicamente por: PCARRERA el 21-12- 2023 22:49:01

Código documento Trilce: TRI - 0690182



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **MANRIQUE GOMERO MICHAEL ANTHONY** estudiante de la **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES** de la escuela profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE**, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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
MICHAEL ANTHONY MANRIQUE GOMERO DNI: 73423046 ORCID: 0000-0001-5684-8447	Firmado electrónicamente por: MMANRIQUEGO el 09- 12-2023 08:58:48

Código documento Trilce: TRI - 0690184

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR /AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variable y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Pruebas de normalidad entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.</i>	24
Tabla 2: <i>Relación entre Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral</i>	26
Tabla 3: <i>Nivel de satisfacción</i>	27
Tabla 4: <i>Nivel de desempeño laboral</i>	28
Tabla 5: <i>Relación entre la dimensión Condición física con materiales en las instituciones con la variable desempeño laboral.</i>	29
Tabla 6: <i>Relación entre la dimensión Beneficios labores y la remuneración de la organización con la variable posicionamiento.</i>	30
Tabla 7. <i>Relación entre la dimensión Políticas administrativas con la variable desempeño laboral.</i>	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: *Relación directa entre satisfacción laboral y desempeño laboral.25*

RESUMEN

En esta presente investigación, en el objetivo general es encontrar conexión entre la satisfacción y desempeño laboral dentro de la UGEL Pallasca Cabana 2023. La investigación fue tipo básica, de enfoque cuantitativo, de corte transversal. La metodología utilizada fue correlacional, analizando la conexión significativa de estas dos variables. El estudio de población fue de 130 maestros, con un muestreo de 92 docentes, se optó por un estudio llamado encuesta. Se emplearon dos instrumentos estructurados por preguntas diseñadas para recabar la percepción entre la motivación y el desarrollo de actividades de cada maestro en su centro de trabajo. Se realizó una prueba piloto para asegurar su confiabilidad, obteniendo un coeficiente de 0.85911213 y 0.815926056 para las dos variables a estudiar, Los resultados que se obtuvieron en relación a la hipótesis general mantienen un nivel de significancia (0.00) menor a 0.01, con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,286, observándolo con un nivel de confianza del 99%, lo cual quiere decir que, si existe una relación positiva entre ambas variables, pero con un nivel bajo.

Palabras clave: Satisfacción, desempeño y correlación.

ABSTRACT

In this present research, the general objective is to find a connection between satisfaction and job performance within the UGEL Pallasca Cabana 2023. The research was basic, with a quantitative, cross-sectional approach. The methodology used was correlational, analyzing the significant connection of these two variables. The population study was 130 teachers, with a sampling of 92 teachers, a study called a survey was chosen. Two instruments structured by questions designed to gather the perception between the motivation and the development of activities of each teacher in their workplace were used. A pilot test was carried out to ensure its reliability, obtaining a coefficient of 0.85911213 and 0.815926056 for the two variables to be studied. The results obtained in relation to the general hypothesis maintain a level of significance $(0.00) < 0.01$, with the coefficient of Spearman's Rho correlation of 0.286, observing it with a confidence level of 99%, which means that there is a positive relationship between both variables, but at a low level.

Keywords: satisfaction, Performance and Correlation.

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, la satisfacción laboral tiene un gran impacto en la calidad de prestación de servicio. Según, Klein y Mascarenhas (2018) esta variable se deriva en varios factores, como son la estabilidad emocional de cada trabajador en el área donde desempeñan su labor y con el tipo de faena, edad y el tipo de género de cada trabajador, como también, el desarrollo de la satisfacción laboral a través de contratos ya sean permanentes o eventuales, de esta manera se puede relacionar el nivel de bienestar económico u otros factores que ayudan al mejoramiento de la motivación emocional de cada trabajador dentro de su centro de trabajo. Según la problemática de las distintas organizaciones, el nivel de cómo está satisfecho laboralmente cada empleado en su lugar de trabajo. Asimismo, según Cernas (2019) determina que la satisfacción laboral puede ocasionar muchos problemas a las organizaciones, ya que dicha satisfacción es un indicador que puede reflejar información si el empleado trabaja de manera correcta y a la vez muestra la emoción de una forma positiva o negativa con la labor que realizan dentro de la empresa.

Por lo contrario, Pujol y Dabos (2018) expresan que el avance de los estudios, acerca de satisfacción laboral e influencia del desarrollo sobre las actividades en cada compañía. De esta manera se analizó el desarrollo, compromiso, afectividad, ausencia y muchas más variables en las cuales sirven para juntar más información sobre la actuación de la satisfacción laboral influye dentro y fuera de las organizaciones. Como las personas demuestran una estabilidad emocional, si estas se sienten felices o tristes en su centro de labores. Los distintos factores están influyendo en la problemática de cómo los trabajadores de las diferentes organizaciones se sienten insatisfechos laboralmente. Agregando, Quispe y Paucar (2020) expresan la manera como los trabajadores se comportan emocionalmente dentro de su trabajo, a esto puede afectar de manera directa o indirecta causando factores negativos para el sentimiento emocional en conexión a satisfacción laboral en el clima de trabajo, las circunstancias externas e internas causan que los trabajadores no se sientan felices en su puesto de trabajo.

En el país de México se efectuó una encuesta para recolectar información a través de la organización OCC en el año 2023, un estudio enfocado a la satisfacción laboral de los mexicanos, según, Konfío (2023) argumenta que esta recolección de información, se obtiene que el 75% de los habitantes que radican en esta ciudad de México, no se sienten satisfechos con el trabajo que se realiza. El argumento que sostiene, es que el crecimiento de una organización no siempre dependerá de la dedicación o el compromiso de los trabajadores. Se ha analizado que la satisfacción laboral depende de las tareas que se encomienda al trabajador, por ello dependerá como los empleados disfrutan estar y realizar su trabajo. Bajo esta percepción los mexicanos de cierta manera se sienten insatisfechos en su trabajo. Ya que con el último sondeo efectuado por la organización de OCC define, el porcentaje de trabajadores de ese mismo país, profesionales respondieron negativamente al punto de sentirse insatisfechos con las actividades, mucho menos se sienten felices de acudir a su centro de labores. Una variable que se tomó para tomar en cuenta la información recolectada, es que el 95% de mexicanos profesionales busca un empleo permanente. La OCC se hizo la siguiente pregunta, ¿Cómo los empleados se sienten felices con su trabajo en México, en el año 2023? Y con la encuesta realizada se consideró variables que influyen en el sentimiento emocional de cada trabajador de México. 71%, concluye que los trabajadores mexicanos expresan que las organizaciones deben ofrecer programas a sus empleados, para mantener a los trabajadores dentro de su puesto de trabajo, sin miedo a despido o rotación de puestos. A la misma vez el 52% de mexicanos expresó, que la visualización de empresas se ve más atractiva hacia los trabajadores, si estas ofrecen capacitaciones al personal para que desarrollen una buena labor en la organización, son indicadores que ayudan a visualizar si los mexicanos se sienten satisfechos o insatisfechos en el trabajo.

La satisfacción laboral en el Perú está enfocada si el trabajador se siente feliz en su centro de labor, según, Reyes (2018) la mirada del sentimiento emocional dentro de las labores, repercute en los empleados en el país del Perú, según estadísticas el 76% de empleados no se sienten felices en su trabajo, esta

respuesta negativa es a través de la formulación de la siguiente pregunta “eres feliz en tu centro de labor” el 22% expresó que sus labores no son muy desafiantes a sus expectativas, el 20% expresó que no se siente bien, ya que no se encuentran con un buen clima laboral, El 19% expresó que sus jefes no son buenos jefes y líderes para realizar un trabajo en conjunto, el 12% no se siente satisfecho con el pago que perciben, 10% se sienten que no son capaces de desenvolverse con nuevas ideas de trabajo, ya que se sienten atrapados con la rutina del trabajo, 7% se siente mal porque no pueden tener un ascenso dentro de su trabajo.

De igual forma en la UGEL Pallasca-Cabana, no guarda diferencia con la realidad, la satisfacción laboral dentro del sistema educativo es una problemática que se debe trabajar con herramientas que ayudan a la mejora emocionalmente para los docentes de las instituciones para el bienestar de los estudiantes Pallasquinos, los factores externos e internos de cada docente son variables para obtener información si los docentes se sienten bien al realizar sus actividades dentro de las instituciones, las causas negativas que pueden incurrir con los docentes, son que se sienten alejados de sus seres queridos, el clima del sitio donde se encuentra la institución, la remuneración de los docentes, que no se sienten satisfechos con el pago y muchos más variables, que pueden incurrir negativamente en la satisfacción de los docentes. Muchos docentes cumplen un rol importante en la educación en la cual se debe brindar apoyo emocional y capacitación educativa para el bienestar emocional de los docentes para que puedan desarrollar un buen desempeño laboral en su trabajo.

Ante lo antes planteado esta situación nos ha llevado a formular el subsiguiente problema ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en la UGEL Pallasca, Cabana, en el año 2023?

De la misma forma se planteó problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que existe en los docentes de Cabana, 2023?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que existe en los docentes de Cabana, 2023?

Esta investigación tiene justificación teórica, ya que este aporte de estudio busca analizar y brindar información relacionada con el sentimiento emocional de cada trabajador docente en la UGEL Pallasca - Cabana y con el

plano educativo, de la misma manera, como esta variable se familiariza con el desempeño laboral de los docentes, con esta información pretendemos demostrar una información confiable que de la misma manera se pueda utilizar en futuras investigaciones relacionadas con estas variables. De otra manera,

Tiene justificación práctica, ya que esto tiene a varios receptores o beneficiarios directos, la motivación o satisfacción dentro del desarrollo de actividades influye de manera directa con los trabajadores en los diferentes lugares y también de otras provincias. Cómo se sienten emocionalmente complacidos con el trabajo de docente, en la provincia de Pallasca, y de la misma vez podremos medir el desempeño de cada trabajador en su desarrollo docente con los estudiantes,

A la misma vez la Justificación metodológica, con estas variables se puede obtener resultados con herramientas que ayuden a juntar información valiosa para el estudio, (encuestas y cuestionarios) de esta manera podemos lograr obtener conclusiones confiables relacionadas con la opinión del docente para el abordaje del siguiente problema.

Y para finalizar la justificación social, estas dos variables tienen un gran impacto social. La satisfacción laboral en los educadores, tiene conexión de la mejora continua y la buena calidad de enseñanza y se concluye con buen desarrollo de calidad de enseñanza para los niños estudiantes, de la misma forma cada padre tiene el objetivo de brindar una buena calidad de vida para sus hijos a través de la calidad de enseñanza de la institución con los profesores con el fin de lograr metas educativas. El desarrollo de esta investigación el objetivo general es, determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes en Cabana, 2023. Del mismo modo se planteará los objetivos específicos, Determinar el nivel de satisfacción laboral que existe en los docentes de Cabana, 2023; Identificar el nivel de desempeño laboral que existe en los docentes de Cabana, 2023. Determinar la relación existente entre Condición física con materiales en las instituciones y el desempeño laboral de los docentes en Cabana, 2023. Determinar la relación entre los beneficios laborales y la remuneración de la organización y el desempeño laboral en los docentes de Cabana 2023. Determinar relación en las políticas administrativas y el desempeño

laboral en los docentes en, Cabana, 2023.

En la hipótesis general del proyecto de investigación presentada se estructura de la siguiente manera

Hi: Si existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de Cabana, 2023, como hipótesis nula **H0:** No existe relación directa y significativa entre la Satisfacción y el Desempeño laboral en los docentes de Cabana, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

De esta manera se procedió a realizar el marco teórico con base a la variable de la satisfacción laboral, Salinas (2022) menciona, que el desempeño en la ordenanza de contratación en la familiaridad con la satisfacción laboral, así mismo se propuso a 149 personas profesionales en cada régimen de desempeño laboral, se obtuvo un último resultado, del desempeño bajo el régimen con un resultado de 49.0% y por otro lado el desempeño se obtuvo en un resultado regular medio de 58.4%. se concluye una relación media de acuerdo que el: $Rho = 0.774$ bajo el régimen de adjudicación en los niveles de desempeño y satisfacción de trabajo.

Para Contreras (2019) se presentó una investigación de manera explicativa. Teniendo un total de muestra de 30 personas del área de enfermería de la clínica Bermúdez. Se lanzó un resultado con el propósito de analizar el desarrollo de actividades laborales y la satisfacción de estos profesionales en la cual fueron 54,5% de manera alta, 27,3 medio bajo y 18,2 medio superior del mismo modo se analizó el sistema de trabajo en cada operador si se siente emocionalmente comprometidas con el trabajo. De esta manera se concluye que si hay muchas diferencias con estas dos variables.

Nuñubero (2022) informa la conexión significativa en satisfacción y el desempeño laboral del personal de esta clínica en Querétaro, México. Así mismo el desarrollo de la familiaridad en la cual se encuentra la satisfacción y el desempeño laboral en el interior de la compañía, de la misma manera en la motivación del avance de las tareas laborales de cada empleado en el área de salud. Para comprobar si existe relación de estas variables se realizó un estudio correlacional, analítico de 125 empleados seleccionado para el muestreo probabilístico, de esta manera el 96% se obtuvo un nivel medio, del mismo modo se finaliza que el desempeño laboral fue alto en este indicador. La motivación laboral en relación al desempeño, son variables de misión y visión de la calidad de vida, existiendo un resultado de $p=0.05$. En la cual voluntariamente se respondió a la encuesta y se constataba sobre la cultura organizacional sobre estas dos variables. Del mismo modo este instrumento ayudo a juntar datos favorables para el estudio, se concluye la

conexión estadística de las dos variables que influyen y repercute directamente en la particularidad del trabajo que se está brindando.

Tapia (2019) informa que la conexión que se halla con la motivación y el desarrollo de actividades, de esta manera se realizó una investigación sobre satisfacción y conexión que se tiene con el desempeño y el desarrollo en las actividades, este tiene un impacto correlativo. el instrumento que se desarrolló es el análisis de interrelación de estas variables para demostrar cuantitativamente con los factores que se incluyen en los empleados de cada organización, se obtuvo una correlación de estas dos variables en la cual es de 0.837899 con un valor determinado de 0.0007 inferior que 0.01, en la cual estadísticamente si hay una relación con un 99% de confiabilidad de los resultados, ya que con el cuadro presentado es de 70% significando una buena calidad del desempeño y con la satisfacción laboral. Se concluyó una relación que, si existe en las personas, en las cuales indagan una satisfacción emocional en las empresas, ya que estas motivan al asumir las responsabilidades y realizarlas de la mejor manera si tiene un buen clima positivo para desarrollar sus actividades.

Según Cornejo (2021) nos explica que su investigación, denominado, determinar la Relación que existe entre satisfacción laboral y su influencia del desempeño de los colaboradores, con la dimensión de las condiciones físicas en el área de RR.HH. en la organización Póliza, Chiclayo, siendo así la población y muestra a la planilla que se obtuvo en esta investigación en la Póliza, Chiclayo, fue de 37 colaboradores. De esta manera se concluye que la conexión de satisfacción laboral y su influencia del desempeño, que el nivel de correlación de las dos variables, nos da a conocer el valor de significancia que es de ,302 dado este resultado interpretamos que la relación es muy fuerte y directa, sobre la satisfacción laboral de los trabajadores el 27.0% considera que su nivel de satisfacción laboral es bajo, un 43.2% considera que su nivel de satisfacción laboral es medio y un 29.7% considera que su nivel de satisfacción laboral es alto, y respecto al nivel del desempeño laboral el 27.0% considera que la percepción del trabajo es deficiente, el 51.4% considera que es regular y el 21.6% considera que es excelente.

De la misma forma el autor, Campos (2018) relata que su estudio de Satisfacción

laboral en trabajadores de enfermería de un centro superior especializado de Perú, la finalidad de esta investigación es identificar el grado de satisfacción laboral en los trabajadores de enfermería tomando en cuenta la percepción laboral, siendo así la dimensión de condiciones del trabajo entre otros. Esta investigación es de tipo descriptivo, diseño no experimental, su muestra fue de 112 enfermeras las cuales fueron encuestadas a través de una escala validada respecto a la satisfacción laboral. Se obtuvo como resultado que el 48% evidencia una satisfacción promedio y el 49% evidencia insatisfacción, además el 51% evidencia insatisfacción en la dimensión “reconocimiento personal y/o social” y el 58% en la dimensión “condiciones de trabajo”. De esta manera se concluye que la satisfacción del profesional de salud en el establecimiento sanitario va desde un nivel promedio de satisfacción a insatisfacción, siendo la dimensión “condiciones de trabajo” la de más bajo puntaje.

Felipa (2021) el siguiente estudio nos da a conocer la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud peralvillo en el año 2021, tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. esta investigación es de tipo correlacional con un diseño no experimental, con una muestra compuesta por 25 trabajadores, se impuso el instrumento a dos cuestionarios que fueron validados por tres jurados. Se obtuvo como resultado que el 52% de los trabajadores del Centro de Salud Peralvillo se encuentran moderadamente satisfechos, el 40% satisfecho y el 8% insatisfecho, por otro lado, en cuanto al desempeño laboral, el 72% evidencia un nivel alto y el 28% un nivel medio. Se concluye que no existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Peralvillo en el año 2021.

Además, en una investigación desarrollada por los autores, Córdova y Jara (2020) titulado “Satisfacción laboral en el enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de centro quirúrgico” efectuada en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray en el lugar de Trujillo, el objetivo es determinar si existe relación entre las variables de investigación. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, con la participación de 20 enfermeras del área de centro quirúrgico, personal que fue

evaluado a través de un encuesta y guía de observación. De esta manera nos arrojó como resultado que las enfermeras evidencian satisfechas en un 80%, donde la satisfacción intrínseca representa al 100%, la satisfacción extrínseca el 65%, seguido del nivel medio con el 30% y el nivel bajo con el 5%, respecto al desempeño laboral, las enfermeras presentan un 100% al realizar su rol dentro del centro de salud. Siendo así los autores reflejan una existencia una relación negativa moderada entre las variables.

Del mismo modo, para la autora, Marita (2019) su investigación está dirigida a buscar y estudiar los factores de Satisfacción Laboral y desempeño de los colaboradores del sector metalmeccánica en Trujillo. El objetivo general es determinar factores de satisfacción laboral que predominan en el desempeño de los trabajadores del sector metalmeccánica. Analizando las variables en estudio, se utilizó el método descriptivo y el diseño es de tipo no experimental. Para esta investigación se utilizó 02 instrumentos, el primero es la escala de Satisfacción Laboral de la Dra. Sonia Palma y el segundo es un cuestionario de Evaluación de Desempeño. La población estuvo conformada por 230 trabajadores de distintas empresas metalmeccánica de la ciudad de Trujillo, siendo la muestra de 145 trabajadores de dicho sector. Con respecto a los resultados encontramos que el factor predominante de ambas variables en estudio es el desarrollo personal y el menor es Condiciones físicas y materiales. Con la relación de desempeño laboral se ha encontrado que la dimensión competencia es la que predomina en los colaboradores del sector metalmeccánica. De esta manera, se observaron que los factores de satisfacción laboral en base al desempeño como son las Condiciones físicas y materiales, beneficios laborales remunerativos y políticas administrativas. Maldonado (2018) expresa como obtienen el éxito en las Mypes a raíz del desempeño laboral y la satisfacción. Cómo se mide en 20 pymes y el apoyo del municipio de Campeche, en la cual se hizo un estudio no experimental. Con la adaptación de sus instrumentos confiables con la muestra de 84 trabajadores obteniendo 3 elementos de satisfacción laboral que parten como base a la influencia con el desempeño laboral de estas MYPES, de esta manera se obtuvo una calificación alta en los resultados, con un porcentaje de 75% por ciento de

aceptación que los trabajadores desempeñan su labor eficiente y eficazmente si tienen la máxima satisfacción emocional en su trabajo. Se concluyó que, si influyen de manera positiva estas dos variables en las MYPES, ya que con estas variables se puede tomar decisiones de manera eficaz con los empleados.

Lepak (2019) señala como la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal en el alto mando general en la empresa de transporte de Chiclayo. Se presentó su proyecto en el cual el propósito es tener en cuenta la conexión sobre satisfacción y desempeño laboral dentro de cada compañía de transportes Chiclayo este proyecto estuvo enfocado correlacional y descriptivo en la cual no fue experimental. En la cual se observa en el cuadro número 2 que no se encuentra ninguna mínima diferencia con el desempeño laboral, solo se encontró diferencia con el tiempo en relación al desempeño demostrando así que los funcionarios antiguos trabajan de manera más óptima. Estas muestras son de 85 colaboradores, con un instrumento que junto información en la cual fue de manera confiable por 3 expertos en la materia. Se concluyó que el 64% se encuentran con una satisfacción laboral óptima mientras que en la siguiente variable el 36% están en un nivel medio del desarrollo de las actividades laborales.

Huaita (2018) muestra la cultura organizacional en base a la satisfacción laboral en los archivadores dentro de la biblioteca Nacional. Informó que su principal objetivo es el clima laboral sobre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de cada educador de los colegios en Lima. Explicativa y descriptiva, no experimental, correlacional. El tipo de muestreo fue de manera probabilística con 103 profesores en la cual se hizo 3 cuestionarios sobre el ambiente de trabajo, satisfacción y desempeño laboral de manera confiable, de esta manera se obtuvo que el 70% de los docentes están satisfechos y de esta manera realizan un buen desempeño laboral y se sienten bien con el clima laboral. Se determina que estas dos variables sí influyen de manera directa en el desempeño de los profesores en los colegios en barrios altos.

Huaman (2022) expone como el clima del desempeño y la buena satisfacción laboral influyen y repercute en educadores de las diferentes instituciones educativas nacionales, se desarrolló esta investigación con el propósito del

desempeño laboral y sobre la motivación para analizar el modelo factorial a futuro con los docentes. Cuantitativo y predictivo. De manera de instrumento se realizó la motivación y el desempeño. Con una muestra de 59 profesores y 197 alumnos, se obtuvo que profesores sienten el compromiso con un resultado de 60%, que incurren en el compromiso de su labor mientras que los estudiantes se obtuvo un resultado del 35% al desempeñar sus trabajos en la cual incurre en la motivación de los estudiantes. De esta manera se concluyó que el modelo factorial tiene un proceso de fases muy definidas para predecir resultados hacia el futuro obteniendo herramientas que ayuden al mejoramiento del desempeño laboral en los profesores y también del compromiso de los jóvenes estudiantes.

Honor (2018) explica la conexión en base a la satisfacción y el desempeño laboral de un funcionario de la ciudad Sachaca en la municipalidad distrital de Arequipa. Desarrolló su proyecto de investigación acerca de la familiaridad de la satisfacción y el desempeño laboral dentro del hospital Sergio Bernales. Con un muestreo transversal y correlacional con un muestreo de 150 trabajadores en la cual se utilizó un cuestionario de CHIANG con lo cual se visualiza la medida de estas variables, 70 trabajadores hombres que a través de la satisfacción laboral en los sentimientos tienen familiaridad con el desempeño obteniendo un porcentaje de 45% de aprobación mientras que las mujeres, 80 mujeres obteniendo un porcentaje de 55% de relación de la satisfacción y el desempeño laboral. De esta manera concluimos que si hay relación significativamente de estas variables al realizar sus actividades dentro del hospital.

Jeronimo (2020) expresa como los trabajadores del hospital de salud nacional Sergio Bernales influyen en la satisfacción y el desempeño laboral. Informa acerca del ambiente de trabajo repercute en la satisfacción laboral en los comportamientos de los bibliotecarios. Con un muestreo de 193 bibliotecarios con una herramienta que junto información en la cual determina el grado de satisfacción laboral, en base a los subsiguientes datos, 74 hombres tuvieron un resultado del 38.30% de satisfacción laboral y 114 mujeres con un resultado del 59.10%. Demostrando que el desempeño laboral si tiene una conexión con la satisfacción, Se concluyó que los empleados si influye de manera directa los

sentimientos emocionales para el buen manejo de todas las tareas en el centro de labores.

A continuación, Huaita y Luza (2018), determinaron cómo el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral afectan el rendimiento de los docentes en las escuelas secundarias de Barrios Altos-Lima. La investigación se clasificó como básica, explicativa y descriptiva. Se utilizó un diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal para analizar las relaciones causales entre variables basadas en hipótesis causales. Se realizó un muestreo probabilístico y se seleccionaron 103 docentes de escuelas públicas en el distrito de Barrios Altos. Se utilizaron tres cuestionarios para medir las variables: clima laboral, satisfacción laboral y desempeño docente. Estos cuestionarios fueron validados en su contenido mediante la opinión de expertos. La confiabilidad de los cuestionarios fue evaluada utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo resultados de 0.79, 0.87 y 0.86 respectivamente. Los resultados mostraron que tanto el clima laboral como la **satisfacción laboral** tienen una influencia significativa en el **desempeño del docente** ($\chi^2=115.746$; $gl=16$; $p=0.000$). Además, el valor R^2 de Nagelkerke obtenido indica que el modelo propuesto explica el 86.6% de la variable dependiente (0.866). En conclusión, se puede afirmar que el clima laboral y la satisfacción laboral tienen un impacto significativo en el desempeño de los docentes de las escuelas secundarias de Barrios Altos-Lima en el año 2017.

El objetivo de la investigación de Araoz y Ramos (2021) fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de educación básica regular en la región amazónica del Perú. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional. La muestra consistió en 185 docentes, a quienes se les administraron la Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, ambos instrumentos validados y confiables. Los resultados revelaron que el nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes es moderado, y se encontró una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r_s=0.539$; $p=0.000<0.05$). Además, se observó que el 42.1% de los docentes presentan un nivel regular de

satisfacción laboral, el 23.2% tienen un nivel bajo, el 22.2% tienen un nivel alto, el 7.6% muestran un nivel muy alto y el 4.9% tienen un nivel muy bajo. Se concluye que a medida que los docentes se sienten más satisfechos en sus lugares de trabajo, su nivel de compromiso hacia la institución educativa aumenta.

Luego, Calcina y Gumercinda (2020), realizaron una investigación para determinar la relación entre el tecnoestrés y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria en el distrito de Paucarpata, provincia de Arequipa, en el año 2020. La metodología utilizada fue cuantitativa, correlacional y no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por 45 docentes de las instituciones educativas mencionadas. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario RED TIC desarrollado por Llorens, Salanova y Ventura en 2011, y la ficha de observación emitida por el MINEDU en 2018. El análisis estadístico de los datos se realizó utilizando el programa Excel 2017 y el programa SPSS v.23, utilizando el coeficiente de correlación de Rho Ssearman como medida de dispersión. Los resultados mostraron que el 53.3% de los docentes percibieron un nivel regular de tecnoestrés, mientras que el 46.7% percibieron un nivel alto. En cuanto al **desempeño docente, el 93.3% de los docentes percibieron un nivel regular, mientras que el 6.7% percibieron un nivel eficiente**. El análisis inferencial reveló una correlación positiva moderada significativa, con un valor de p de 0.00 ($p < 0.05$), y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.619 ($p < 0.01$). En conclusión, se puede afirmar que existe una relación entre el tecnoestrés y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria en Paucarpata, Arequipa, en el año 2020.

Posteriormente, Marreros (2019) examina la correlación entre la motivación laboral y el rendimiento docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú. Se llevó a cabo con una muestra de 48 docentes seleccionados de una población de 70 individuos. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario de motivación laboral y una ficha de evaluación del desempeño docente. El cuestionario de motivación laboral consta de 40 preguntas que evalúan 10 dimensiones, como el trabajo en sí, la responsabilidad,

el reconocimiento, el sentimiento de logro, las oportunidades de avance, el salario, las condiciones físicas de trabajo, los mecanismos de supervisión, las relaciones interpersonales y las políticas organizacionales. La ficha de evaluación del desempeño docente también contiene 40 preguntas y evalúa cuatro dimensiones de desempeño: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela en relación con la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Ambos instrumentos cuentan con validez de contenido por juicio de expertos y una confiabilidad suficiente (alfa de Cronbach de 0,919 para el cuestionario y 0,619 para la ficha de desempeño docente). Los resultados muestran una relación directa entre la motivación laboral y el rendimiento docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú ($R = 0,3142$; $T_e = 2,24$; $p < 0,05$), así como entre las dimensiones de la motivación laboral y el rendimiento docente, y entre las dimensiones del rendimiento docente y la motivación laboral.

Antecedente nacional: A continuación, Araoz y Ramos (2021) presentaron su estudio, titulado "Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019", tuvo como objetivo general investigar la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes. Se utilizó un enfoque de investigación aplicada y se empleó un diseño no experimental de tipo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 49 docentes. Se utilizó el análisis documental como técnica de recolección de datos, utilizando unalista de verificación para cada una de las variables. Los principales resultados revelaron que el nivel del proceso administrativo disciplinario fue evaluado como medio en un 53%, lo cual indica que los procesos no se llevan a cabo de manera efectiva según lo planificado. En cuanto al nivel de desempeño laboral de los docentes de la UGEL Rioja en 2019, se encontró que es medio en un 49%, lo que sugiere que no están cumpliendo completamente con su preparación y enseñanza para el adecuado aprendizaje de los alumnos. Además, se observó que los docentes no se identifican plenamente con su rol, mostrando falta de responsabilidad y compromiso. La conclusión principal del

estudio fue que existe una relación significativa entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes de la UGEL Rioja en 2019, con un coeficiente de correlación positiva considerable de 0.854. El nivel de significancia fue de 0.000, lo cual es menor a 0.05, lo que indica que el desempeño laboral de los docentes está influenciado en un 73% por los procesos administrativos disciplinarios, mientras que el resto de la variabilidad se debe a otros factores o causas distintas a los procesos administrativos disciplinarios.

Para fundamentar teóricamente la variable satisfacción laboral, se revisaron las teorías representativas. La teoría de Abram Maslow, la definición de esta es a raíz de las necesidades humanas o jerarquía de las necesidades. Por ello, Lopez (2023) explica, cómo estas necesidades se van desarrollando a través de satisfacción en los empleados ya que todo empleado desea vivir cómodo y con calidad humana sobre esto se puede desarrollar las actividades. Por otro lado, la teoría de ajuste, según Díaz (2023) expresa, que la labor que se interpreta en relación a la satisfacción o la no satisfacción concluye que tiene influencias en las habilidades, valores y necesidades de cada trabajador y que beneficios se obtiene con estas influencias, de esta manera las políticas administrativas influyen de manera directa ya que te debes adecuar a las normas de la empresa. A ello implementa, Hernandez (2021) la relación del ambiente y el tipo de trabajo según su teoría de ajuste en la labor, en la cual cada trabajador está buscando constantemente esta relación, pero con una satisfacción para cada trabajador es un buen proceso de continuidad y dinamismo en el trabajo.

A la vez, según Jara (2023) expresa su teoría de la discrepancia en la cual aborda la satisfacción laboral, como esta se familiariza con los valores en el trabajo y se relaciona con el manejo de actividades dentro de la empresa, por ello debe estar ligada a cada una de las necesidades de los trabajadores. Coronel (2023) constata acerca de la teoría de la discrepancia, deriva la satisfacción es un medidor de evaluación de cada trabajador según la jerarquía o puesto de trabajo y sus necesidades, en la que se presenta en el trabajo, de esta manera el análisis obtenido es a través de ciertas características implicando las capacidades del desempeño obteniendo una satisfacción en compensación por sus resultados esto

implica en los beneficios laborales y la remuneración de la organización. Concluyendo que la discrepancia puede incluir en la no satisfacción.

Por otro lado, expresa Montalvo (2023) su teoría de los eventos situacionales, en la cual también está ligada con la satisfacción de los trabajadores en la cual se encuentra dos niveles, que se denomina aspectos situacionales y rasgos situacionales, estas dos son evaluadas por los trabajadores de la empresa, con las siguientes características, beneficios laborales Oportunidades de promoción, Condiciones físicas en el área de trabajo, Supervisión y Políticas administrativas de la empresa; y demás aspectos relacionados, Salazar (2023) implementa esta teoría en los siguientes elementos, a través de una evaluación para obtener resultados en las cuales están las oportunidades, sueldo, políticas, y la supervisión de todas las tareas de cada trabajador en la organización. Así mismo, Montalvo (2023) expresa que los que se presentan (postulantes) deben analizar y conocer cada aspecto de la evaluación antes de su respectivo ingreso a su labor.

También Ruiz (2023) agrega una de las teorías llamada planteamiento dinámico en la cual la satisfacción laboral incurre en este hecho en la cual su medición es en términos de calidad y de cantidad. Valle (2023) expresa que esta teoría que es el modelo dinámico, define como tiene la relación de los trabajadores y el ambiente laboral que se está desarrollando el control, también se analiza los controles para tener al margen cada escenario que se presenta. Ruiz (2023) con esta teoría se beneficia una visión distinta con la satisfacción en las empresas, y el nivel que se encuentra, es a través de una manera cuantitativa y estática en las condiciones del desarrollo del trabajo.

Para Castillo (2019) narra sobre el enfoque de la equidad en base a cómo el trabajador está en relación de los posibles aportes que hace cada persona teniendo un resultado o beneficio. Además, propone como la satisfacción o mala satisfacción en las cuales se hallará enlaces de cada persona o trabajador entre lo que se brinda, lo que recibe cada trabajador y el cambio que reciben los demás individuos con la finalidad de las tareas encomendadas.

De la misma manera, Ñuñuvero (2022), expresa que el enfoque o guía de la percepción, está sujeta a la satisfacción laboral ya que el resultado que se obtiene

puede ser sobre las diferencias percibidas por cada persona independiente de la manera como puede demostrar su compromiso en las labores del trabajo obtiene un beneficio personal o económico.

Para Gutiérrez (2023) informa que la satisfacción en el desarrollo de las actividades es el que determina y nos permite observar cada nivel de desempeño de cada trabajador con los sentimientos emocionales de todos los trabajadores, de esa manera podemos anticipar posibles riesgos de productividad. a la vez, Díaz (2022) expresa sobre esta variable, satisfacción laboral dentro de la estructura de una organización es esencial como los sentimientos como por ejemplo la felicidad puede influir en la satisfacción de cada uno de los profesores de cada organización. La satisfacción en el trabajo existe gran conexión en el desempeño de cada trabajador en cada compañía, estos resultados se van mejorando con el desarrollo de implementación de mejoras para el trabajador, es esencial que toda empresa deba demostrar que sus trabajadores. A la misma vez según Hernández (2022) sostiene que esta variable es un hecho de muy importante interés en todas las empresas, ya que, aplica muchas áreas en la cual está la productividad antes esa variable también como la cultura organizacional está relacionada con las buenas actitudes y el compromiso para un buen desarrollo de la satisfacción laboral. Huamán (2022) explica que la satisfacción laboral se está desarrollando en todas las empresas ya que la labor de los trabajadores se tiene que medir con el comportamiento y el desenvolvimiento de cada uno de sus actividades diarias en la empresa. De esta manera varios autores interpretan como la satisfacción en el trabajo se familiariza con el comportamiento de emociones de cada uno de los trabajadores. Para Mogollon (2022) manifiesta que está en base a varios sentimientos y a la vez emociones que pueden ayudar a un buen desarrollo en el trabajo como también declinar en este desarrollo. Zavaleta (2022) implementa que de esta manera todos los pensamientos buenos y malos pueden influir en el estado de ánimo de cada empleado en la organización.

La dimensión de situaciones está en tema estructurado que conlleva a tener relación con herramientas y las posibles habilidades que posee cada trabajador, se explica de mejor manera en un entorno de trabajo donde los trabajadores se

desarrollan de manera más efectiva y óptima para Colonia (2019) argumenta que esta dimensión aborda la definición de cómo se proyecta el clímax laboral para una mejora de desarrollo de trabajo. Esto conlleva. Una imagen de mejor calidad en relación a posibles recomendaciones y mejorar el trabajo.

De igual manera la dimensión de labores con un buen sueldo, mide los niveles de cómo las personas desarrollan su labor con un estímulo económico básico o alto por prestar sus servicios y conocimientos, Para Roldan (2022) define que todo trabajador debe expresar sus conocimientos en un puesto de trabajo en base a sus expectativas y conocimientos previos, de esta manera se analiza el desarrollo de cada persona y las posibles metas a lograr con el puesto de trabajo y con la percepción de las demás personas que ayudan a la mejora de la satisfacción laboral.

Para Magoja (2022) expresa su teoría de la equidad en la cual define como el desempeño laboral está familiarizada con la visión que cada trabajador tiene como el sentimiento y actitudes que recibe en la organización. De esta manera la mayor parte de veces está ligado a un estado emocional cómo esta influye en los hechos que han ocurrido y cómo esto afecta al desempeño de los trabajadores, según Cazana (2022). Expresa Narvárez (2022) la teoría de las expectativas está ligada y relacionada con los pensamientos y emociones de los trabajadores, de esta manera mejora el desempeño laboral con la empresa y para el bienestar de esta. De esta manera el trabajador está influido a concluir al buen desempeño de las actividades con miras positivas y alcanzarlas metas.

A la misma vez según Olivarez (2022) explica sobre la teoría de la finalidad de las metas, en la cual conlleva un rol emocional en la cual influye de manera directa en las actitudes de cada empleado, ya que estos tienen metas que cumplir y desarrollar con el propósito de logra un éxito en la empresa con buenos comportamientos y a la ejecución que lleve al desempeño éxitos de las actividades.

Torrejon (2020) informa que el enfoque del desempeño laboral está en base a la evaluación del dinamismo, responsabilidad y compromiso con el puesto de trabajo. Como los trabajadores se desarrollan de manera más eficaz y óptima en

su labor en la organización, por eso es importante el desempeño laboral es una herramienta que ayuda a la empresa a mejorar y capacitar al personal de esa manera podemos tener buenos resultados.

La definición sobre el desempeño laboral Mariño (2022) sostiene esta variable determina como el trabajador rinde en el puesto de trabajo en su labor o en su área, con este indicador podemos determinar si los trabajadores está altamente capacitados en realizar su trabajo con eficacia y calidad, también recalca que el desempeño debe ser significativo para la empresa, con esta evaluación es una tarea importante del área de RH para analizar y supervisar el avance de la calidad y una mejora de cada funcionario en la compañía.

De la misma forma Carpio (2022) expresó que el desempeño laboral está ligada a la manera del desenvolvimiento de todos los trabajadores de esta manera los estudios determinan como es el comportamiento en la organización y de qué manera ayuda a tener beneficios buenos para la empresa.

Según, Cuello (2019) expone que si los trabajadores son buenos y eficaces se puede determinar el nivel de éxito de la empresa, cada empresa debe tener una visión a desarrollar todas sus actividades y labores de manera satisfactoria. De la misma forma, para Bautista (2019) sostiene que el trabajador que más empeño ofrece a la organización puede llegar a obtener mayor logro la organización de manera positiva de esta manera cada organización debe y puede tener metas que se alcanzan para desarrollar un buen desarrollo de actividades y labores.

Para Mondragón (2023) argumenta sobre esta dimensión en el desempeño de actividades en cada puesto de trabajo en cada empresa se vincula a cómo cada trabajador tiene el mejor desarrollo de poder concluir labores y actividades designadas. Según, Korte (2023) expresa que la dimensión de desempeño de tareas está ligada a designar labores de trabajos a personal altamente calificados por conocimientos y métodos de concluir su labor, de esta manera se podrá medir el rendimiento con supervisión y exámenes de evaluación que puedan ayudar a mejorar el personal en la organización.

III. METODOLOGÍA

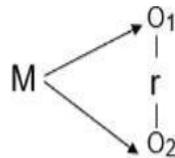
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Esta investigación está constituida con un estudio de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, en la cual busca ahondar los posibles conocimientos en la variable de satisfacción laboral y en relación con el desempeño laboral con los educadores de las instituciones de la UGEL Pallasca, Corona (2023).

3.1.2. Diseño de investigación:

Así pues, el diseño de la presente investigación es no experimental, con corte transversal, para León (2018) expreso que estas dos variables no se modificarán de manera directa, de la misma forma se podrá ahondar en la búsqueda de la relación en estas dos variables. De igual manera, esta investigación es transversal, así mismo, se hizo la recolección de información en un tiempo determinado, de esta manera podemos analizar el diseño que es descriptivo correlacional en la cual su propósito de esta es la búsqueda. Para Gamarra (2019) implementa una conexión de estas dos variables de estudio, y para esto se utilizó análisis correlacional, de la siguiente manera se representa el siguiente esquema correlacional.



Dónde:

M: Muestra, significa los docentes de cada institución
O1: reconocimiento, variable 1
satisfacción laboral
O2: reconocimiento, variable 2
desempeño laboral

R: la relación o familiaridad que existe en estas dos variables

3.2. Variable y Operacionalización

3.2.1. Definición Conceptual

Huamán (2022) explica que la satisfacción laboral se está desarrollando en todas las empresas ya que la labor de los trabajadores se tiene que medir con el comportamiento y el desenvolvimiento de cada uno de sus actividades diarias en la empresa. De esta manera varios autores interpretan como la satisfacción en el trabajo se familiariza con el comportamiento de emociones de cada uno de los trabajadores.

La variable del desempeño laboral dentro de toda empresa es el reflejo de cada trabajador, como cada trabajador desempeña y rinde en el puesto de trabajo, de esta forma se analiza si la persona está apta para el desarrollo de actividades de esa área, el desempeño es un punto vital para toda empresa ya que nos permite analizar si la empresa es rentable y exitosa, Malú, (2019)

3.2.2. Definición operacional

La satisfacción laboral, se mide a través de un cuestionario (encuesta) en 3 dimensiones, donde son las siguientes, condición física con materiales en las instituciones, beneficios laborales y la remuneración de la organización, políticas administrativas, Ello se medirá a través de la escala de Likert, los cuales están compuestos por 20 ítems con las siguientes respuestas: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) Siempre.

Desempeño Laboral: En este caso el posicionamiento de marca se calculará con 3 dimensiones, La manera como los trabajadores desarrollan su labor dentro del área de trabajo, preparación, capacitación para los docentes, Preparación y capacitación para los docentes, agrupación en gestión de la comunidad a través de la escuela de padres de familia, Ello se medirá a través de la escala de Likert, teniendo 20 ítems, las cuales tendrán las siguientes respuestas:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) Siempre.

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población

Relaciona con grupos o elementos, cuya finalidad es encontrar y buscar cierta información, según un estudio analizado previamente, de esta manera podemos encontrar resultados estadísticos, descriptivos que ayuden a entender mejor la información Corales (2019). Para lograr obtener resultados se contará con una población que estará conformada por los 130 profesores en los 5 colegios educativos en Cabana, perteneciente a la UGEL Cabana-Pallasca de Ancash.

3.3.2 Muestra

Es un grupo selecto de un total de personas o elementos para poder extraer información a través de un estudio de experimentos o análisis que ayuden a entender ciertas opiniones Rosales (2023). Al aplicar cálculo da como resultado una muestra es de 92 profesores. La magnitud de la muestra fue de 92 educadores que se alcanzó, del mismo modo se aplicó una fórmula de cálculo de poblaciones finitas y conocidas.

Criterios de inclusión: profesores que trabajan en el año 2023 y con accesibilidad del sitio y del tiempo para poder responder de manera fácil los cuestionarios de Cabana, Pallasca.

Criterios de exclusión: profesores que se encuentran trabajando en otras instituciones fuera del distrito de Cabana, ya que estos no cuentan con la disponibilidad ni el internet de poder responder los cuestionarios.

3.3.3. Muestreo

La selección para la siguiente muestra se utilizó un muestreo probabilístico con el tipo simple aleatorio, de esta manera se aplicará los cuestionarios a 92 personas al azar.

3.3.4. Unidad de análisis

Un docente de las instituciones educativas, el cual se va a considerar como la unidad de análisis para este estudio.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En el siguiente análisis se ha manejado un instrumento llamado específicamente encuesta, de esta manera se obtuvo un recojo de información a través de ítems la herramienta fue creada por la doctora Sonia Palma Carrillo en el año (2007) con este instrumento se realizó en las dos variables dentro del cuestionario, de esta manera expresa Orozco (2020), ya que este autor utilizó, esta herramienta para obtener su maestría, de esta manera se obtendrá información sumando los resultados de las respuestas de cada pregunta o ítems, arrojando una puntuación de 180 puntos. la variable de satisfacción laboral, con una escala de medición Alta: 131-175 (siempre-casi siempre) media: 83-130 (a veces-casi nunca) baja: 35-82 (nunca). de esta manera se ha tabulado y se ha proyectado en las tablas estadísticas, dando como respuesta el vínculo de las variables y objetivos en base a tablas y figuras estadísticas.

3.5. Procedimientos

El procedimiento inició con la presentación de permisos para realizar las encuestas, luego de aceptar los permisos los cuestionarios fueron presentados a los docentes en las instituciones del distrito de CABANA, para obtener información que fueron utilizados para realizar el desarrollo sistemático de la investigación.

3.6. Método de Análisis de Datos

Así mismo el programa que ayudó en este proyecto de investigación es el Microsoft Excel y la aplicación llamada generalmente SPSS, de igual modo se procedió a implantar gráficos y tablas estadísticas que ayudarán a alcanzar objetivos trazados. De esta manera se llevó a cabo la clasificación, tabulación, confección en las tablas y figuras.

3.7. Aspectos Éticos

La información obtenida es 100% reservada y anónima, ya que los acuerdos y principios éticos están en base a: privacidad, integridad humana, transparencia, respeto de la propiedad intelectual, veracidad, justicia y responsabilidad. Los aspectos éticos fueron vinculados y tomados en cuenta en toda la investigación.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 1

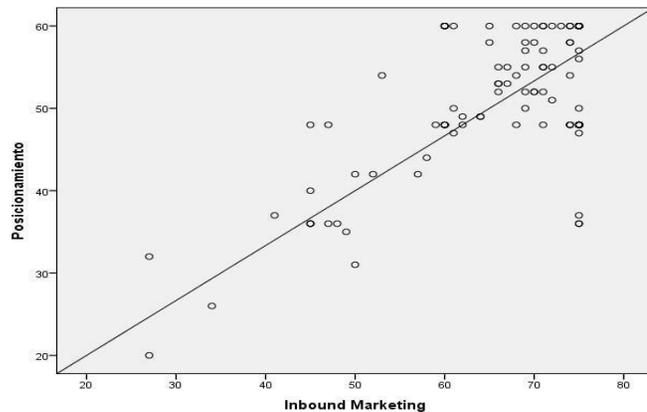
Pruebas de normalidad entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	.240	92	.000
Desempeño laboral	.200	92	.000

Nota. De esta primera tabla, se entiende que la muestra es mayor a 50, por ende, se utilizará la prueba Kolmogórov-Smirnov, ya que ambas variables del estudio cuentan con un (Sig. = 0.000 < 0.05), lo cual nos quiere decir que, los siguientes datos no tienen una repartición apropiada, lo que significa que se empleara la prueba, de Rho de Spearman para hallar la relación existente de las variables satisfacción laboral y desempeño laboral.

Figura 1

Relación directa entre satisfacción laboral y desempeño laboral.



Nota. Observamos en la figura, que los puntos de dispersión se entran cerca de la línea centran y a la vez esta está en la posición de positivo, por lo tanto, se cabe precisar que existe una relación directa entras ambas variables, es decir si la satisfacción crece los mismo sucederá con el desempeño laboral, y viceversa si disminuye.

OG: Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y el Desempeño laboral de losdocentes en Cabana, 2023.

Hi: Si existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeñolaboral en los docentes de Cabana, 2023

H0: No existe relación directa y significativa entre la Satisfacción y el Desempeño laboral en los docentes de Cabana, 2023.

Tabla 2

Relación entre Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral

Correlaciones		Posicionamiento	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,286**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	92

Nota. De esta segunda tabla, se puede visualizar un nivel de confianza del 99%, el cual tiene un valor de significancia de (0.00) menor a 0.01 y un Rho de Spearman de = .286 por lo cual se muestra una relación baja entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral. así, se acepta la hipótesis de investigación donde el Desempeño laboral está relacionada moderadamente con la Satisfacción laboral en los docentes de Cabana, 2023

OE1: Determinar el nivel de satisfacción laboral que existe en los docentes de Cabana, 2023

Tabla 3
Nivel de satisfacción

Nivel de la Satisfacción Laboral

<i>Niveles</i>	<i>Propor.</i>		
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Nivel bajo</i>	3	32,6%	32,6%
<i>Nivel Medio</i>	3	39,1%	71,7%
<i>Nivel alto</i>	2	28,3%	100,0%
<i>Total</i>	9	100,0%	

2

Nota. Basándonos en los datos presentados la Tabla 3, se observa que el 39,1% de los profesores de Cabana clasifica su nivel de Satisfacción Laboral como "Nivel medio", mientras que el 32,6% lo califican como "Nivel bajo", y solo el 28,3% lo considera "Nivel alto"

OE2: Identificar el nivel de desempeño laboral que existe en los docentes de Cabana, 2023.

Tabla 4
Nivel de desempeño laboral

Niveles de Desempeño Laboral

Niveles	Propor.		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	2	29,3%	29,3%
Nivel Medio	3	41,3%	70,7%
Nivel alto	2	29,3%	100,0%
Total	9	100,0%	

Nota. basándonos en los datos obtenidos de la Tabla 4, el 41,3% de los docentes de Cabana evalúan su nivel de Satisfacción Laboral como "Nivel medio". Un 29,3% de ellos lo perciben como "Nivel bajo", y un porcentaje igual (29,3%) lo considera "Nivel alto".

OE3: Determinar la relación existente entre Condición física con materiales en las instituciones y el desempeño laboral de los docentes en Cabana, 2023.

Tabla 5

Relación entre la dimensión Condición física con materiales en las instituciones con la variable desempeño laboral.

Correlaciones		Posicionamiento	
Rho de Spearman	Dimensión condición física con materiales en las instituciones	Coefficiente de correlación	,352
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

Nota. La presente tabla 5 se puede visualizar un nivel de confianza del 99%, el cual tiene un valor de significancia de (0.00) menor a 0.01 y un Rho de Spearman de = .302 por lo cual se muestra una relación poca correlacional entre la dimensión condición física con materiales en las instituciones y la variable de desempeño laboral. Así, se acepta la hipótesis de investigación donde la dimensión condición física con materiales en las instituciones con la variable de desempeño laboral en los docentes en Cabana, 2023.

OE4: Determinar la relación entre los beneficios laborales y la remuneración de la organización y el desempeño laboral en los docentes de Cabana 2023.

Tabla 6

Relación entre la dimensión Beneficios labores y la remuneración de la organización con la variable posicionamiento.

Correlaciones		Posicionamiento	
Rho de Spearman	Dimensión beneficios laborales y la remuneración de la organización	Coeficiente de correlación	,288
		Sig. (bilateral)	,001
		N	92

Nota. En la presente tabla 6 se puede visualizar un nivel de confianza del 99%, el cual tiene un valor de significancia de (0.00) menor a 0.01 y un Rho de Spearman de = .288 por lo cual se muestra una baja relación entre, la dimensión Beneficios laborales y la remuneración de la organización y la variable desempeño laboral. Así, se acepta la hipótesis del estudio donde la dimensión Beneficios Laborales y la Remuneración de la Organización con la variable Desempeño laboral en los docentes en Cabana 2023.

OE5: determinar relación en las políticas administrativas y el desempeño laboral en los docentes en, Cabana, 2023.

Tabla 7

Relación entre la dimensión Políticas administrativas con la variable desempeño laboral.

Correlaciones		Posicionamiento	
Rho de Spearman	Dimensión Políticas Administrativas	Coeficiente de correlación	,356
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

Nota. En la presente tabla 7 se puede visualizar un nivel de confianza del 99%, el cual tiene un valor de significancia de (0.00) menor a 0.01 y un Rho de Spearman de = .356 por lo cual se muestra un poco correlacional entre, la dimensión política administrativas y la variable desempeño laboral. así, se acepta la hipótesis de investigación donde la dimensión política administrativas está relacionada moderadamente con la variable desempeño laboral en los docentes en Cabana, 2023.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo planteado el objetivo general, sobre Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes Cabana, 2023. Se alcanzó un valor de significancia de (0.00) menor a 0.01 y un Rho de Spearman de = .286 por lo cual se muestra una relación baja entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral. así, se acepta la hipótesis de investigación donde el Desempeño laboral está relacionada moderadamente con la Satisfacción laboral en los docentes de Cabana, 2023. En contraste con Huaita y Luza (2018), que realizaron una investigación de diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal. Donde se realizó un muestreo probabilístico y se seleccionaron 103 docentes de escuelas públicas en el distrito de Barrios Altos, encontrándose que la satisfacción laboral afecta significativamente correlacional en el desempeño de los docentes de las escuelas secundarias de Barrios Altos-Lima en el año 2018, con un R2 de Nagelkerke de 0.866.

Tal como se examina en el marco teórico del estudio, el resultado se ve apoyado por diferentes teorías como la de Abram Maslow, que denota la definición de satisfacción laboral, detallando que esta es a raíz de las necesidades humanas o también conocida como jerarquía de las necesidades. Por ello, Lopez (2023), explica, cómo estas necesidades se van desarrollando a través en la satisfacción laboral de cada empleada, ya que el trabajador desea que la calidad de vida sea productiva de tal forma se puede desarrollar una mejora continua en las tareas laborales. Por otro lado, tiene relación la teoría de, Narváez (2022), la teoría de las expectativas está ligada y relacionada con los pensamientos y emociones de los trabajadores, de esta manera mejora el desempeño laboral con la empresa y para el bienestar de esta. De esta manera el trabajador está influido a concluir al buen desempeño de las actividades con miras positivas y alcanzar las metas.

En el primer objetivo específico, Determinar la medida de satisfacción que se encuentra con los docentes de Cabana, 2023, se obtuvo que el 39,1% de los docentes clasifica su medida de motivación emocional en la realización de actividades como "Nivel medio", por lo tanto, el 32,6% se califica como "Nivel bajo",

y solo el 28,3% se le considera "Nivel alto". Estos resultados son muy similares a los encontrados por Araoz y Ramos (2021), en el que los docentes de educación básica regular en la región amazónica del Perú, perciben en un 42.1% un nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 23.2% tienen un nivel bajo, el 22.2% tienen un nivel alto, el 7.6% muestran un nivel muy alto y el 4.9% tienen un nivel muy bajo.

Teóricamente se puede explicar que haya diferencias entre los resultados del nivel de satisfacción laboral entre las organizaciones, ya que como menciona, Jara (2023) la satisfacción laboral se familiariza con los valores en el trabajo y se relaciona al término de las tareas dentro de la entidad, por ello debe estar ligada a cada una de las capacidades de los trabajadores. Coronel (2023) constata acerca de la teoría de la disimilitud, donde la motivación emocional en la finalidad de tareas es un medidor de evaluación de cada trabajador según la jerarquía o puesto de trabajo y sus necesidades, en la que se presenta en el trabajo.

El segundo objetivo específico, nivel de desempeño laboral, establece una medida de desarrollo de cada tarea que existe en los educadores de Cabana, 2023, se obtuvo como principal efecto es de 41,3% de los docentes en Cabana evalúan su nivel de Desempeño Laboral como "Nivel medio". Y Un 29,3% de ellos lo perciben como "Nivel bajo", y un porcentaje igual (29,3%) lo considera "Nivel alto". De igual manera, Calcina y Gumercida (2020), hallaron resultados muy similares en desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria en el distrito de Paucarpata, provincia de Arequipa. Donde, el 93.3% de los docentes percibieron un nivel regular, mientras que el 6.7% percibieron un nivel eficiente. Magoja (2022) explica teóricamente este hecho, ya que refiere que el desempeño laboral se relaciona con la visión que cada trabajador tiene, así como con el sentimiento y actitudes que percibe en la organización. De esta manera la mayor parte de veces está ligado a un estado emocional y cómo esto afecta al desempeño de los trabajadores. De la misma forma, Olivarez (2022) explica la teoría de la finalidad de las metas, la cual también conlleva un rol emocional que influyen directamente en las actitudes de cada empleado, es común que todas las empresas tengan metas que cumplir y desarrollar con propósito de lograr el éxito,

por lo que buscan colaboradores con buenos comportamientos y enfocados a la ejecución de estas.

Como tercer objetivo específico es; determinar la relación existente entre Condición física con materiales en las instituciones y el desempeño laboral de los docentes en Cabana, 2023. el resultado obtenido, Se puede observar que el nivel de confianza del 99%, el cual tiene un valor de significancia de (0.00) menor a 0.01 y un Rho de Spearman de = .302 por lo cual se muestra una relación poca correlacional entre la dimensión condición física con materiales en las instituciones y la variable de desempeño laboral, en los docentes en Cabana, 2023. Dichos resultados son semejantes a los obtenidos por Marreros (2019) la cual se llevó a cabo con una muestra de 48 docentes seleccionados de una población de 70 individuos hallándose que existe un Correlación positiva baja ($r = 3954$) entre la dimensión Condiciones físicas y trabajo y la variable Desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo. Por otro lado, expresa Montalvo (2023) su teoría de los eventos situacionales, en la cual también está ligada con la satisfacción de los trabajadores en la cual se encuentra dos niveles, que se denomina aspectos situacionales y rasgos situacionales, estas dos son evaluadas por los trabajadores de la empresa, con las siguientes características, beneficios laborales, Oportunidades de promoción, Condiciones físicas en el área de trabajo, Supervisión y Políticas administrativas de la empresa; y demás aspectos relacionados. Salazar (2023) implementa esta teoría en los siguientes elementos, a través de una evaluación para obtener resultados en las cuales están las oportunidades, sueldo, políticas, y la supervisión de todas las tareas de cada trabajador en la organización. Así mismo, Montalvo (2023) expresa que los que se presentan (postulantes) deben analizar y conocer cada aspecto de la evaluación antes de su respectivo ingreso a su labor.

Como cuarto objetivo de esta investigación es; Determinar la relación entre los beneficios laborales y la remuneración de la organización y el desempeño laboral en los docentes de Cabana 2023. El resultado obtenido es la siguiente que el nivel de nivel de confianza del 99%, el cual tiene un valor de significancia de (0.00) menor a

0.01 y un Rho de Spearman de = .288 por lo cual se muestra una baja relación entre, la dimensión Beneficios laborales y la remuneración de la organización y la variable desempeño laboral, en los docentes, en Cabana 2023. Hacemos la comparación con, Felipa, H. (2021) ya que su investigación no concuerda, ya que se no se encontró relación, ya que se obtuvo como resultado que el valor rho=0,062, siendo no significativo, descartando la existencia de una relación entre la dimensión de los beneficios y la remuneración de esta organización siendo así que los factores extrínsecos y el desempeño laboral no se correlación. Su resultado obtenido es analizar la relación entre la dimensión de los beneficios laborales y la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Peralvillo 2021, Cabe mencionar que los beneficios laborales y la remuneración juegan un papel importante para obtener este resultado; de esta manera la evidencia que el 80% de los colaboradores evidencian un nivel medio respecto a la dimensión beneficios laborales y la remuneración, el 12% un nivel alto y el 8% un nivel bajo. Coronel (2023) constata acerca de la teoría de la discrepancia, deriva la satisfacción es un medidor de evaluación de cada trabajador según la jerarquía o puesto de trabajo y sus necesidades, en la que se presenta en el trabajo, de esta manera el análisis obtenido es a través de ciertas características implicando las capacidades del desempeño obteniendo una satisfacción en compensación por sus resultados esto implica en los beneficios laborales y la remuneración de la organización. Concluyendo que la discrepancia puede incluir en la no satisfacción.

Finalmente, como último objetivo, en la tercera dimensión; Determinar relación en las políticas administrativas y el desempeño laboral en los docentes en, Cabana, 2023. Dado que; el resultado obtenido, se puede observar un nivel de confianza del 99%, el cual tiene un valor de significancia de (0.00) menor a 0.01 y un Rho de Spearman de

= .356 una poca correlación entre la dimensión de las políticas administrativas y la variable desempeño laboral en los docentes en Cabana, 2023. Al contrastar los resultados de Araoz y Ramos (2021), se evidencia resultados opuestos con respecto a las políticas administrativas disciplinarias y desempeño laboral en

docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019, donde el nivel de significancia fue de 0.000, lo cual es menor a 0.5, lo que indica que el desempeño laboral de los docentes está influenciado en un 73% por los procesos administrativos disciplinarios, mientras que el resto de la variabilidad se debe a otros factores o causas distintas a los procesos administrativos disciplinarios.

La teoría de ajuste, según Díaz (2023) expresa, que la labor que se interpreta en relación a la satisfacción o la no satisfacción concluye que tiene influencias en las habilidades, valores y necesidades de cada trabajador y que beneficios se obtiene con estas influencias.

VI. CONCLUSIONES

1. Del objetivo general, Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes en Cabana, 2023, se concluyó que el valor encontrado de significancia de $(0.00) < 0.01$ y un Rho de Spearman de $=.286$ por lo cual se muestra una relación baja entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral. se puede concluir que las variables Satisfacción laboral y Desempeño laboral tienen un poco correlación. En otras palabras, un buen nivel de satisfacción laboral no impacta de manera directa con la variable de desempeño laboral.

2. Del primer objetivo específico, Determinar el nivel de satisfacción laboral que existe en los docentes en Cabana, 2023, se concluyó que el 39,1% de los profesores de Cabana clasifica su nivel de Satisfacción Laboral como "Nivel medio", mientras que el 32,6% lo califican como "Nivel bajo", y solo el 28,3% lo considera "Nivel alto". Ya que el mayor porcentaje percibe un nivel medio quiere decir que los trabajadores tienen una perspectiva positiva de algunos de los aspectos que conforman su trabajo, sin embargo, aún quedan características por mejorar.

3. Del segundo objetivo específico, Identificar el nivel de desempeño laboral que existe en los docentes en Cabana, 2023, se concluye que, el 41,3% de los docentes de Cabana evalúan su nivel de Desempeño Laboral como "Nivel medio". Un 29,3% de ellos lo perciben como "Nivel bajo", y un porcentaje igual (29,3%) lo considera "Nivel alto". Y debido a que el mayor porcentaje percibe un nivel Medio se manifiesta que los trabajadores consideran que avanzan sus labores y responsabilidades de una forma adecuada sin embargo aún tienen mucho que trabajar en la mejora continua para llegar a un nivel óptimo, y son conscientes de ello.

4. Tercer objetivo específico; Determinar la relación existente entre Condición física con materiales en las instituciones y el desempeño laboral de los docentes en Cabana, 2023. el valor de significancia de (0.00) menor a 0.01 y un Rho de Spearman de $=.302$ por lo cual se muestra una relación poca correlacional entre la dimensión condición física con materiales en las instituciones y la variable de desempeño laboral. Así, se acepta la hipótesis de investigación donde la dimensión condición física con materiales en las instituciones con la variable de desempeño laboral en los docentes en Cabana, 2023.

5. Cuarto objetivo específico; Determinar la relación entre los beneficios laborales y la remuneración de la organización y el desempeño laboral en los docentes de Cabana 2023. el valor de significancia de (0.00) menor a 0.01 y un Rho de Spearman de = .288 por lo cual se muestra una baja relación entre, la dimensión Beneficios laborales y la remuneración de la organización y la variable desempeño laboral. Así, se acepta la hipótesis del estudio donde la dimensión Beneficios Laborales y la Remuneración de la Organización con la variable Desempeño laboral en los docentes en Cabana 2023.

6. Como quinto objetivo específico, determinar relación en las políticas administrativas y el desempeño laboral en los docentes en, Cabana, 2023. el valor de significancia de (0.00) menor a 0.01 y un Rho de Spearman de = .356 por lo cual se muestra un poco correlacional entre, la dimensión política administrativas y la variable desempeño laboral. así, se acepta la hipótesis de investigación donde la dimensión política administrativas está relacionada moderadamente con la variable desempeño laboral en los docentes en Cabana, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que la UGEL deba diseñar y mejorar su sistema en base a recompensas a través del logro de metas. Esto podría incluir bonificaciones basadas en el rendimiento, promociones, reconocimientos públicos y otros incentivos tangibles que motiven a los trabajadores a dar lo mejor de sí.
2. Se sugiere al área de recursos humanos, Implantar programas que fomenten la satisfacción personal, las oportunidades de aprendizaje y un sentido de logro que alcance un ambiente de trabajo más armónico y con motivación constante, en relación con el desempeño laboral.
3. Se sugiere al área de recursos humanos, establecer mecanismos regulares de retroalimentación con los trabajadores para entender mejor sus necesidades y aspiraciones. Esto permitirá a la empresa ajustar sus estrategias motivacionales y adaptarse a las cambiantes demandas de la sociedad.
4. Se recomienda a otras UGELES a nivel nacional, tomar como referencia el presente estudio para proporcionar una visión más holística de la conexión motivacional con el desarrollo de las actividades laborales en diferentes contextos laborales.
5. Finalmente, se sugiere al área de recursos humanos, efectuar talleres y capacitaciones interesantes para el personal, sobre las habilidades blandas que promulguen una buena motivación con el desarrollo de tareas que se genera en los trabajadores de la UGEL Pallasca Cabana, para optimizar su rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Acha, D., y Castillo, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312.
<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801>
- Araoz, E., y Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & formação*, 6(1).
http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S2448-35832021000100015&script=sci_arttext
- Calcina, C., y Gumercinda, V. (2020). Tecnoestrés y Desempeño docente del nivel primaria de las Instituciones Educativas Paucarpata-Arequipa 2020.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAD_404d9523c6e8413687eeda81f5c67716
- Marreros, M. (2019). Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú. *Magister Science Journal*, 2(1).
<https://magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/54/49>
- Campos, G. y Coras, D. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev. enferm. Herediana.*, 11(1), 11-17.
<https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Castillo, B. (2019). Satisfacción Laboral Una Aproximación Teórica Contribuciones A Las Ciencias Sociales, *eumed.net*, 3(9), 5-1.
<https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm#:~:text=El%20enfoque%20de%20la%20equid,ad,el%20producto%20o%20resultado%20obtenido.>
- Cazana, P. (2022). Teoría de la Equidad - Motivación y Desmotivación, *aiteco.consultores.motivacion*, 2(30), 3-7.
<https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>
- Cernas, D. (2020). *Satisfacción Laboral Y Motivación De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Comercio Exterior Y Turismo – Puno – Perú - 2013*, revista *scielo*, 3(15), 5-8.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

- Colonia, L. (2019). The conceptual model of the 4 dimensions for solving issues, *digital redalyc.org*, 5(24), 9-11.
- Contreras, A. (2019). Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez, [Tesis de Pregrado en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad César Vallejo].
8(74), 25-29.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4406/Contrera%20s_H_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corales, L. (2019). Qué es una población Definición, tipos y métodos de estudio, *Questionpro*, 1(12), 2-4.
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-una-poblacion/>
- Córdova, M. y Jara, S. (2020). Satisfacción laboral del enfermero y Desempeño en el cuidado al paciente de Centro Quirúrgico Hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego].
Repositorio Institucional - Universidad Privada Antenor Orrego.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7909>
- Corona, J. (2023). Métodos de Investigación, *revistascielo*, 1(9), 1-2. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20existen%20tres,lamado%20m%C3%A9todo%20mixto%20de%20investigaci%C3%B3n.
- Coronel, Q. (2023). Discrepancia - es una de las teorías de satisfacción, *pagstudocu.com*, 4(22), 5-8.
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/comportamiento-organizacional/discrepancia-es-una-de-las-teorias-de-satisfaccion/17433683>
- Cuello, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA, *revistascielo*, 4(30), 22-26.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Díaz, L. (2023), Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en

- suplentes de enfermería de un hospital general, *revista scielo*, 1(8), 2-3.
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20\(SL\)%20se,Domsch%20y%20Cascorbi%2C%202007\).](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20(SL)%20se,Domsch%20y%20Cascorbi%2C%202007).)
- Felipa, H. (2021) satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021, *Repositorio – institucional*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2C%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamarra, K. (2019). methodology of companies in the indicators of satisfaction and performance. *Articulate Cambridge*, 6(28), 15-25.
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/job-satisfaction>
- Gonzales, G. (2019). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales, *revista scielo*, 4(1), 3-4.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20hace%20referencia,la%20b%C3%BAsqueda%20de%20los%20objetivos
- Gutierrez, O. (2023). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes, *revista scielo*, 6(18), 14-16. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Hernández, V. (2022). Labores dentro del Organismo en el mundo, *describeteagora*, 18(60), 45-49. <https://journals.eagora.org/revHUMAN/article/view/4730>
- Honor, J. (2018). Management of the emotional environment and the development of companies. , [Tesis de Pregrado en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad César Vallejo]. 5(80), 55-60.
<https://leverageedu.com/blog/research-design/>
<https://www.redalyc.org/pdf/816/81619984003.pdf>
- Huaita, H. (2018). Sistema web desarrollado en base a indicadores de rendimiento según la ISO 11620 para la gestión de la biblioteca de la IE Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Utcubamba – Amazonas. 2022, [Tesis de pregrado,

- repositorio Universidad César Vallejo], 10(90), 40-55.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/99936>
- Huamán, S. (2022). Humanidades del desempeño laboral. *revista journals*, 14(50), 45-48.
<https://journals.eagora.org/revhuman/article/view/4730>
- Jara, A. (2023). Una revisión de los acuerdos y discrepancias de la teoría de las contingencias y la teoría de la ecología poblacional, *unlp.edu.ar*, 6(25), 18-19.
<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/5959>
- Jeronimo, M. (2020). Recipients in Relation to Job Satisfaction and Job Performance Dimensions. *Articulate dictionary*, 20(46), 26-28.
<https://www.dictionary.com/browse/population>
- Klein, F. y Mascarenhas, O. (2017). User satisfaction and quality of care of the internal medicine service of the Daniel Alcides Carrión Hospital. Huancayo – Peru, *revista scielo*, 50(1), 17-39.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312020000300397
- Konfío, E. (2019). El 75% de los mexicanos no están satisfechos con su trabajo | Noticias, *infoae*, 3(20), 12-15.
<https://www.infobae.com/america/mexico/2020/12/16/el-75-de-los-mexicanos-no-tiene-inmunidad-contra-el-covid-19-insp/>
- kortez, T. (2023). Enfoques en la evaluación del desempeño., *E-Metas*, 2(22), 15-17.
<https://emetas.mx/enfoques-en-la-evaluacion-del-desempeno/#:~:text=En%20este%20enfoque%2C%20el%20desempe%C3%B1o,en%20consecuencia%2C%20est%C3%A1%20ampliamente%20difundido.>
- Leon, H. (2018). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica, *revista scielo*, 6(10), 7-8.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000300002&lang=es
- Lepak, D. (2019). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48.
<https://www.redalyc.org/pdf/6722/672271533001.pdf>
- Lopez, H. (2023). Qué es la Pirámide de Maslow y la teoría de las necesidades, *blog*

[situacionales.qvlpdx1y](#)

Narváez, H. (2022). Teoría de la motivación de la expectativa: definición y cómo usarla, *revista LHH*, 3(8), 4-5.

<https://www.lhh.com/es/es/insights/teoria-de-la-motivacion-de-la-expectativa-definicion-y-como-usarla#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20de%20la%20expectativa%20o%20la,conducir%C3%A1%20al%20resultado%20m%C3%A1s%20beneficioso.>

Ñuñubero, J. (2022). englobacion de los trabajos para un mejoramiento de labor [tesis de maestría, repositorio Universidad Cesar Vallejo], 8(60), 55-60.

<https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

Olivarez (2022). Teorías Sobre la Administracion Empresarial, *revista studocu*, 15(30), 16-18.

<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-de-san-agustin-de-arequipa/sistemas-operativos/teoria-de-la-finalidad-gggg/61200199>

Olivarez, L. (2023). Teoria De Locke, *monografías.com*, 4(10), 5-6.

<https://www.monografias.com/docs/Teoria-De-Locke-P3J9NYFYMY#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20finalidad%20o%20del%20establecimiento%20de%20metas,personas%20act%C3%BAan%20racional%20y%20conscientemente.>

Orozco, R. (2020). Análisis del clima laboral basado en el modelo CI-spc en una empresa de seguridad y vigilancia, [Tesis de Maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo], 2(75), 20-22.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdaniviaCassandra_Esp_inozaYerrenMilagros.pdf

Pujol, L. (2020). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>.

Quetzal, M. (2018). Generar puestos de trabajo en el Peru. *academia.edu. artículo*.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55607909/ABRAHAM_MASLOW-libre.pdf?1516662055=&response-content-

[disposition=inline%3B+filename%3DJerarquia de las Necesidades.pdf&Expires=1683754859&Signature=gFecu6Hvhms~-~tQGMXD04F5ECVjw4nnxfmnH7V9KPr6NG0zltD882SVO08AhkCKqrwP5r31trGxHONJKvylikhIAZkaFDKM2M8CxosGy6fEz8J0~OVI2h9S28NfDT1fQ9eeN1vd6oOoNTvvo0BN-Hyxle50ivzfoCeM4HEdp37U35S4OsfDKSbjYGbK1yhbySDzkBxKZBADlzowdyi8F7Rt-VvWtXubjVGYjnAnn-XlwpY5bTZkrvvFiBXJH3C1454j06XYjWVDRa86pkCJ7MLaNH7LhHq60WQXICa83-86wAoqVsgVdJldcln0h9sN6EesaWH6XqhpIm-pmfCaAnQ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467662252006/html/index.html)

Quispe, R. y Paucar, P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Redalyc*, 20(25), 21-22.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467662252006/html/index.html>

Reyes, M. (2018). Process of Identification of Emotions. *revista scielo*. 15(38), 22-23.

<https://www.lawinsider.com/dictionary/job-performance>

Roldan, K. (2022). dimension in relation to job satisfaction in large organizations, *Slideshare*, 9(25), 15-16

<https://es.slideshare.net/satisfaccionlaboral/dimensiones-de-la-satisfaccion-laboral>

Rosales, M. (2023). Población Muestra Y Muestreo, *revista scielo*, 9(18), 15-17.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Ruiz, E. (2023). Satisfacción Laboral Y Productividad, *revista unmsm*, 35(48), 35-40. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

Salazar, F. (2023). *La teoría situacional*, *Digital Gestipolis* 2(15), 3-4.

<https://www.gestipolis.com/la-teoria-situacional/>

Salinas, E. (2022). El régimen de contratación y su relación con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, repositorio Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83506/Salinas%20_PEE-SD.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023.

Investigador (a) (es): Michael Manrique Gomero

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación de la satisfacción y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca Cabana 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del representante de la institución UGEL Pallasca.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente proyecto de investigación tiene como finalidad generar una información novedosa sobre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca Cabana, en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023”.
1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de las aulas en la institución del colegio de Cabana 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 alcanzará 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 (a) (es) **Michael Manrique Gobero** email mmanriquego@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor **Pantigoso Leython, Nathalí** email npantigosol@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y Apellidos: _____

Fecha y hora: _____

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: UGEL PALLASCA-CABANA	RUC: 20360536239
Nombre del Titular o Representante legal: Estuardo Díaz Robles	
Nombres y Apellidos: Estuardo Díaz Robles	DNI: 32913406

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: RELACION ENTRE LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UGEL PALLASCA CABANA 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: MICHAEL MANRIQUE GOMERO	DNI: 73423046

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello:



ESTUARDO DÍAZ ROBLES
DIRECTOR
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL PALLASCA

Estuardo Díaz Robles
DIRECTOR UGEL PALLASCA

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023

Autor/es: Michael Manrique Gomero

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Cabana, Perú.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	----	No ha incluido el anexo	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 4.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “**RELACION ENTRE LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UGEL PALLASCA CABANA 2023**”, presentado por el autor Michael Manrique Gomero, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

07, de Junio de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

• Sr. Michael Manrique Gomero

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

Anexo 5.

Título: RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UGEL PALLASCA CABANA 2023
 Autor: Michael Manrique Gomero Anthony

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Satisfacción laboral	Huamán (2022) explica que la satisfacción laboral se está desarrollando en todas las empresas ya que la labor de los trabajadores se tiene que medir con el comportamiento y el desenvolvimiento de cada uno de	La satisfacción laboral para un trabajador es muy importante ya que toda persona tiene emociones y puede influir en el área de trabajo.	Condición física con materiales en las instituciones	Ventilación e iluminación de trabajo	1-8	Ordinal Se medirá de la siguiente manera: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) Siempre.
				Puesto de trabajo cómodo		
				Buena distribución de los ambientes		
			Beneficios labores y la remuneración de la organización	Pagos remuneración o expectativas económicas de los trabajadores.	9 -16	
				Políticas administrativas		
			horarios en el trabajo			

	<p>sus actividades diarias en la empresa. De esta manera varios autores interpretan como la satisfacción en el trabajo se familiariza con el comportamiento de emociones de cada uno de los trabajadores.</p>					
<p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>La variable del desempeño laboral dentro de toda empresa es el reflejo de cada trabajador, como cada trabajador</p>	<p>El desempeño laboral es la manera como los trabajadores desarrollan su labor dentro del área de trabajo.</p>	<p>La manera como los trabajadores desarrollan su labor dentro del área de trabajo, preparación y capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • dominio disciplinar, • secuencia didáctica • convivencia en el aula uso de recursos y 	1-9	<p>Ordinal</p> <p>Se medirá de la siguiente manera:</p> <p>(1) Nunca</p>

<p>desempeña y rinde en el puesto de trabajo, de esta forma se analiza si la persona esta apta para el desarrollo de actividades de esa área, el desempeño es un punto vital para toda empresa ya que nos permite analizar si la empresa es rentable y exitosa. Malú, (2019)</p>		para los docentes	materiales y evaluaciones		(2) Casi nunca (3) a veces
		Preparación y capacitación para los docentes	• clima organizacional,	10-15	(4) casi siempre (5) Siempre.
			• instrumentos de gestión pedagógica a través de la comunidad		
		agrupación en gestión de la comunidad a través de la escuela de padres de familia	16-20	• prácticas en gestión pedagógica,	
				• una continua capacitación	
				• ética moral en el ámbito del profesional	

Anexos 6.

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS SOBRE LA VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL

este cuestionario tiene como principal finalidad obtener información relacionada a la variable de satisfacción laboral y desempeño laboral con los docentes de la institución de Cabana Pallasca ANCASH, con fines de investigación.

Presentación: estimado docente de la institución Cabana, estoy realizando una investigación con el objetivo de obtener información sobre la relación de la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de Cabana Pallasca, y como finalidad solicito su apoyo con mi investigación, le aplicare un instrumento de recolección de datos, solicito sus sinceridad y veracidad. Todos estos datos serán recogidos anónimamente. Cabe mencionara que esta información ayudara a aportar a futuras investigaciones.

Edad: Cargo:.....

Se medirá de la siguiente manera:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) a veces
- (4) casi siempre
- (5) Siempre.

ITEM	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A vece s (3)	Casi sie m pre (4)	Siem p re (5)
1.- Te agrada la iluminación donde trabajas.					
2.- El ambiente creado resulta eficiente para tus labores.					
3.- La iluminación es eficiente.					
4.- Sientes que los materiales son lo más adecuados					
5.- Utilizas materiales para que tus clases sean más cómodas y didácticas.					
6.- La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.					
7.- El ambiente donde trabajo es confortable.					
8.- Tu área de trabajo es la más óptima.					
9.- Me siento mal con lo que gano.					
10.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
11.-El sueldo no me sirve.					
12.- Gano lo suficiente para mis necesidades.					
13. Tu sueldo cumple con tus expectativas salariales.					
14.- Desearía ganar un poco más de lo que percibo.					
15.- Planificas tus actividades pedagógicas durante el año.					
16.- Practicas pedagógicamente de manera activa con los niños.					
17.- Prefieres tomar distancia con las personas que trabajo.					

18.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando por lo que gano.					
19.- Me disgusta mi horario.					
20.- Mi horario es el más factible para desarrollar mis actividades pedagógicas.					

Este instrumento está elaborado por la doctora Sonia Palma en el año 2007 y está validado por el señor Orosco en el año 2020 con su maestría de gestión pública

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS SOBRE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

este cuestionario tiene como principal finalidad obtener información relacionada a la variable de satisfacción laboral y desempeño laboral con los docentes de la institución de Cabana Pallasca ANCASH, con fines de investigación.

Presentación: estimado docente de la institución Cabana, estoy realizando una investigación con el objetivo de obtener información sobre la relación de la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de Cabana Pallasca, y como finalidad solicito su apoyo con mi investigación, le aplicare un instrumento de recolección de datos, solicito sus sinceridad y veracidad. Todos estos datos serán recogidos anónimamente. Cabe mencionar que esta información ayudara a aportar a futuras investigaciones.

Edad: Cargo:.....

Se medirá de la siguiente manera:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) a veces
- (4) casi siempre
- (5) Siempre.

ITEM	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A vece s (3)	Casi sie m pre (4)	Siem p re (5)
1.- La forma en la que trabajas es la más óptima.					
2.-El desenvolvimiento de tus actividades son las adecuadas.					
3.- Sientes que tu desempeño no es la eficiente para la institución.					
4.- Crees que puedes mejorar el desarrollo de tus actividades pedagógicas.					
5.- Tu cronograma de actividades son las más adecuadas en tu desarrollo como profesor.					
6.- Alguna vez has sentido que los materiales proporcionados no son los adecuados.					
7.- Te genera interés el desarrollo de tus labores con los recursos utilizados.					
8. Los materiales son los más óptimos para desempeñar tus labores.					
9.- Las evaluaciones que brindas a tus niños son los mas eficientes.					
10.-Me agrada trabajar con mis compañeros con los recursos que designa la UGEL.					
11.- Generas un buen clima de trabajo en la institución con tus compañeros.					
12.- Crees que tu trabajo es compatible con los objetivos de la institución.					
13.- Te sientes comprometida con las labores pedagógicas y con la comunidad de los padres de familia.					
14.- Tus practicas te ayudan a que entiendan mejor tus alumnos.					

15.- Sientes que tus labores son las mejores para tus niños.					
16.- Estas comprometida con tu trabajo y con la institución.					
17.- Las prácticas en gestión pedagógica con los niños son las más esenciales con su enseñanza.					
18.- ¿Tus capacitaciones son las más accesibles?					
19.- Después de tu capacitación realizas actividades de lo aprendido.					
20.- Tu disciplina como docente te ayuda a mejorar como profesional.					

ANEXO 7.

Prueba de Confiabilidad del Instrumento - Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre trabajo colaborativo
- 1.2. Número de ítems 20
- 1.3. Unidades muestrales 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{\sum S_i^2}{K - 1} \Bigg|_{L}$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Variable Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,859	20

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre trabajo colaborativo de la variable de la satisfacción laboral, se obtuvo un coeficiente de 0,859 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

v. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH																					
		ÍTEMS																			
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	3	2	3	2	2	2	3	2	1	4	3	3	4	2	1	2	3	2	3	3	50
2	2	2	1	2	2	2	1	2	5	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	61
3	2	1	1	1	1	3	1	2	4	3	5	1	2	1	1	3	3	5	5	1	46
4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	45
5	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	2	3	1	2	3	4	5	4	2	46
6	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	5	2	2	3	3	4	4	5	5	2	54
7	5	1	1	1	1	1	1	2	5	4	2	2	2	3	3	3	4	5	2	1	49
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
9	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	4	2	43
10	2	2	3	3	2	2	1	2	4	3	5	3	4	1	1	3	1	5	4	1	52
ESTADÍSTICOS																					
Varianza	1.3	0.5	0.7	0.5	0.3	0.5	0.5	0.1	2.2	0.9	2.3	0.6	0.9	0.8	1.0	1.3	1.9	2.2	2.1	0.6	
VARIABLE																					

K	20	N° de ítems
ΣVi	21.1	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	114.7111111	Varianza del puntaje de los totales

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{21.1}{114.7} \right]$$

$$\alpha = 1.052631579 \left[1 - 0.18384 \right]$$

$$\alpha = 1.052631579 \left[0.816156528 \right]$$

$\alpha =$	0.859112135
------------	-------------

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- I.1. Instrumento : Cuestionario sobre desempeño directivo
I.2. Número de ítems 44
I.3. Unidades muestrales 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{\sum S_t^2}{K - 1} \Big|_{\perp}$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_t^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,815	20

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre trabajo colaborativo acerca de la variable de Desempeño Laboral obtuvo un coeficiente de 0,815 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH																					
Sujetos	ÍTEMS																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	1	4	4	4	3	1	1	5	1	1	2	2	2	5	2	1	2	5	52
2	2	1	3	1	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
3	2	1	1	1	1	1	3	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	29
4	3	2	2	5	3	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	41
5	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	45
6	3	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	40
7	2	2	2	1	4	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
9	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	43
10	3	1	1	1	5	5	2	2	4	1	1	1	1	1	5	5	5	5	2	1	52
ESTADÍSTICOS																					
Varianza	0.5	0.5	0.6	2.2	2.2	1.7	0.9	0.8	0.8	1.7	0.7	0.3	0.2	0.5	1.8	2.7	1.6	2.2	0.2	1.6	
VARIABLE																					

K	20	N° de ítems
$\sum Vi$	23.6	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	104.9	Varianza del puntaje de los totales

$$\alpha = \frac{\sum Vi}{Vt} = \frac{23.6}{104.9} = 0.22487$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{23.6}{104.9} \right]$$

$$\alpha = 1.052631579 \left[1 - 0.22487 \right]$$

$$\alpha = 1.052631579 \left[0.775129753 \right]$$

$$\alpha = 0.815926056$$

Anexo 8: Matriz de consistencia

TÍTULO: Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023					
AUTOR: Michael Manrique Gomero					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en la UGEL Pallasca, Cabana, en el año 2023?</p> <p>Problemas específicos: La relación que existe entre estas dos variables y cómo puede afectar el estado de ánimo de los docentes</p>	<p>Objetivo general: El desarrollo de esta investigación tiene como objetivo general, determinar la relación que existe en la con la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes en Cabana. De esta manera obtener resultados confiables en base a la educación básica en las instituciones de Cabana, 2023, y encontrar familiaridad con la satisfacción laboral y el desempeño laboral en la</p>	<p>Hi: Si existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de Cabana, 2023</p> <p>H0: No existe relación directa y significativa entre la Satisfacción y el Desempeño laboral en los docentes de</p>	Variable 1: Satisfacción Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			<p>D1: Condición física con materiales en las instituciones</p> <p>D2: Beneficios labores y la remuneración de la organización</p> <p>D3: Políticas administrativas</p>	<p>Ventilación e iluminación de trabajo.</p> <p>Puesto de trabajo cómodo.</p> <p>Buena distribución de los ambientes.</p> <p>Pagos o remuneración Expectativas.</p> <p>económicas de los</p>	20

	UGEL-Pallasca-Cabana. Objetivos específicos:	Cabana, 2023.		trabajadores. Trato en la labor. horarios en el trabajo.
--	---	---------------	--	---

	<p>los primeros que ayudarán a ahondar la identificación del nivel de estas dos variables de análisis y los otros que permitan determinar el vínculo entre cada una de las variables con los elementos edad, género, lugar de trabajo y remuneración, de los docentes en la institución.</p>		Variable 2: Desempeño Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	ítems
			<p>D1: La manera como los trabajadores desarrollan su labor dentro del área de trabajo, preparación y capacitación para los docentes</p> <p>D2: Preparación y capacitación para los docentes</p> <p>D3: agrupación en gestión de la comunidad a través de la escuela de</p>	<p>dominio disciplinar. secuencia didáctica. convivencia en el aula uso de recursos y materiales y evaluaciones. clima organizacional. instrumentos en gestión pedagógica a través de la comunidad. prácticas en gestión pedagógica. una continua capacitación. ética moral en el ámbito</p>	20

			padres de familia	del profesional.
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR	

<p>TIPO: No experimental</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: Correlacionalcausal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: Para lograr obtener resultados se contará con una población que estará conformada por los 130 profesores de las cinco instituciones educativas del distrito de Cabana, perteneciente a la UGEL Cabana-Pallasca de Ancash.</p> <p>MUESTRA: Al aplicar cálculo da como resultado una muestra de 92 docentes.</p>	<p>Variable 1: SatisfaccionLaboral</p> <p>Técnica: Recolección de datos cuantificables Instrumento: cuestionarioAutores: Michael Manrique gomero Adaptado: de Zonia Palma Año:2023</p> <p>Variable 2: DesempeñoLaboral</p> <p>Técnica: Recolección dedatos cuantificables Instrumento: Cuestionario Autores: Michael Manrique Gomeró Adaptado: De ZoniaPalma Año:2023</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de normalidad /Spearman</p> <p>Regresión logística ordinal</p>
---	---	---	---

	<p>Criterios de inclusión: profesores que trabajan en el año 2023 y con accesibilidad del sitio y del tiempo para poder responder de manera fácil los cuestionarios de Cabana, Pallasca.</p> <p>MUESTREO: La selección para la siguiente muestra se utilizará un muestreo probabilístico con el tipo simple aleatorio,</p>		
--	---	--	--

	<p>de esta manera se aplicará los cuestionarios a 92 personas al azar.</p>		
--	--	--	--

ANEXO 9.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ALEGRE CRUZ GIBSY GERALDYNE	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Asistente administrativo de la Autoridad Nacional del Agua	
Institución donde labora:	ANA Autoridad Nacional del Agua	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (x)	
	Más de 5 años ()	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Escala ordinal, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Manrique Gomeru Michael Anthony
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Cabana, Provincia de Pallasca
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Satisfacción Laboral**
Chunmei y Hongxia (2022) definen a la satisfacción laboral como el deseo de lograr as metas organizacionales a través de esfuerzos individuales bajo ciertas condiciones, y se puede dividir en motivación laboral en intrínca y extrínca.
- **Variable 2: Desempeño laboral**
El desempeño laboral se refiere al grado de ejecución de tareas del trabajador en la consecución de los objetivos propuestos dentro de una organización en un tiempo determinado; en consecuencia, cada recursos humano que interactúa con otro dentro de una empresa exhibe un comportamiento que afecta a los resultados de sus actividades; debido a que cada acción realizan tienen un propósito, creando una sinergia global que maximiza la producción mediante el establecimiento de objetivos y metas precisos en un plazo de tiempo predeterminado (Quero et al., 2014)



Variable	Dimensiones	Definición
Satisfacción Laboral	Condición física con materiales en las instituciones	Duarte, E, (2017) establecen que las plataformas tecnológicas ocasionan la gestión del conocimiento de los colaboradores mediante los módulos de e-learnig mediante el trabajo de los responsables para su dinamización que, permite alcanzar los objetivos de la empresa
	Beneficios laborales y la remuneración de la organización	Perez, Q. (2020) Mencionan los beneficios laborales dentro de una organización es vital, ya que la organización apoya para la implantación y métodos de programas para la formación del profesional como también quien planifica y lidera y ejecuta los programas
	Políticas administrativas	Julaca, I. (2020) Menciona que las políticas de una empresa es una mejora de normas que ayudan al progreso de la calidad de la satisfacción de los trabajadores
Desempeño Laboral	La manera como los trabajadores desarrollan su laboral dentro del área de trabajo, preparación y capacitación para los docentes	Mendiowitz, Ñ. (2020) En el sector salud se busca una mejora en sus trabajadores dentro de la organización con el objetivo de reducir ineficiencias en cuanto a los resultados de los pacientes y con el acceso limitado a la atención y muerte
	Preparación y capacitación para los docentes	Faizan, L. (2019) Definen que incorporando nuevos modelos de capacitación de los procesos puede ser beneficiosos para los docentes en la empresa, optimizando el tiempo de producción, mejorar el proceso de compra y una base de datos actualizado del inventario por ultimo las condiciones de trabajo y del colaborador
	Agrupación en gestión de la comunidad a través de la escuela de padres de familia	Juarez, P. 2018 menciona que la agrupación de los padres es una ayuda para la relación con los docentes para mantener en coordinación temas pedagógicos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023." elaborado por Manrique Gobero Michael Anthony en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: Condición física con materiales en las instituciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ventilación e iluminación de trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	3	4	4	
Puesto de trabajo cómodo	4	4	4	4	
	5	4	3	4	
Buena distribución de los ambientes	6	4	4	3	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: beneficios laborales y remuneración de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Pagos o remuneración	9	4	3	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	3	4	4	
Expectativas económicas de los trabajadores	13	4	4	4	
	14	4	3	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



- Tercera dimensión: políticas administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato laboral	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Horarios en el trabajo	19	4	3	4	
	20	4	3	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: La manera como los trabajadores desarrollan su labor dentro del área de trabajo, preparación, capacitación para los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dominio disciplinar	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Secuencia Didáctica	4	3	4	4	
	5	4	3	4	
Convivencia en el aula uso de recursos y materiales y evaluaciones	6	4	4	3	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	3	4	4	

- Segunda dimensión: Preparación y capacitación para los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Clima organizacional	10	4	4	3	
	11	4	3	4	
	12	4	4	4	
Instrumentos en gestión pedagógica a través de la comunidad	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: agrupación en gestión de la comunidad a través de la escuela de padres de familia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Prácticas en gestión pedagógica	15	4	4	4	
	16	4	3	4	
	17	4	4	4	
Una continua capacitación con instrumentos en el ámbito laboral	18	3	4	4	
	19	4	4	4	
Ética moral en el ámbito profesional	20	4	4	4	



Mg. Gibsy Geraldyné Alegre Cruz
C.I.P.S. 26598

(Mg. Alegre Cruz Gibsy Geraldyné)

DNI N° 70228301

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Miguel Ángel Canchari Preciado	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional en Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Michael Henrique Gomero Anthony
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal docente de las instituciones educativas del distrito de CABANA PALLASCA ANCASH.
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 07 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 10 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.





4. **Soporte teórico**

- **Variable 1: Satisfacción Laboral**
Chunmei y Hongxia (2022) definen a la Satisfacción laboral como el deseo de lograr las metas organizacionales a través de esfuerzos individuales bajo ciertas condiciones, y se puede dividir en motivación laboral en intrínseca y extrínseca.
- **Variable 2: Desempeño Laboral**
El desempeño laboral se refiere al grado de ejecución de tareas del trabajador en la consecución de los objetivos propuestos dentro de una organización en un tiempo determinado; en consecuencia, cada recurso humano que interactúa con otro dentro de una empresa exhibe un comportamiento que afecta a los resultados de sus actividades; debido a que, cada acción que realizan tiene un propósito, creando una sinergia global que maximiza la producción mediante el establecimiento de objetivos y metas precisos en un plazo de tiempo predeterminado (Quero et al., 2014)





Variable del instrumento: Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: Condición física con materiales en las instituciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ventilación e iluminación de trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Puesto de trabajo cómodo	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Buena distribución de los ambientes	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios labores y la remuneración de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Pagos o remuneración	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Expectativas económicas de los trabajadores.	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	





- Tercera dimensión: Políticas Administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato en labor	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Horarios en el trabajo	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: La manera como los trabajadores desarrollan su labor dentro del área de trabajo, preparación y capacitación para los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
dominio disciplinar,	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
secuencia didáctica	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
convivencia en el aula uso de recursos y materiales y evaluaciones	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

Segunda dimensión: Preparación y capacitación para los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
clima organizacional,	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Instrumentos de Gestión pedagógico a través de la comunidad	13	4	4	4	
	14	4	4	4	



Tercera dimensión: Agrupación en Gestión de la Comunidad a través de la Escuela de Padres de Familia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
prácticas en gestión pedagógica,	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
una continua capacitación	19	4	4	4	
	18	4	4	4	
ética moral en el ámbito del profesional	19	4	4	4	
	20	4	4	4	


.....
(Mg. Miguel Angel Canchani Preciado)

DNI N° 46105435

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carlos Antonio Rosales Enriquez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Escala ordinal, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Manrique Gomero Michael Anthony
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Cabana, Provincia de Pallasca
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Satisfacción Laboral**
Chunmei y Hongxia (2022) definen a la satisfacción laboral como el deseo de lograr metas organizacionales a través de esfuerzos individuales bajo ciertas condiciones, y se puede dividir en motivación laboral en intrínica y extrínica.
- **Variable 2: Desempeño laboral**
El desempeño laboral se refiere al grado de ejecución de tareas del trabajador en la consecución de los objetivos propuestos dentro de una organización en un tiempo determinado; en consecuencia, cada recurso humano que interactúa con otro dentro de una empresa exhibe un comportamiento que afecta a los resultados de sus actividades; debido a que cada acción que realizan tienen un propósito, creando una sinergia global que maximiza la producción mediante el establecimiento de objetivos y metas precisos en un plazo de tiempo predeterminado (Quero et al., 2014)

Variable	Dimensiones	Definición
Satisfacción Laboral	Condición física con materiales en las instituciones	Duarte, E, (2017) establecen que las plataformas tecnológicas ocasionan la gestión del conocimiento de los colaboradores mediante los módulos de e-learning mediante el trabajo de los responsables para su dinamización que, permite alcanzar los objetivos de la empresa
	Beneficios laborales y la remuneración de la organización	Perez, Q. (2020) Mencionan los beneficios laborales dentro de una organización es vital, ya que la organización apoya para la implantación y métodos de programas para la formación del profesional como también quien planifica y lidera y ejecuta los programas
	Políticas administrativas	Julaca, I. (2020) Menciona que las políticas de una empresa es una mejora de normas que ayudan al progreso de la calidad de la satisfacción de los trabajadores
Desempeño Laboral	La manera como los trabajadores desarrollan su laboral dentro del área de trabajo, preparación y capacitación para los docentes	Mendiowitz, Ñ. (2020) En el sector salud se busca una mejora en sus trabajadores dentro de la organización con el objetivo de reducir ineficiencias en cuanto a los resultados de los pacientes y con el acceso limitado a la atención y muerte
	Preparación y capacitación para los docentes	Faizan, L. (2019) Definen que incorporando nuevos modelos de capacitación de los procesos puede ser beneficiosos para los docentes en la empresa, optimizando el tiempo de producción, mejorar el proceso de compra y una base de datos actualizado del inventario por ultimo las condiciones de trabajo y del colaborador
	Agrupación en gestión de la comunidad a través de la escuela de padres de familia	Juarez, P. 2018 menciona que la agrupación de los padres es una ayuda para la relación con los docentes para mantener en coordinación temas pedagógicos



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Pallasca, Cabana, 2023." elaborado por Manrique Gomero Michael Anthony en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: Condición física con materiales en las instituciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ventilación e iluminación de trabajo	1	4	4	3	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Puesto de trabajo cómodo	4	3	4	4	
	5	4	3	4	
Buena distribución de los ambientes	6	4	4	4	
	7	3	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: beneficios laborales y remuneración de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Pagos o remuneración	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	3	4	4	
	12	3	4	3	
Expectativas económicas de los trabajadores	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

- Tercera dimensión: políticas administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato laboral	17	4	3	4	
	18	4	4	4	
Horarios en el trabajo	19	4	4	4	
	20	4	3	4	



Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: La manera como los trabajadores desarrollan su labor dentro del área de trabajo, preparación, capacitación para los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dominio disciplinar	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
	3	3	4	4	
Secuencia Didáctica	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Convivencia en el aula uso de recursos y materiales y evaluaciones	6	4	4	3	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	3	

- Segunda dimensión: Preparación y capacitación para los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Clima organizacional	10	4	3	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	3	
Instrumentos en gestión pedagógica a través de la comunidad	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: agrupación en gestión de la comunidad a través de la escuela de padres de familia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Prácticas en gestión pedagógica	15	4	4	4	
	16	4	3	4	
	17	4	4	4	
Una continua capacitación con instrumentos en el ámbito laboral	18	4	4	4	
	19	4	3	4	
Ética moral en el ámbito profesional	20	4	4	4	



Dr. Carlos A. Rosales Enriquez
CONTABILIDAD Y FINANZAS - INVESTIGACIÓN
MATRÍCULA: 08.1830

.....
(Dr. CPCC. Carlos A. Rosales Enriquez)

DNI N° 44798519

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003)).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 10. Fórmula del muestreo

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

Dónde:

- **n:** La magnitud de la muestra poblacional a alcanzar
- **Z:** Es el valor obtenido mediante grados de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza que equivale a 1.96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza que equivale a 2.58. El valor queda a criterio del investigador. Para fines de esta investigación se utilizará el valor equivalente de 1.96.
- **N:** Población de los docentes de cada institución en la UGEL Cabana Pallasca. En este caso se encontró a 130 DOCENTES.
- **p:** Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0.5
- **e:** Manifiesta el límite aceptable de error muestral, la cual ayuda a realizar un estudio válida y completa. Generalmente cuando no se tiene su valor, se suele utilizar el valor que varía entre el 1% (0.01) y 9% (0.09), este valor queda a criterio de la investigadora. A fin de un estudio que se utilizará el valor equivalente de 0.04.