



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario
de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo de Pacasmayo, 2021

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

AUTORA:

Lic. Espinoza Vásquez, Luz Paquita (ORCID: 0000-0003-1471-1607)

ASESOR:

Mgr. Lezcano Tello, Asunción Ramón (ORCID: 0000-0003-0370-8947)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHEPÉN - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a Dios, quien me ilumina por un buen horizonte y sobre todo a darme las fuerzas necesarias para cumplir mis metas.

Finalmente, a mi familia, por su confianza, aprecio y soporte incondicional, quienes siempre están conmigo brindándome todo lo necesario para no desistir y salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, ser supremo y a mi familia, porque son el sostén, para afrontar cualquier adversidad.

Asimismo, a esta casa de estudio, por permitir integrarme a la gran familia académica.

Por último, al Mg. Lezcano Tello, Asunción Ramón, quien compartió sus conocimientos y tiempo para que se pueda ejecutar mi proyecto de tesis.

LA AUTORA

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad.....	16
Tabla 2: Correlación entre satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	17
Tabla 3: Nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	18
Tabla 4: Nivel de desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.....	19
Tabla 5: Relación entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.....	20
Tabla 6: Relación entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.....	21
Tabla 7: Relación entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.....	22

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1: Diseño del estudio correlacional.....	12
Figura 1: Nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.....	18
Figura 2: Nivel de desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.....	19

RESUMEN

Este estudio muestra la importancia del término satisfacción y desempeño laboral en los docentes de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo. El objetivo fue determinar la relación entre ambas variables de la investigación. El tipo de investigación fue aplicado, con un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, de diseño no experimental-transversal correlacional. La muestra compuesta por 25 docentes. Asimismo, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios para las variables de estudio: Cuestionario de Satisfacción y desempeño laboral, con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach= 0,929, y Alfa de Cronbach= 0,954, respectivamente.

Luego del procesamiento estadístico se estableció que existe una relación positiva alta entre las variables de estudio. Dado que el valor del coeficiente Rho = 0,801. Así mismo, el valor de la significancia bilateral = 0,001. Por ende, a mayor nivel de satisfacción, elevado nivel de desempeño laboral en los docentes de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Palabras clave: Satisfacción, desempeño laboral.

ABSTRACT

This study shows the importance of the term job satisfaction and performance in teachers at I.E Gonzalo Ugás Salcedo. The objective was to determine the relationship between both research variables. The type of research was applied, with a quantitative approach of descriptive scope, non-experimental-correlational cross-sectional design. The sample consisted of 25 teachers. Likewise, the technique used was the survey and the instrument used was two questionnaires for the study variables: Satisfaction and work performance questionnaire, with a reliability coefficient of Cronbach's Alpha = 0.929 and Cronbach's Alpha = 0.954, respectively.

After statistical processing, it was established that there is a high positive relationship between the study variables. Given that the value of the Rho coefficient = 0.801. Likewise, the bilateral significance value = 0.001. Therefore, the higher the level of satisfaction, the higher the level of job performance of teachers at I.E. Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Keywords: Satisfaction, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Los gobiernos del mundo perennemente han concentrado su interés en menor o mayor grado en la educación. En la cual se busca codiciosamente esclarecimientos y convenciones nuevas de establecer opciones de mejora desde la perspectiva socioeducativa.

Es por ello por lo que se requiere que sea la principal inquietud de toda la colectividad educativa, que el aprendizaje de los jóvenes sea lo primordial, de modo que, fijarse en el desempeño docente será esencial para que la calidad redunde en el logro de un excelente resultado educativo. Es pieza clave que el docente se constituya apropiadamente para planear las actividades en el salón, debe tener en consideración que preexistirán alumnos con diversas penurias donde convendrá actuar de manera rápida y oportuna, utilizando destrezas didácticas, técnicas y recursos, para obtener un favorable aprendizaje de los alumnos (García y Hermoza, 2017).

Con afinidad, se hallan contribuciones de la satisfacción laboral en el desempeño de diversos establecimientos laborales. En este sentido Robbins (1988) subraya que la satisfacción con el trabajo se describe a la conducta que un individuo tiene hacia su puesto. Un elemento con un alto nivel de satisfacción en su trabajo posee condiciones positivas; mientras que un sujeto que está descontenta con su labor tiene cualidades negativas referentes.

El estudio de relación entre las variables es distinguido para el rubro educativo, ya que la manera de satisfacción en el trabajo está concerniente a un buen acatamiento de las metas corporativas (Chiavenato, 2007). De esta manera, la insatisfacción laboral es un símbolo de desperfecto de la eficacia, que se afecta con mínima producción (Paul, 2015).

En la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo del distrito de Pacasmayo, en la práctica profesional, se observó lo siguiente: La terminología de satisfacción laboral se torna esencial para el docente, por la implicancia que este tiene en sus actitudes, y visto en este ambiente, se denota algunas carencias en los factores como infraestructura, herramientas, tecnología, incentivos y demás condiciones de trabajo. En lo referente, al desempeño docente se presenció que no existe

cabalmente un cumplimiento riguroso de las obligaciones pedagógicas y administrativas en algunos docentes, lo que afecta los derechos de la comunidad educativa, de la misma manera la buena marcha institucional.

De acuerdo con lo mencionado con anterioridad se desarrolló la investigación para responder al siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo Pacasmayo, 2021?

El presente estudio, muestra alcance teórico porque el resultado alcanzado en la investigación interesará como aportación en el incremento del conocimiento científico referente al desempeño docente, que involucra un conglomerado de capacidades para la utilización de conocimientos, amplitudes y cualidades requeridas para efectuar con los compromisos inherentes a la función docente; y de satisfacción laboral, pues es la manera de comportarse de los docentes en la institución educativa.

Tiene implicaciones prácticas porque el producto obtenido servirá para que la autoridad educativa plantee propuestas para corregir los problemas encontrados, al tener como meta el progreso de la calidad educativa, el beneficio de los estudiantes y la institución educativa, es decir, establecer la relación entre las variables, si a mayor nivel de desempeño docente exista una alta nivelación de satisfacción laboral. Además, muestra un beneficio metodológico, porque esta investigación aporta métodos e instrumentos acerca de las variables de estudio, para las diversas instituciones educativas.

Por lo tanto, se propuso el objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021. Y objetivos específicos: Determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021. Determinar el nivel del desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021. Determinar la relación entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021. Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral en docentes del nivel

secundario de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021. Determinar la relación entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021

En la investigación, se propuso la siguiente Hipótesis Alterna: Existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Al desarrollar el proyecto de tesis, indagué diversos estudios y publicaciones similares a la presente, con la finalidad de obtener datos y comprender diversas experiencias y resultados obtenidos que fueron desarrollados en diferentes contextos por diferentes autores de tesis.

Con respecto a las referencias a nivel internacional, se reportó a:

(Bravo *et al.*, 2018) al sustentar su estudio sobre el desempeño docente y resultados educativos en colegios primarios de Chile, luego de trabajar con 213 maestros de 50 escuelas de La Araucana, midió las variables mediadoras: condiciones de trabajo, motivación del docente y habilidades docentes, encontraron relaciones entre las dos variables, esto lleva a inferir el desafío de alcanzar el puesto de liderazgo educativo, que tiene una gran utilidad en la satisfacción laboral.

(Cantón *et al.*, 2017) realizaron un estudio no experimental, descriptivo, con recolectando datos de un cuestionario con 18 ítems y un índice de confiabilidad de 0,94 de Alfa de Cronbach, para una muestra de 62 docentes, procedentes de escuelas de primer año en España. Las derivaciones determinaron que la totalidad de los docentes se hallan altamente satisfechos con el desarrollo de sus labores, medianamente satisfechos con la disposición de materiales, iniciativa, tiempo dedicado al trabajo, formación profesional, grado de autoestima, remuneraciones y el empleo de tecnologías de la información; pero insatisfechos con el apoyo de la escuela en la solución de problemas, así como el tiempo favorable, para el trabajo personal.

(Raza *et al.*, 2017) ejecutaron una investigación para determinar la correlación entre el desempeño y diversos aspectos de la satisfacción docente, como las relaciones interpersonales, para ello aplicó una encuesta descriptiva con 30 ítems en muestreo de 380 escuelas de la provincia Pakistán. Llegándose a la conclusión que las relaciones interpersonales son un factor importante en la satisfacción laboral de un maestro, frente a su desempeño.

Calderón (2016), en su trabajo: *“Nivel de satisfacción laboral que poseen los colaboradores”*. Como objetivo fue establecer el nivel de satisfacción laboral, tipo descriptivo, compuesto por 40 trabajadores como muestra. Determinó que, a través de la prueba de satisfacción laboral, los encuestados arrojaron que se hallan satisfechos con su labor, puesto que; un 40% manifestó estar absolutamente satisfechos con su trabajo y un 60% declaró estar satisfechos con su empleo, ningún encuestado expuso insatisfacción laboral.

Carcausto (2017), desarrolló su estudio *“Relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en una escuela puneña”*, realizó estudios cuantitativos, no experimentales, descriptivos y correlacional, aplicó una encuesta de 25 ítems sobre satisfacción laboral y 32 ítems sobre desempeño docente, encontró finalmente que existía una gran correlación entre ambas variables, ya que encontró que medida que aumenta los valores de una de las variables se incrementaban los valores de la otra.

Se determinó trabajar con estas investigaciones como parte de los antecedentes para la presente investigación, ya que la información obtenida por parte de los teóricos es de suma importancia, se habla de las variables escogidas en este estudio y además porque los resultados que se han conseguido servirán para hacer diversas comparaciones neutrales para el proceso de discusión.

Con respecto, a las investigaciones verificadas en el ámbito nacional se tienen a las siguientes:

Alegría (2017) realiza una investigación básica, descriptiva correlacional para conocer la relación que se podría establecer entre el bienestar laboral y rendimiento de 40 docentes de una escuela de la ciudad de Tacna, aplicó un cuestionario sobre bienestar familiar y otro para rendimiento docente, después de procesar con el SPSS v 18, concluye que no existe una relación entre bienestar y rendimiento en sus dimensiones emocional, rendimiento y responsabilidad.

Sumiri (2018) investigó sobre *“La relación entre motivación y el desempeño docente”*. Fue experimental, correlacional y transversal, realizado a 52 docentes de los 3 niveles. Se ultimó que la motivación y la satisfacción poseyeron una correlación continua y explicativa, según el estadígrafo r de Pearson ($r=0,901$).

Ccapa (2018) en su investigación en una escuela de Arequipa para estudiar la presencia de la correlación de satisfacción laboral y desempeño docente diseño una investigación descriptiva correlacional no experimental, tuvo cuestionarios con 36 ítems para la primera variable, mientras que para la segunda utilizó un cuestionario de 24 ítems los mismos que fueron aplicados una muestra de 54 profesores hallando una correlación positiva entre las variables.

Mass (2020), en su investigación, *"Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación inicial en Portillo-Ucayali, 2020"*, se establece en la dirección de los recursos didácticos como el enfoque de gestión educativa y el orientación motivacional del desempeño laboral, por lo cual fue de tipo no experimental, descriptivo, teniendo un diseño correlacional, en una muestra conformada de 105 profesores , a los cuales se les concedió los cuestionarios como instrumento, alcanzándose que la mayor proporción de la muestra, simbolizado por el 81.9%, se situó en la encrucijada del nivel regular en liderazgo pedagógico y el desempeño docente, lo que implica que las dos variables de estudio no se hallan en un nivel apropiado

(Muñoz *et al.*, 2017) trabajaron la satisfacción laboral, con su muestra de 163 docentes de los tres niveles, de 23 a 60 años de ambos sexos, con el objetivo de "evaluar el dominio de diferentes variables sociodemográficas en la satisfacción de docentes". De estudio transversal, descriptivo. Se manipuló la escala de satisfacción laboral para docentes, trabajándose seis dimensiones de la satisfacción: bosquejo, contextos, ejecución, fomento, sueldo y complacencia general. Las resultas revelaron que la satisfacción de los profesores exhibe valores medios y altos, por ende, la satisfacción docente, con estos efectos, se percibe en los docentes temporales, quienes tienen un contrato a jornada completa.

Se optó tomar en consideración las investigaciones, dada la relevante información contenida, pues la misma que sirve de ayuda para el desarrolla del presente estudio de investigación.

Referente, a la primera variable que es satisfacción laboral, se citó a (Robbins, 1998), quien menciona que es la asociación de todas las cualidades universales del individuo en relación con su labor, absolutamente las personas que están a

gusto con su trabajo obtendrán buenas actitudes, que las que tienen disgusto al realizar sus funciones.

Generalmente lo dicho por el autor es totalmente cierto, la satisfacción docente en una institución tiene que ver con lo que el trabajador recibe y percibe de su entorno, es decir se siente cómodo con su ambiente laboral y ello pues repercutirá en sus actividades académicas que este realice.

La Satisfacción está estrechamente relacionada con el desempeño de los empleados, por lo que aquellos con altos niveles de satisfacción están en mejores condiciones de efectuar las metas de la empresa y no están dispuestos a dejar la empresa (Kessler, 2014).

De tal modo existe supuestos de Satisfacción Laboral, siendo una edificación explicada con disímiles teorías referente a ello. Por lo cual, se exhibe una síntesis de las teorías más primordiales.

Teoría de higiene motivacional: la satisfacción afirma ser el resultado de buenas condiciones motivacionales. Las consecuencias de la interacción de factores higiénicos o extrínsecos con factores motivacionales o intrínsecos (Herzberg *et al.*, 1968). Por un lado, los factores de higiene son características del entorno del trabajo, como los escenarios físicos y circunstanciales que encierran al trabajador. Estos no aumentan la satisfacción, pero su falta provoca insatisfacción. Por ejemplo, cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo, las políticas de la empresa, la compensación, la seguridad en el lugar del trabajo y las relaciones con colegas y jefes.

Teoría de la coordinación del trabajo: la satisfacción o insatisfacción afirma ser el resultado de una respuesta o diferencia entre las necesidades laborales deseadas, los valores, las habilidades y lo que realmente se logra (Dawis, 1994), es decir, la primera coincidencia es el sujeto y contexto del trabajo. Por tanto, cada sujeto trata de desarrollar y mantener esta relación, que es un proceso largo y dinámico.

Teoría de la diferencia: la satisfacción se considera importante y muestra que está ligada a la teoría del valor del trabajo percibido a lo largo del propio trabajo. Estos valores deben coincidir con sus necesidades (Locke, 1969). En otras

palabras, la satisfacción proviene de estimaciones que hacen los trabajadores cuando el rango de necesidades y valores del trabajador difiere de lo que el trabajo le brinde en muchos aspectos y de la percepción de éxito.

Teoría de eventos situacionales: la Satisfacción está definitiva por tipos específicos y eventos circunstanciales e impersonales. El primero es un resumen del trabajo que los empleados evaluaron al aceptar un puesto, como salario, oportunidades de ascenso, situación laboral, supervisión y política de la empresa. De manera similar, el segundo está relacionado con factores desconocidos antes de la escuela, como el tiempo libre para completar el trabajo y los daños a la propiedad (Quarstein *et al.*, 1992).

Enfoque dinámico: Según (Bruggemann *et al.*, 1975) la satisfacción se mide por la calidad, no necesariamente por la cantidad. Como modelo dinámico, depende de la correlación de convivencia entre el participante y su situación laboral, así como de los controles y áreas en las que tiene que manejar este escenario. Asimismo, destaca que ofrece una visión alternativa de la satisfacción que se trata de forma cuantitativa y estática, ignorando el impacto de factores coyunturales como las condiciones laborales.

Se tiene conceptos genéricos para referirme a la satisfacción de los trabajadores, cualquiera que fuere su profesión. Sin embargo, en el ámbito educativo, probablemente, la definición más concreta, sea la de Cabrera (2020), quien menciona que la satisfacción en los docentes alega a “penurias económicas, personales e interacción con los demás”. Lo que expone, es que la satisfacción es resultado de la atención a las insuficiencias que puede presentar el docente al desarrollar sus funciones.

Para trabajar los aspectos de la satisfacción, se tomó en consideración algunas investigaciones, que serán resumidas de esta manera.

En cuanto a las condiciones laborales, recuerda Chiavenato (2007). "Las condiciones de trabajo son los contextos físicos bajo los cuales el empleado realiza un empleo dentro de la organización. Cuando un empleado realiza un trabajo, es el entorno físico lo que le rodea" (p.334)

Asimismo, al hablar de la segunda dimensión, Baker (2001), menciona que cuando un trabajador hace bien su trabajo, cumple con las expectativas y además concibe esfuerzos extra, sus jefes tienen que hacerlo notar a través de una felicitación un gesto amable o una atención.

Finalmente, en términos de intereses sociales, (Morales et al., 2001) menciona que, los intereses deben, sin distinción, estar en consonancia con la misión, la visión, los valores, las estrategias, los objetivos y la capacidad financiera. Deben encontrar un equilibrio entre la compensación directa e indirecta.

En referencia a la segunda variable de estudio al desempeño laboral, se dice que es el comportamiento y la actitud mostrados por un trabajador en la empresa, que son esenciales para la sujeción de objetivos trazados. (Chiavenato, 2000)

En adición (Ministerio de Educación del Perú, 2012), conceptualiza al desempeño docente como el grupo de competencias que involucran la utilización de conocimientos, capacidades y actitudes necesarias para ejecutar los compromisos y funciones pedagógicas relacionadas a la ocupación de docente.

En este sentido Galarza (2014), menciona que el desempeño docente, es el grupo de ejercicios que son realizadas por el docente, mientras el incremento de su profesión docente se concreta en la ejecución de labores fundamentales y en su producto, para obtener los ideales pedagógicos del horizonte educativo donde trabaje. Este término, se relaciona en como el docente desarrolla su trabajo, si es capaz de beneficiar un entorno de trabajo armónico en el que los estudiantes se sientan acorde, preservar buenos vínculos, tener el dominio de manifestar ideales sin temor alguno, y sobre todo de colaborar de manera eficiente, asimismo de incentivar al alumno hacia el intelecto, pues le admiten consolidar los conocimientos.

Por una parte, Díaz (2006), ostenta que el desempeño docente significa que es lo que se tiene que elaborar, señalar y manifestar los docentes en el salón como profesional de la educación; lo que está relacionado con el entorno tecnológico, la programación curricular, las tácticas que utiliza, los métodos e instrumentos pedagógicos que conforman la labor del docente en el aula, de las cuales se evaluará el rendimiento en el procedimiento de enseñanza aprendizaje.

Con relación a las teorías de la variable desempeño docente, se ha tomado en consideración la Teoría de la equidad: Esta teoría explica cómo interviene la estimación del diligente en correspondencia con el trato que percibe, ya sea imparcial o parcial, implicando a una motivación o desmotivación profesional. (Klingner y Nabaldian, 2002)

Además, se tiene la teoría de las expectativas, se establece en base con (Klingner y Nabaldian 2002), en la complacencia que reflejan los colaboradores al momento de ejecutar sus actividades laborales, de esta manera irradian una superior instrucción laboral con relación a los demás. Dentro de ello se encuentran tres compendios: El alcance, que es la aspiración del empleado por conseguir una meta, desarrollando sus funciones al nivel ansiado. La evaluación del empleado, tomando en consideración el alcanzar un agradecimiento en base de subvenciones o caso contrario un castigo, como consecuencia de que se consiga o no el nivel esperado en el progreso de su función. Finalmente, la valoración que el trabajador otorgue a estas remuneraciones o castigos.

Para desarrollar las dimensiones del desempeño docente, se tomó en consideración algunas investigaciones, que serán resumidas de esta manera. Habilidades, compromiso institucional y logro de objetivos.

Respecto a la primera dimensión, (Cabrera, 2013), sustenta que la palabra "habilidad" en el sentido general indica que es la capacidad y posibilidad, es decir, el individuo actúa. Afirma apuntar a que puede despertar, en este caso la acción.

El segundo aspecto es el compromiso institucional, que Juaneda y Gonzales (2013), señalan como un vínculo entre individuos y organizaciones, reduciendo así la posibilidad de abandono. Por esta razón, los compromisos se consideran los sentimientos de un individuo hacia una organización que condicionan al individuo a realizar un comportamiento o curso de acción particular y reducen la probabilidad de dejar la organización. (p.362)

Como tercera dimensión se tiene al logro de objetivos, que es el cumplimiento o la realización de todas las metas u objetivos del plan de trabajo de una determinada organización.

Por ello, el docente desempeña un papel muy significativo ya que asume la función de que los alumnos adquieran conocimiento y sean parte activa del procedimiento de enseñanza, que se sientan comprometidos con su desarrollo, de una manera que estén implicados intuitivamente en la reconstrucción personal de conocimientos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se analizó el tipo de investigación, Murillo (2008) atestigua que, la investigación aplicada, se determina porque indaga la aplicación de los conocimientos obtenidos, a la vez que se obtienen otros, posteriormente de efectuar y estructurar la práctica basada en investigación.

Según (Hernández *et al.*, 2014) el vocablo diseño se describe al procedimiento concebido para obtener los datos, con el propósito de argumentar al planteamiento del problema.

El enfoque del estudio es cuantitativo de alcance descriptivo, ya que investiga el problema y prontamente refiere la tendencia de la población con respecto al tema en mención, de diseño no experimental – transversal correlacional. (Hernández *et al.*, 2014)

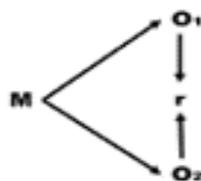


Gráfico 1: *Diseño del estudio correlacional*

Dónde:

M: Muestra (Docentes I.E. Gonzalo Ugás Salcedo)

O1: Observación N° 1 (Satisfacción)

O2: Observación N° 2 (Desempeño laboral)

R: Coeficiente de Correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Con relación a la variable Satisfacción, como definición conceptual, es la asociación de todos los caracteres universales del individuo en relación con su labor, ordinariamente los individuos que están a gusto con su trabajo obtendrán mejores actitudes, que las que tienen disgusto al realizar sus funciones (Robbins, 1998). Operacionalmente la satisfacción laboral se medirá en base en un cuestionario, con una escala de medición, con relación a las dimensiones. Asimismo, se cuenta con indicadores específicos para las respectivas dimensiones. La escala de medición de la variable muestra los siguientes niveles: muy insatisfecho; insatisfecho; promedio; satisfecho y muy satisfecho.

Con referencia a la variable desempeño laboral, como definición conceptual, se refiere al comportamiento y actitud mostrados por los trabajadores en la empresa, que son esenciales para la fijación de metas trazadas, que involucra tácticas personales para su logro (Chiavenato, 2000). Operacionalmente el desempeño laboral se medirá en base a un cuestionario, basado en habilidades, compromiso institucional y logro de objetivos en los docentes, dentro de las mismas se componen de indicadores. La escala de medición de la variable muestra los valores: nunca; muy pocas veces; algunas veces; casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conglomerado de los asuntos que coincidan de una sucesión de relaciones. Es dable, entonces, fundar con claridad las particularidades de la población, con el objetivo de limitar cuáles serán las medidas muestrales. (Hernández *et al.*, 2014)

Se tomó en consideración que la población escogida es pequeña, por lo cual se tuvo en consideración el criterio de inclusión, por ello se tomará toda, es decir la muestra de estudio estuvo compuesta por 25 docentes de la I. E. Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica del estudio se manejó la encuesta, la cual va a acceder, para coleccionar la información necesaria, conociendo todo lo relacionado de las dos variables. Según (Buendía *et al.*, 1988), menciona que: “La encuesta es la

técnica de indagación idónea de dar réplicas a complicaciones en métodos representativos y de dependencia de variables, en base a la averiguación metódica, según un bosquejo anticipadamente determinado que certifique la rigidez de la información alcanzada” (p.120).

Para este proyecto de investigación se desarrollaron 2 instrumentos, los cuales son los siguientes: Cuestionario de Satisfacción y desempeño laboral. Estos fueron sometidos a una respectiva validación de expertos en la materia. Hidalgo (2005) menciona que “La validez y confiabilidad son la estructura del estudio y pretenden brindar las herramientas y la información recolectada y la consistencia necesaria para poder generalizar los resultados”.

En el estudio se empleó la validez de juicio de expertos, en base a la valoración de estos, con relación a aptitud, excelencia y claridad de los instrumentos.

Asimismo, para deducir la confiabilidad de un instrumento de medición, se calculó en base al método estadístico Alfa de Cronbach, lo cual ayudó a obtener un coeficiente de confiabilidad para el presente estudio, obteniéndose: 0,929 para la satisfacción laboral y 0,954 para el desempeño laboral.

3.5. Procedimientos

Para la respectiva recolección de datos, se aplicaron los cuestionarios mencionados con anterioridad, para obtener información relevante de las 2 variables en base a los docentes del nivel secundario, siendo trabajado de manera virtual por la misma situación en la cual nos vemos envueltos. Para ello se presentó al director una solicitud de permiso para la aplicación de los instrumentos, teniendo, así como respuesta la debida autorización para poder realizarlo. Se procedió a enjuiciar los datos (esparcidos, alterados, particulares) conseguidos de la muestra de estudio durante el trabajo de campo, teniendo como fin forjar derivaciones (datos asociados y sistemáticos), en base de los cuales se realizó el estudio según los objetivos y las hipótesis (Bernal, 2018).

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se desarrollaron con el programa SPSS, el cual servirá de gran ayuda para poder trabajar con el análisis descriptivo e inferencial. En esta investigación se utilizó lo siguiente: Estadística descriptiva, donde se empleó (Tabulación de datos, Elaboración de gráficos, Frecuencias y porcentajes), así como también Estadística inferencial, donde se tratará de (Coeficiente de correlación no paramétrica RHO de Spearman, Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk).

3.7. Aspectos éticos

En cualquier estudio se tiene que tomar en cuenta los diversos principios éticos según corresponda, en este caso se tuvo presente los principios éticos de beneficencia, justicia y autonomía. Porque al inicio de desarrollarlo se aseguró el respeto a la verdad de los datos, originalidad de la información, prevaleciendo la realización de los valores éticos y morales, venerando de tal manera la propiedad intelectual de los autores tomados en la presente, que fueron utilizados en la estructuración de la tesis. Por otro lado, se tuvo en consideración el no atentar con el medio ambiente, así mismo cabe mencionar que la recolección de los datos fue de manera imparcial, donde me abstraigo de consideraciones subjetivas, para centrarse específicamente en la objetividad del estudio.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad:

Ho: Los datos procesados siguen una distribución normal.

H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogórov - Smirnov			Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN LABORAL	.126	25	.000	.929	25	.000
DESEMPEÑO LABORAL	.164	25	.000	.942	25	.000

Fuente: Datos obtenido por la encuesta.

Interpretación:

En la tabla 1, como la muestra es menor a 35, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk. Al no mostrar una distribución normal se sugiere comprobar la relación entre las variables, con el estadístico de correlación Rho de Spearman. Del resultado se testifica que debido a que ($p=0,000$), es menor que 0,05 se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

H1: Existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Ho: No existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Tabla 2

Correlación entre satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021

			Satisfacción	Desempeño
			Laboral	Laboral
Rho	de	Satisfacción	1.000	.801
Spearman		Laboral		
		Coeficiente de		
		correlación		
		Sig. (bilateral)		.001
		N	25	25
		Desempeño	.801	1.000
		Laboral		
		Coeficiente de		
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	25	25

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Como se visualiza en la tabla 2, la correlación es significativa en el nivel ($p=0,01$), lo cual se puede atestiguar que acreditan antecedentes estadísticos adecuados para aceptar la hipótesis que sostiene la relación. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó ($r=0,801$). Lo que simboliza que existe correlación positiva alta entre las variables.

Objetivo Específico 1

Determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021

NIVEL	DOCENTES	%
ALTO	13	52%
MEDIO	10	40%
BAJO	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenidos por la encuesta.

Figura 1

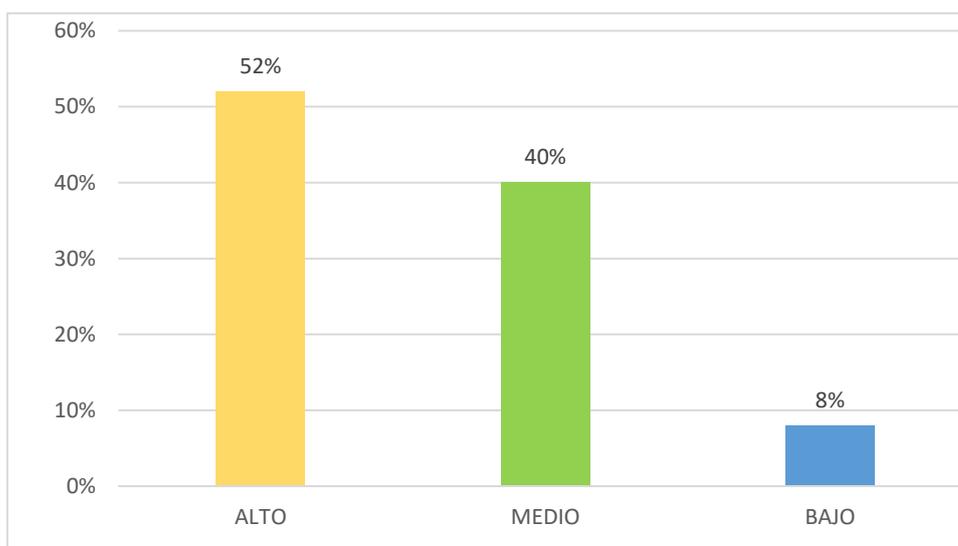


Figura 1: Nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

En la tabla 3 y figura 1, se puede visualizar que hay un 52% de los docentes de la institución obtuvieron un nivel de satisfacción alto en cuanto a satisfacción, 40 % el nivel medio y un 8% de los docentes nivel bajo. Estos resultados revelan que la entidad mantiene la satisfacción en un nivel moderado, por ende, debe seguir trabajando para mantener ese nivel, y así se llegue con todos los docentes de la institución educativa.

Objetivo Específico 2

Determinar el nivel del desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

NIVEL	DOCENTES	%
ALTO	14	56%
MEDIO	9	36%
BAJO	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenido por la encuesta.

Figura 2

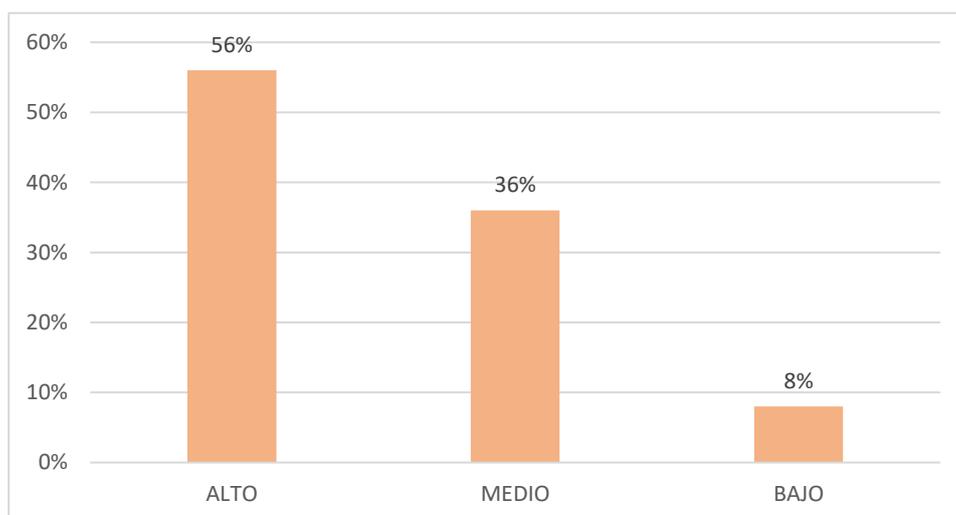


Figura 2: Nivel de desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Al observar en la table 4 y figura 2, de acuerdo con mi población encuestada, se obtuvo que 56% de los docentes tienen un alto desempeño laboral, 36% un nivel medio y 8% de bajo nivel, por lo que se determina una buena estabilidad de esta variable, pero se debe trabajar más para que se llegue a un 100 % total de nivel alto, que exista un buen desenvolvimiento en las funciones inherentes al desempeño docente.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

H1: Existe relación entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Ho: No existe relación entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Tabla 5

Relación entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

		Condiciones del Trabajo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones del Trabajo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.856
		N	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.856
		Sig. (bilateral)	.001
		N	25

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Como se observa en la tabla 5, el valor de significancia de ($p=0,01$), lo cual se puede certificar que existen datos estadísticos como para admitir la hipótesis alterna y rechazar la nula, puesto que, el coeficiente de correlación de Spearman proyectó ($r=0,856$). Lo que representa que existe correlación positiva alta entre la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

H1: Existe relación entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Ho: No existe relación entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Tabla 6

Relación entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

				Reconocimiento Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento Personal	Coeficiente de correlación		1.000	.898
		Sig. (bilateral)			.001
		N		25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		.898	1.000
		Sig. (bilateral)		.001	
		N		25	25

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Como se analiza en la tabla 6, la correlación es significativa en el nivel ($p=0,01$), lo que puede avalar que hay bastantes reseñas estadísticas para consentir la hipótesis que respalda la relación. Del mismo modo, el factor de correlación expulsó ($r=0,898$). Lo que figura que concurre una correlación positiva alta entre el reconocimiento personal y el desempeño laboral de los docentes.

Objetivo Específico 5

Determinar la relación entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

H1: Existe relación entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Ho: No existe relación entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

Tabla 7

Relación entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021

				Beneficios Económicos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Beneficios Económicos	Coeficiente de correlación	de	1.000	.842
		Sig. (bilateral)			.001
		N		25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	de	.842	1.000
		Sig. (bilateral)		.001	
		N		25	25

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Como se analiza en la tabla 7, el valor “sig.” De ($p=0,001$) que es menor a 0,05, lo cual se puede certificar que existen datos estadísticos para acceder la hipótesis que sustenta la relación, es decir aceptar la alterna y rechazar la nula. Igualmente, la correlación de Spearman proyectó ($r=0,842$). Lo que denota que existe correlación positiva alta entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo 2021.

V. DISCUSIÓN

Después de haber realizado el procesamiento de datos de las dos variables de estudio se procede ahora a realizar la discusión de resultados.

En primer lugar, se trabajó con la prueba de hipótesis para saber si los datos analizados siguen o no una distribución normal, para lo cual se usó Shapiro-Wilk ya que la muestra es menor de 35, teniendo como $(p=0,000)$ y el resultado es menor que 0,05, por ende, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , teniendo como determinación que los datos analizados no siguen una distribución normal, por tal, se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman.

A partir de los resultados encontrados, se acepta la hipótesis alterna de investigación y se rechaza la nula, lo que indica que existe una la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral, obteniendo un nivel de significancia de $(p=0,001)$, asimismo cabe mencionar que el coeficiente de correlación de Spearman fue de $(r=0,801)$, lo que quiere expresar que existe una correlación positiva y alta entre ambas variables de estudio, lo que quiere decir que el incremento (o disminución) de la satisfacción laboral del trabajador se ve acompañado de un incremento (o disminución) en el desempeño laboral de los docentes, estos resultados tienen relación con lo especificado por Carcausto (2017), quien realizó su investigación para conocer la relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en una escuela puneña llegando a la conclusión que existía una gran correlación entre ambas variables, ya que encontró que medida que aumenta los valores de una de las variables se incrementaban los valores de la otra. Por otro lado, la derivación obtenida refuta el descubrimiento del estudio de Paul (2015), el cual concluye en la presencia de correlación negativa entre las dos variables.

En el objetivo específico 1, los docentes de la institución educativa Gonzalo Ugás Salcedo obtuvieron un 52% de nivel alto de satisfacción, 40 % el nivel medio y un 8% de los docentes nivel bajo. Estos resultados revelan que la entidad mantiene la satisfacción en un nivel moderado, por ende, debe seguir trabajando para mantener ese nivel, y así se llegue con todos los docentes de la institución educativa. Esto es afirmado por (Muñoz *et al.*, 2017) que trabajaron la

satisfacción laboral, con una muestra de 163 docentes, cuyo resultado revelaron que la satisfacción de los profesores exhibe valores medios y altos, por ende, la satisfacción docente es fundamental en la institución educativa.

En el objetivo específico 2, concerniente al desempeño laboral se obtuvo 56% de los docentes tienen un alto desempeño docente, 36% un nivel medio y 8% de bajo nivel, por lo que se determina una estabilidad moderada de esta variable, pero se debe trabajar más para que se llegue a un 100 % total de nivel alto, que exista un buen desenvolvimiento en las funciones inherentes al desempeño docente. Los mencionados hallazgos se relacionan con la investigación de (Bravo *et al.*, 2018) al sustentar su estudio sobre el desempeño docente y resultados educativos en colegios primarios, llevando a inferir un alto nivel de desempeño en los docentes, siendo de una gran utilidad en la satisfacción laboral.

En lo que refiere al estudio que se desarrolló para determinar la relación entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral, en la tabla 5 se tuvo ($p=0,001$) nivel de significancia, lo que se puede acreditar que coexistan datos que lleven a una relación según el objetivo estipulado, teniendo de tal manera un coeficiente de correlación de Spearman de ($r=0,856$), lo que simboliza una correlación positiva alta, según la interpretación de la tabla de valores de Rho. De acuerdo con lo mencionado se refuta por un trabajo de investigación de Alegría (2017) quien realiza una investigación básica para conocer la relación que se podría establecer entre el bienestar laboral y rendimiento de los docentes, concluyendo que no existe una relación entre las condiciones laborales y su rendimiento en sus dimensiones emocional y responsabilidad.

Igualmente, se propuso determinar la relación entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral, teniendo como resultado en la tabla 6 se tiene un ($p=0,001$) de sig, lo que determina la existencia de datos suficientes para aceptar la relación entre la dimensión y la variable, asimismo, se obtuvo una correlación de ($r= 0,898$) estando dentro del intervalo de una correlación positiva y alta. Los hallazgos obtenidos tienen correspondencia con lo mencionado por (Raza *et al.*, 2017) que ejecutaron una investigación para establecer la relación entre el desempeño y diversos aspectos de la satisfacción laboral de los

docentes, como las relaciones interpersonales y los reconocimientos personales. Llegándose a la conclusión que las relaciones interpersonales son un factor importante en la satisfacción laboral de un maestro, frente a su desempeño.

Por otro lado, se planteó determinar la relación entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral, observando en la tabla 7 un valor de significancia de ($p=0,001$), lo que se puede atestiguar la existencia de antecedentes estadísticos para consentir la hipótesis que sostiene la relación entre ambos. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de ($r=0,842$), lo que representa que existe una correlación positiva alta entre la dimensión beneficios económicos y la variable desempeño docente. Ese resultado, lo reafirma por (Cantón *et al.*, 2017) quienes realizaron un estudio no experimental, teniendo como resultados que la generalidad de docentes se halla altamente satisfechos en base al grado de autoestima y beneficios económicos y ello influyen en el desarrollo de sus funciones en la entidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la satisfacción y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, teniendo un valor elevado, lo que significa que existe una relación positiva alta entre ambas variables de estudio.
2. La satisfacción de los docentes se encuentra en un (52%) de nivel alto, lo que determina que la institución se está manteniendo por tener satisfechos a su personal, pero que aún le falta mejorar algunos aspectos para que llegue a su totalidad.
3. El desempeño laboral en los docentes se percibe en un (56%) de nivel alto, lo que significa que los docentes deben cambiar ciertos factores en su desenvolvimiento profesional, además la institución hacer monitoreos.
4. Existe una relación positiva alta entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, ya que el coeficiente de correlación Spearman arrojó un alto porcentaje.
5. Existe una relación positiva alta entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral de los docentes, concerniente a las relaciones con los compañeros de trabajo.
6. Existe una relación positiva alta entre la dimensión beneficios económicos y la variable desempeño laboral, de acuerdo con el alto resultado obtenido por el coeficiente de correlación de spearman.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos de otras Instituciones de Educación Básica Regular, que enfatizan la importancia y relevancia de la satisfacción laboral y su relación que tiene con el desempeño laboral de los docentes, con la finalidad de mejorar el clima institucional.

Al director de la Institución Educativa Gonzalo Ugás Salcedo, que diseñe diversas estrategias, que se atiendan las necesidades ya sea personales, laborales, económicas e interacción con los demás de los docentes, para que estos se sientan satisfechos de las condiciones brindadas, y puedan obtener un mejor desempeño laboral y así mantener una entidad competitiva.

A los docentes, que a pesar de las condiciones laborales en las que se encuentren, siempre den todo de sí en conocimientos, apoyo educativo, preparación y seguimiento académico, cuyo objetivo final siempre sea que los alumnos para que tengan un buen rendimiento y lograr construir una sólida cultura educativa.

Finalmente, al comprobarse la relación entre la satisfacción y desempeño laboral en docentes de secundaria, se recomienda a la I.E Gonzalo Ugás Salcedo de Pacasmayo, considerar que la satisfacción laboral docente es un factor importante en su impacto en el desempeño laboral. Se recomienda que mida periódicamente la satisfacción laboral y que realice intervenciones para mantener la satisfacción de su personal educativo.

REFERENCIAS

- Alegría Barrientos, C. (2017). El bienestar laboral y el rendimiento docente en la Institución Educativa Jorge Chávez [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2177/TD%20CE%201895A%20Alegria%20Barrientos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, K. (2018) *Técnicas de investigación social*. México. Interamericana.
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.
- Bravo, C. V., Hernández, M. E. M., & Delgado, S. C. (2018). Relationship between variables mediating teacher performance and educational outcomes: An approach to school leadership. *Opción*, 34(87), 213-240. Scopus.
- Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulrich, E. (1975). *Job satisfaction*. Bern: Huber.
- Cantón Mayo, I., Téllez Martínez, S. (2017). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214–226. Obtenido en <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Ccapa Mamani, L. S. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa San Martín de Socabaya Arequipa 2018 [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13193/Tesis_63511.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango*. Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.
- Carcausto Velásquez, P. E. (2017). Relación entre satisfacción laboral y desempeño docente de la Institución Educativa Inicial No 1203 pasitos

de oro puno 2017 [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro].
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5577/Tesis_57573.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos Colombia*, Bogotá. Mc Graw Hill, disponible en:
<http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

Cabrera, J. (2020). Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. [Tesis para el grado académico de maestra, Universidad César Vallejo]. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabrera, V. (2013). *Desarrollo de Habilidades Sociales en adolescentes varones de 15 a 18 años del Centro Municipal de Formación Artesanal Huancavilca de la ciudad de Guayaquil-2012*. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de repositorio.ug.edu.ec/.../Tesis%20de%20GradoDesarrollo%20de%20habilidades%20s...

Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano* (3° ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos". 5ta. Ed. Mc Graw Hill, Colombia.

Díaz, H. (2006) *Gestión Educativa: Crisis y Desafíos*. Lima. Consejo Nacional de Educación del Perú.

Dawis, R. (1994). *The theory of work adjustment as convergent theory. Convergence in career development theories*. Palo Alto.

García, k. y Hermoza, H. (2017) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroe de Illampu de Madre de Dios – 2016*. Madre de Dios. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

- Galarza E. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación básica superior del centro educativo del cantón Portovelo*. Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/1234567>
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed). México. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1968). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hidalgo, L. (2005). *Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa*. [Documento PDF en línea]. Venezuela: UCV. Disponible: www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf
- Juaneda, M. y Gonzales, L. (2013). *Consecuencias del compromiso organizativo*. México: Fondo Editorial Universidad de La Rioja.
- Klingner y Nabaldian (2002) *Teoría entre la motivación y el desempeño, teoría de la equidad*. México. ELIAC.
- Kessler, L. (2014). The effect of job satisfaction on IT employee's turnover intention in Israel. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 23(1), 1028-1038.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Mass, E. (2020). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de coronel Portillo-Ucayali, 2020*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote; Repositorio Institucional - ULADECH.
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Consultado el 18 de abril de 2008 de <http://www.monografías.com/trabajos15/investcientifica/investcientifica.shtm>.

- Ministerio de Educación del Perú. (2012) Currículo Nacional de Educación Básica. Lima.
- Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A., Sánchez-Alcaraz Martínez, B. J. (2017). *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria*. Rev. Gestión de La Educación, 7(1), 161–177. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>
- Morales, J y Velandia, N. (2001). Salarios, estrategias y sistema salarial o de compensaciones. Mc Graw Hill, Colombia.
- Paul, A. (2015). Job satisfaction: its determinants and relationship with employee performance in the tanzanian banking sector (Tesis de maestría). Universidad Abierta de Tanzania, Dar es Salaam, Tanzania.
- Quarstein, V. A. McAfee, R.B. & Glassman, M. (1992). “The situational occurrences theory of job satisfaction”. Human Relations, Vol. 45
- Robbins, S. y Judge, T. (1988). *Comportamiento Organizacional*, México: Ediciones Pearson
- Raza, S. A., & Ahmed, N. (2017). Measuring Employees’ Commitment through Job Satisfaction: Perception of Public Primary School Teachers. Bulletin off Education and Research, 39(1), 17.
- Sumiri, M. (2018). *Motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Obtenido en <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1775>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.						
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión y Calidad Educativa						
AUTORA: Lc. Luz Paquita Espinoza Vásquez						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL			
¿Qué relación existe entre la satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021?	Determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores
			Condiciones de trabajo	Nivel de confort del ambiente, características del trabajo, supervisión, oportunidad y desarrollo de la organización y aspectos tecnológicos	1 al 5	Muy satisfecho Satisfecho Promedio Insatisfecho Muy insatisfecho
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Reconocimiento personal y/ o social	Trato de jefes y/o compañeros, reconocimiento y trabajo en equipo	6 al 8	
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021?	Determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Existe un nivel alto de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Beneficios económicos	Remuneración y satisfacción económicas	9 al 10	
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, ¿2021?	Determinar el nivel de desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Existe un nivel alto de desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL			
¿Qué relación existe entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Existe relación entre la dimensión condición de trabajo y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores
¿Qué relación existe entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Existe relación entre la dimensión reconocimiento personal y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Habilidades	Conocimiento del puesto, honestidad, comprensión de situaciones y aptitud	1 al 4	Nunca Muy pocas veces Algunas veces Casi siempre Siempre
¿Qué relación existe entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Existe relación entre la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021	Compromiso institucional	Identificación con la institución, lealtad institucional, apego al lugar del trabajo y cumplimiento de metas	5 al 8	
			Logro de objetivos	Trabajo en equipo y motivación	9 al 12	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo, 2021.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión y Calidad Educativa

AUTORA: Lc. Luz Paquita Espinoza Vásquez

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo	POBLACIÓN:	TÉCNICA: Encuesta	El análisis de los datos se desarrolló en base a estadísticos descriptivos e inferenciales, por lo cual se tuvo que realizar una base de datos con toda la información recopilada en el programa SPSS.
Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y análisis estadístico. (Hernández, 2003, p.4)	Es una población finita, en donde están todos los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa.	INSTRUMENTO: Cuestionario para la satisfacción laboral	
MÉTODO: Hipotético -Deductivo		AUTORA: Lc. Luz Espinoza Vásquez	
Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciéndose de ellas conclusiones. (Bernal, 2010, p.56)		Año: 2021	
TIPO: Aplicada	MUESTRA:	TÉCNICA: Encuesta	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: La investigación se trabajó con fórmulas de estadística descriptiva para poder resumir los datos recopilados en valores numéricos, para poder determinar las consecuencias de esa información obtenida. De esa forma podemos hallar las medidas de centralización (media, mediana y moda), dispersión (rango, varianza, desviación típica) y forma (coeficiente de asimetría y curtosis).
El tipo de investigación aplicada tiene como fin principal resolver un problema en un periodo de tiempo corto. Dirigida a la aplicación inmediata mediante acciones concretas para enfrentar un problema. (Chávez, 2007, p.134)	El tamaño de la muestra es pequeño, por lo cual se trabaja con toda, es decir con los 25 docentes que laboran en la institución.	INSTRUMENTO: Cuestionario para desempeño laboral	
NIVEL: Correlacional		AUTORA: Lc. Luz Espinoza Vásquez	
Es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (Hernández, <i>et al</i> (2003) p.121)		Año: 2021	
DISEÑO: No experimental-Transversal	MUESTREO:	Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método Alfa de Cronbach.	ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Este tipo de estadística se ocupa de los procesos de estimación, análisis y pruebas de hipótesis, con la finalidad de poder llegar a conclusiones que otorguen una correcta base científica para la toma de decisiones, tomando en cuenta siempre y cuando la información que se pudo obtener durante el desarrollo de la investigación.
Es aquella donde la investigación se hace sin manipular las variables y se observa los fenómenos en su ambiente para después analizarlos. Su recolección de datos se realiza en un solo momento, en un tiempo único. (Hernández, <i>et al</i> , 2003)	Aleatoriamente Simple		

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Es la asociación de todas las cualidades universales del individuo referente a su labor, generalmente las personas que están a gusto con su trabajo obtendrán mejores actitudes, que las que tienen disgusto al realizar sus actividades. (Robbins, 1998)	La satisfacción laboral se medirá en base en un cuestionario, con una escala de medición, en base a condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos	CONDICIÓN DE TRABAJO	Nivel de confort del ambiente, características del trabajo, supervisión, oportunidad y desarrollo de la organización y aspectos tecnológicos	INTERVALO
			RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O PERSONAL	Trato de jefes y/o compañeros, reconocimiento y trabajo en equipo	
			BENEFICIOS ECONÓMICOS	Remuneración y satisfacción económicas	
DESEMPEÑO LABORAL	Es el comportamiento y la actitud mostrados por los trabajadores en la empresa, que son esenciales para la fijación de metas trazadas, que involucra tácticas personales para su logro. (Chiavenato, 2000)	El desempeño laboral se medirá en base a un cuestionario, basado en la proactividad, compromiso institucional y conocimientos de los docentes.	HABILIDADES	Conocimiento del puesto, honestidad, comprensión de situaciones y aptitud	INTERVALO
			COMPROMISO INSTITUCIONAL	Identificación con la institución, apego al lugar de trabajo, cumplimiento de metas y lealtad institucional	
			LOGRO DE OBJETIVOS	Trabajo en equipo y motivación	

ANEXO 3: CUESTIONARIOS DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO Y FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, le presento una serie de enunciados, por lo que se le pide sea respondido con sinceridad y responsabilidad, con el fin de conocer sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada ítem y coloque una equis (x) en la respuesta que crea Ud. Considera conveniente.

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho

Variable: Satisfacción laboral		Escala				
N°	INDICADORES	1	2	3	4	5
Condiciones de trabajo						
01	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del docente.					
02	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
03	La institución aplica la supervisión constante de tal forma se dé solución inmediata a todas las falencias halladas.					
04	Existe herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades áulicas.					
05	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
Reconocimiento personal y/o social						
06	Los logros de los docentes son reconocidos por parte de los directivos.					
07	Mantener una buena relación con el director beneficia la calidad del trabajo.					
08	Existe un buen clima laboral entre los colegas de la institución					
Beneficios económicos						
09	El sueldo que percibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
10	La remuneración que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
TOTAL						

FICHA TÉCNICA

Variable de estudio: Satisfacción laboral.

Autora: la investigadora.

Número de ítems: 10

Forma de Aplicación: Individual (online)

Duración: 9 min.

Objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo en el año 2021.

Dimensiones de variable en estudio: Condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Escala de medición: Intervalo

Escala de intervalo con las siguientes alternativas:

RESPUESTA	PUNTUACIÓN
Muy satisfecho	5
Satisfecho	4
Promedio	3
Insatisfecho	2
Muy insatisfecho	1

Validez:

En esta investigación se aplicó la validez de contenido, en base a la valoración de tres expertos, los cuales hicieron las observaciones pertinentes, con la finalidad de validar cada instrumento de evaluación.

Confiabilidad:

Para este instrumento de medición, en este estudio se determinó la confiabilidad mediante el método estadístico Alfa de Cronbach, lo cual ayudó a obtener un coeficiente de confiabilidad para el presente estudio.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, le presento una serie de enunciados, por lo que se le pide sea respondido con sinceridad y responsabilidad, con el fin de medir el desempeño docente

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada ítem y coloque una equis (x) en la respuesta que crea Ud. se asemeje a su realidad.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable: Desempeño laboral		Escala				
N.º	INDICADORES	1	2	3	4	5
HABILIDADES						
01	Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones.					
02	Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten.					
03	Trata con respeto y amabilidad a los alumnos.					
04	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
05	Conoce la misión y visión.					
06	Colabora con actividades extraordinarias a su función en la institución.					
07	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.					
08	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.					
LOGRO DE OBJETIVOS						
09	Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
10	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus colegas.					
11	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
12	Se orienta a las metas de la institución.					
TOTAL						

FICHA TÉCNICA

Variable de estudio: Desempeño laboral.

Autor (a): la investigadora.

Número de ítems: 12

Forma de Aplicación: Individual (online)

Duración: 10 min.

Objetivo general: Determinar el desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E Gonzalo Ugás Salcedo, Pacasmayo en el año 2021.

Dimensiones de variable en estudio: Habilidades, compromiso institucional y logro de objetivos.

Escala de medición: Intervalo

Escala de intervalo con las siguientes alternativas:

RESPUESTA	PUNTUACIÓN
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Validez:

En esta investigación se aplicó la validez de contenido, en base a la valoración de tres expertos, los cuales hicieron las observaciones pertinentes, con la finalidad de validar cada instrumento de evaluación.

Confiabilidad:

Para este instrumento de medición, en este estudio se determinó la confiabilidad mediante el método estadístico Alfa de Cronbach, lo cual ayudó a obtener un coeficiente de confiabilidad para el presente estudio.

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	10

N.º	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00
3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00
4	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00
5	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00
6	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00
7	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00
8	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00
9	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00
10	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	12

N.º	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00
2	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
4	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
5	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
6	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
7	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
8	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00

ANEXO 6: BASE DE DATOS DE CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	SATISFACCION
1	4	4	2	5	5	2	5	5	4	2	38
2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	29
3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	41
4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	41
5	4	4	2	5	5	2	5	5	4	5	41
6	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
8	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
10	4	4	2	5	5	2	5	2	4	2	35
11	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	29
12	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	41
13	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	40
14	4	4	2	5	5	2	5	5	4	5	41
15	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
16	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
19	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
22	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	38
23	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	35
24	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	38
25	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46

ANEXO 7: BASE DE DATOS DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Desempeño Laboral
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	38
3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	52
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52
5	5	5	2	5	3	5	5	2	5	5	4	4	50
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
7	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	2	48
8	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
9	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	50
10	5	5	2	5	2	5	5	2	5	2	4	4	46
11	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	38
12	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	52
13	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52
14	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	4	4	52
15	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	44
16	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	44
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	54
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	54
19	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	54
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	55
22	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	47
23	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	44
24	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	47
25	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	55

ANEXO 8: CAPTURAS DEL PROGRAMA SPSS

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Explorar
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Resumen de procesamien
 - Descriptivos
 - Pruebas de normalidad
 - SATISFACCIÓN LABORAL
 - Título
 - Gráfico de tallo y hojas
 - Gráfico Q-Q normal
 - Gráfico Q-Q normal sir
 - Diagrama de caja
 - DESEMPEÑO LABORAL
 - Título
 - Gráfico de tallo y hojas
 - Gráfico Q-Q normal
 - Gráfico Q-Q normal sir
 - Diagrama de caja

Máximo	57	
Rango	19	
Rango intercuartil	7	
Asimetría	-,591	,464
Curtosis	-,089	,902

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN LABORAL	,126	25	,000 [*]	,929	25	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,164	25	,000	,942	25	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem	Hoja
2.00	2 .	99
.00	3 .	
9.00	3 .	556666888
8.00	4 .	00111113
6.00	4 .	667777

Ancho del tallo: 10

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Usuario: OM | 19:37 | 5/08/2021



- Resultado
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=SL DL  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			SATISFACCIÓN N LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

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



- Resultado
 - Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=RPS DL
/PRINT=SPEARMAN TWOTAL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			RECONOCIM ENTOS PERSONAL Y/O SOCIAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RECONOCIMIENTOS PERSONAL Y/O SOCIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



ANEXO 9: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO							
01	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del docente.	x		x		x		
02	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	x		x		x		
03	La institución aplica la supervisión constante de tal forma se dé solución inmediata a todas las falencias halladas.	x		x		x		
04	Existe herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades áulicas.	x		x		x		
05	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL							
06	Los logros de los docentes son reconocidos por parte de los directivos.	x		x		x		
07	Mantener una buena relación con el director beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
08	Existe un buen clima laboral entre los colegas de la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONÓMICOS							
09	El sueldo que percibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	x		x		x		
10	La remuneración que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Satisfacción laboral puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mgtr. Marilú Trinidad Flores Lezama DNI: 17926541

Especialidad del validador : Docente de Matemática

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chepén, julio de 2021



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

Firma del Experto Informante

ANEXO 10: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES							
01	Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones.	x		x		x		
02	Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten.	x		x		x		
03	Trata con respeto y amabilidad a los alumnos.	x		x		x		
04	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
05	Conoce la misión y visión.	x		x		x		
06	Colabora con actividades extraordinarias a su función en la institución.	x		x		x		
07	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
08	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: LOGRO DE OBEJTIVOS		Si	No	Si	No	Si	No
09	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X	
10	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus colegas.	X		X		X	
11	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X	
12	Se orienta a las metas de la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Desempeño laboral puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mgtr. Marilú Trinidad Flores Lezama DNI: 17926541

Especialidad del validador : Docente de Matemática

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chepén, julio de 2021



Firma del Experto Informante

ANEXO 11: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO							
01	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del docente.	x		x		x		
02	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	x		x		x		
03	La institución aplica la supervisión constante de tal forma se dé solución inmediata a todas las falencias halladas.	x		x		x		
04	Existe herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades áulicas.	x		x		x		
05	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL							
06	Los logros de los docentes son reconocidos por parte de los directivos.	x		x		x		
07	Mantener una buena relación con el director beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
08	Existe un buen clima laboral entre los colegas de la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONÓMICOS							
09	El sueldo que percibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	x		x		x		
10	La remuneración que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Satisfacción laboral puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez DNI: 44852440

Especialidad del validador : Ing. Estadístico

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chepén, julio de 2021



Firma del Experto Informante

ANEXO 12: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES							
01	Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones.	x		x		x		
02	Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten.	x		x		x		
03	Trata con respeto y amabilidad a los alumnos.	x		x		x		
04	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
05	Conoce la misión y visión.	x		x		x		
06	Colabora con actividades extraordinarias a su función en la institución.	x		x		x		
07	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
08	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.	x		x		x		

DIMENSION 3: LOGRO DE OBEJTIVOS		Si	No	Si	No	Si	No
09	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X	
10	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus colegas.	X		X		X	
11	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X	
12	Se orienta a las metas de la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Desempeño laboral puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez DNI: 44852440

Especialidad del validador : Ing. Estadístico

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chepén, julio de 2021



Firma del Experto Informante

ANEXO 13: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO							
01	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del docente.	x		x		x		
02	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	x		x		x		
03	La institución aplica la supervisión constante de tal forma se dé solución inmediata a todas las falencias halladas.	x		x		x		
04	Existe herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades áulicas.	x		x		x		
05	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL							
06	Los logros de los docentes son reconocidos por parte de los directivos.	x		x		x		
07	Mantener una buena relación con el director beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
08	Existe un buen clima laboral entre los colegas de la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONÓMICOS							
09	El sueldo que percibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	x		x		x		
10	La remuneración que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Satisfacción laboral puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mgtr. Cruz Salinas Luis Edgardo DNI: 19223300

Especialidad del validador : Ing. Industrial

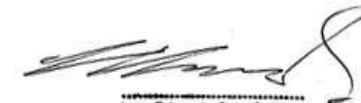
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chepén, julio de 2021



Luis Edgardo Cruz Salinas
ING. INDUSTRIAL
R. CIP. N° 224494

Firma del Experto Informante

ANEXO 14: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES							
01	Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones.	x		x		x		
02	Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten.	x		x		x		
03	Trata con respeto y amabilidad a los alumnos.	x		x		x		
04	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
05	Conoce la misión y visión.	x		x		x		
06	Colabora con actividades extraordinarias a su función en la institución.	x		x		x		
07	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
08	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: LOGRO DE OBEJTIVOS		Si	No	Si	No	Si	No
09	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X	
10	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus colegas.	X		X		X	
11	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X	
12	Se orienta a las metas de la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Desempeño laboral puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mgtr. Cruz Salinas Luis Edgardo DNI: 19223300

Especialidad del validador : Ing. Industrial

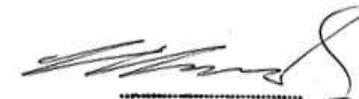
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chepén, julio de 2021



Luis Edgardo Cruz Salinas
ING. INDUSTRIAL
R. CIP. N° 224494

Firma del Experto Informante