



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Satisfacción con la vida y desempeño laboral en docentes de la
Provincia de Ucayali

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Pereyra Reyes, Armando Alberto (ORCID: 0000-0002-8396-5638)

Vasquez Chavez, Claudia Elizabeth (ORCID: 0000-0002-8406-4188)

ASESOR:

Mg. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi padre,
que no ha podido ver mi
graduación, esto te lo
dedico.

Para Elisa y José, por todo

Agradecimiento

A todos los profesores que nos han apoyado y han hecho posible este trabajo.

Principalmente a nuestro asesor, que compartió con nosotros su sabiduría y apoyo.

A toda nuestra familia y amigos por apoyarnos en este proceso.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra y muestreo	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método y análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	17
VI. CONCLUSIONES	19
VII. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS	25

Índice de tablas

Matriz de operacionalización de la variable: Satisfacción con la vida	2
Distribución de los datos sociodemográficos	10
Validación de puntuaciones extremas	15
Estimaciones y nivel de significancia de regresión estructural de las variables	16
Estimaciones y nivel de significancia estructural de las dimensiones	17
Matriz de operacionalización de la variable: Desempeño laboral	27
Análisis de validez ESCL Y DL	29
Análisis de confiabilidad de la escala de Satisfacción con la vida	31
Análisis de confiabilidad de la escala de Desempeño laboral	31

Índice de figuras

Modelo Bottom up – Top Down	5
Modelo estructural de las variables de estudio	16
Modelo estructural de las dimensiones	18
Representación gráfica Escala Satisfacción con la vida	29
Representación gráfica Escala desempeño laboral	30

Resumen

La intención de este estudio fue verificar la influencia de la satisfacción con la vida en el desempeño laboral de los docentes de la región Ucayali a través de una investigación no experimental, explicativa y transversal. Contando con una muestra de 251 docentes de la región Ucayali a quienes se les aplicaron los instrumentos utilizados para esta investigación: el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) y la Escala con Satisfacción con la vida (SWLS). Obtuvimos como resultado que la satisfacción con la vida estaría explicando el desempeño laboral en un 11% considerando el coeficiente de regresión de un nivel adecuado ($p < .027$) y a su vez encontramos una importante significación entre las diferentes dimensiones incluidas en el desempeño laboral como el desempeño en la tarea, el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente.

Palabras clave: Satisfacción con la vida, desempeño laboral, docente.

Abstract

The intention of this study was to verify the influence of life satisfaction on work performance in teachers in the Ucayali region through non-experimental, explanatory, and cross-sectional research. Counting on a sample of 251 teachers from the Ucayali region to whom the instruments used for this research were applied: the individual work performance Questionnaire (IWPQ) and the Scale with Life Satisfaction (SWLS). We obtained as a result that life satisfaction would be explaining work performance by 11% considering the regression coefficient of an adequate level ($p < .027$) and in turn we found an important significance between the different dimensions included in work performance such as Task performance, contextual performance, and counter-productive work behavior.

Keywords: Satisfaction with life, work performance, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores dentro de la organización son el eje principal y fundamental y de acuerdo como se lleve la gestión en el área de trabajo, puede conllevar a obtener resultados exitosos o no, es por ello por lo que, a lo largo de los años se ha procurado lograr la sinergia entre satisfacción, desempeño, rendimiento y el bienestar personal para el beneficio del desarrollo organizacional

Estos esfuerzos por establecer un balance entre lo personal y lo laboral han llevado a diversos autores (Locke, 1976; Koopmans, 2014; Robbins, et al., 2013) a estudiar la relación de los aspectos dentro y fuera de la organización. Por su parte Robinson (1984) mencionó que el trabajo no solo ocupa las horas más activas del sujeto, sino también incluye sus sueños y metas; dándole un significado de orgullo y dignidad ya que valoran su esfuerzo en el trabajo.

Lo principal al medir la satisfacción con la vida es que nos brinda una certeza sobre en qué casos se necesita intervenir y sobre qué efectos tiene dicha intervención. El hecho de que existan personas satisfechas con su vida indican que es necesario una apertura en pro de mejora y, por otro lado, el hecho de que haya personas satisfechas con su vida es un signo de que es posible recuperarse. Veenhoven (1994) recalca que el diagnóstico de la satisfacción con la vida está destinado a la vida en su totalidad y no a un hecho específico puesto que existe una suma de todos las áreas, lo cual incluye, por ejemplo, el trabajo, relaciones familiares, vacaciones, necesidades fisiológicas, de seguridad, etc, pero no es determinada por ninguno en particular, por ello se menciona que la satisfacción con la vida es la evaluación general de la calidad de vida que hace una persona, basada en los criterios que elige (es un indicador para medir la calidad de vida de un individuo). También puede reflejar el estado de adaptación de la función social de un individuo hasta cierto punto, y, por lo tanto, se considera que refleja la función social del individuo. Un aspecto importante de la salud mental que es considerado como el "componente cognitivo del bienestar psicológico individual".

El hecho que las personas se sientan felices en el trabajo desenlaza en que las facetas como el ocio, reuniones familiares y amicales se enriquezcan, y a su vez se identifican con el esmero invertido en las tareas laborales. Por consiguiente, la satisfacción con la vida está ligada con el sentimiento de bienestar y felicidad, y trata de la percepción que tenemos sobre nuestra vida, englobando objetivos, valores, expectativas e intereses que predominan en el ambiente cultural y social (Pérez - Escada, 2013).

Si bien el vínculo de la felicidad con el desempeño es tácito e intuitivo, no hay un consenso en los aspectos que limita esta interacción o como afecta una variable a la otra y, si dicha interacción se mantiene reproducible en el contexto actual; por ello es importante tener en cuenta la huella que tiene el trabajo en la satisfacción con la vida y la dignificación de esta.

Robbins, et al. (2013) aclaran que la satisfacción del colaborador es esencial para conseguir un desempeño ideal en su puesto de trabajo. No obstante, en el área educativa no se ha tomado en cuenta el impacto que pueda tener la satisfacción con la vida sobre el desempeño laboral. Es ineludible que, en plena crisis sanitaria, el sistema educativo peruano, se ha visto afectado, ya que los docentes han tenido que sobrellevar el proceso de adaptación, presentando dificultades en las TICs, nuevos métodos de enseñanza, cambio de técnicas educativas y operacionales. Algo que preocupa aún más teniendo presente que en el Perú existen 55 058 colegios de registro regular según el Minedu (2020) y por su parte el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017) reportó que solo en el sector educativo nacional existen 548 621 docentes registrados, de los cuales 10 433 se encuentran presentes en la Provincia de Ucayali.

Por todo lo expuesto anteriormente se plantea la siguiente pregunta: ¿En qué medida la satisfacción con la vida explica el desempeño laboral en docentes de la Provincia de Ucayali?

Así mismo se postuló como objetivo principal identificar si la satisfacción con la vida explica el desempeño laboral en docentes de la Provincia de Ucayali. Como objetivos específicos se plantearon el identificar si la satisfacción con la vida influye sobre las actitudes contraproducentes, identificar si la satisfacción con la

vida influye en el desempeño en el contexto e identificar si la satisfacción con la vida influye en el desempeño en la tarea.

II. MARCO TEÓRICO

La recopilación exhaustiva de información se realizó en los portales científicos de Scopus, Scielo, Latindex, Science Direct, Redalyc, Dialnet, Google Académico, repositorios académicos, Researchgate y RENATI, bajo las denominaciones en inglés y español: *satisfaction with life, teachers laboral performance*; satisfacción con la vida, desempeño laboral en docentes; respectivamente. No encontrando investigación con estas variables, sin embargo, se encontró una única investigación que relaciona ambas variables y obtuvo resultados favorables. Se procede a presentar el antecedente del estudio y cabe recalcar que se tomó en cuenta sólo las investigaciones que contemplan las variables “Satisfacción con la vida” y “Desempeño laboral”.

Choque et al. (2019) conllevan una investigación correlativa teniendo como variables la satisfacción con la vida y el desempeño laboral en trabajadores de una Microred en la ciudad de Arequipa, durante el año 2017. Dicha investigación fue de carácter correlacional, no experimental y su muestra estuvo conformada por 65 personas entre hombres y mujeres. En los resultados describen que encontraron una relación significativa entre ambas variables ($r=49.269$; $p < .001$).

Seguidamente, se realizó una revisión de la literatura para conceptualizar y mencionar los enfoques de satisfacción con la vida y teorías de desempeño laboral.

La satisfacción con la vida empezó a investigarse a inicios de los años 1970 con el crecimiento exponencial de la clase media. En ese entonces, se registró una mayor demanda de cambios en la calidad de vida que obligaba a las personas a emprender la búsqueda de mejores condiciones para su existencia (vivienda, medicina, alimentación, vestimenta, entre otros).

Para entender el constructo de satisfacción con la vida es necesario tener en consideración la idea del bienestar propia del sujeto, y Alarcón (2015) lo define como equivalente a felicidad y una sensación agradable que experimenta el individuo ya sea directa o indirecta y recibe, alcanza o logra la adquisición de un bienpreciado o deseado. Entonces, la satisfacción con la vida se define como el

nivel en que la persona estima la calidad general de su vida en aspectos favorables (Pavot, et al.,1993).

Reyes (2017) comenta que la satisfacción con la vida se manifiesta en las óptimas interrelaciones (familiar y social) y proponen al sujeto un sin fin de oportunidades para su desarrollo interpersonal para mejora de su calidad de vida.

Diener (1984) que menciona la existencia de dos enfoques teóricos al momento de dar el concepto de satisfacción con la vida, sin excluir los constructos de bienestar subjetivo de la persona y/o de felicidad. Siendo el primer enfoque nombrado “abajo-arriba” (bottom-up) plantea que las personas se encuentran satisfechas porque viven muchos momentos y situaciones satisfactorias, siendo tres áreas las principales para la interpretación de la satisfacción con la vida: sentirse satisfecho dentro del área laboral, sentir satisfacción con la ayuda recibida y la satisfacción con el esfuerzo propio. Seguidamente en el segundo enfoque, “arriba-abajo” (top-down), propone que la tendencia universal a probar las cosas de manera provechosa es la encargada de las interacciones de la persona con el ambiente que lo rodea. Con esto mencionado, se puede afirmar que el componente que impulsa beneficiosamente a sentirse satisfecho con la propia vida es la inteligencia emocional, ya que esta permite enlazar las emociones para adaptarse al medio ambiente y alcanzar objetivos. Ambos enfoques no se manifiestan en una persona de manera particular sino, que se necesitan de los dos para llegar a una homeostasis (ver imagen 1). Según Perez-Escoda (2014) existe la posibilidad de que las personas con una inteligencia emocional superior al promedio experimenten su vida laboral de una forma más positiva.

Figura 1.

Modelo *Bottom up – Top Down*



Nota. diseño adaptado del modelo del excedente del consumidor

Por otro lado, el desempeño laboral es la variable que más interés prestan en el ámbito de la psicología organizacional y se deba, posiblemente, a que la producción de las organizaciones se encuentran ligadas al desempeño personal de sus colaboradores (Gabini, 2018). El estudio de dicho constructo permite delimitar qué tan favorable y victoriosa ha sido una organización, un desarrollo y una persona en el resultado de sus labores y objetivos (Robbins et al., 2010).

Koopmans et al. (2013) explican que el desempeño laboral son comportamientos notorios hacia las metas laborales y se sitúan bajo el control del colaborador, los cuales adjudican al éxito o al fracaso de la organización. de igual manera hacen énfasis en la importancia de tener un instrumento capaz de predecir y medir el desempeño tomando en cuenta las dimensiones correctas, para ello se guió del trabajo de Campbell (1990) quien plantea que el desempeño laboral se define como la perfección con la cual el individuo realiza el sustantivo fundamental o tareas técnicas centrales en su trabajo, definiendo así la dimensión del

Desempeño en la Tarea. Su segunda dimensión que nombró Desempeño contextual fue basada en el trabajo de Borman y Motowidlo (1993), quienes definen la dimensión como las conductas que sustentan el ambiente laboral, social y psicológico en los cuales las tareas fundamentales se ejercen. Mientras estas dos dimensiones se enfocan en aspectos fundamentales positivos, la tercera dimensión se enfoca en aquellos comportamientos intrínsecos y negativos de la organización, llamada Comportamientos laborales contraproducentes, la cual según Rotundo y Sackett (2002) son comportamientos que merman el bienestar de la organización, como, por ejemplo: ausentismo, evasión de trabajo, robo y abuso de sustancias (Koopmans et al., 2011).

Para Klingner et al. (2002) explicaron que el desempeño laboral está vinculado con la motivación, capacidades y satisfacción; y, plantean la teoría de la equidad, donde sustentan que el desempeño laboral está fuertemente enlazado con la percepción que tiene el sujeto con relación al trato que recibe. Estas consideraciones producen adhesión, eficacia, eficiencia y ganas de seguir trabajando a favor de la organización. Esto describe que el ser justos, comunicativos y recibir un buen trato, son elementos fundamentales para el crecimiento en todos los aspectos organizacionales.

La teoría de la equidad está compuesta por dos figuras: en primer lugar, tenemos al desempeño, donde se compara el aporte y la gratificación que obtiene frente a otras personas; y, en segundo lugar, se menciona la comparación intrínseca en relación a su par. Posteriormente podemos mencionar que la teoría de la equidad se halla en la proporción entre el trato que reciben los trabajadores y el desempeño, por ende, existe la fusión entre esfuerzo y recompensa; es decir, el desempeño ya sea positivo o negativo dentro de la organización se evidencia de acuerdo con el trato recibido (Klinger et al., 2002).

Por su lado, Vroom (1964) aborda la teoría de las expectativas, esta reúne los sentimientos de los trabajadores. En tal punto, esta propuesta estudia la percepción que posee el colaborador sobre la oportunidad de que su manera de

realizar las tareas o la manera de comportarse implique el desarrollo del desempeño.

Para explicar mejor la teoría de las expectativas Vroom (1964) exhibe tres elementos: primero tenemos a la expectativa, que no es más que la relación entre esfuerzo y desempeño y hace énfasis en el ahínco que el trabajador hace para desempeñarse mejor; seguidamente habla de la instrumentalidad, y refiere que la recompensa y el desempeño están vinculados, a mayor desempeño, mayor recompensa (las recompensas y las sanciones determinan el resultado ya sea positivo o negativo); por último, menciona la valía, y señala la importancia que el colaborador concede al resultado por el desempeño obtenido (considera la importancia que se le da a las recompensas y sanciones).

Seguidamente Locke (1976) propone la teoría de la finalidad o también llamada la teoría de las metas la cual contempla que hay un rol motivacional que interviene en el propósito de los colaboradores en el momento de desempeñar un trabajo. Los trabajadores buscan un objetivo o meta predeterminado por medio de la ejecución de un quehacer, donde el grado de esfuerzo predispone el nivel de su desempeño. La determinación para llegar a una meta compete a la motivación, puesto que esta empuja a dar un mejor desempeño. Por tanto, se señala que una meta es el producto anhelado que una persona proyecta y se empeña en lograr. Asimismo, declara que las metas, reúnen la atención y la acción manteniendo atención a la labor; congrega el esfuerzo y la energía e incrementa la perseverancia y aporta en la creación de nuevas tácticas.

Dentro del desempeño laboral buscamos enfocarnos en el desempeño docente. Según Muchinsky (2011) el desempeño se traduce en comportamiento, es lo que la gente realmente hace en un contexto observable. El desempeño abarca medidas que son importantes alcanzar objetivos y que pueden medirse con el desempeño real. Montenegro (2003) lo define como el cumplimiento de funciones, las cuales pueden estar influenciados por factores relacionados con el entorno, docente y alumno. De la misma manera, Fernández- Arata (2008) lo define como un conglomerado de actividades que realiza el educador para hacer más fácil el proceso de aprendizaje del alumno, donde los factores de motivación

y autosuficiencia son importantes. Valdés (2004), señala que el desempeño docente debe ser cuantificado, mediante procesos sistemáticos para la obtención de datos confiables y válidos, con la finalidad de evaluar y cuantificar el efecto educativo con el uso de habilidades y responsabilidades que el estudiante tiene.

En resumen, los objetivos que se trazan los colaboradores deben ser ampliamente interesantes y especiales, para poder florecer la motivación e impulsar a alcanzarlos (al ser precisos, son más fáciles de realizarlos). Por consiguiente, en la teoría de las metas la motivación tiene un rol importante que impulsa a desarrollar los objetivos propuestos, estos objetivos deben ser retadores, ya que conllevan al individuo a desempeñarse mejor.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se dispuso un tipo de estudio explicativo y de naturaleza asociativa, en la búsqueda de probar modelos sobre las relaciones entre una serie de constructos, tal y como proviene de una teoría subyacente. Con un diseño no experimental, debido a que no se manipularon las variables, de tipo transeccional, porque se aplicaron en un solo momento (Ato, Lopez y Benavente, 2013).

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

Variable exógena: Satisfacción con la vida.

Variable endógena: Desempeño Laboral.

Operacionalización de las variables: Para más información visualizar Anexo 1 y 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada por un grupo de personas que cumplen con ciertas características (Arias, 2012). Por consiguiente, la población de este estudio estuvo conformada por todos los docentes de la Provincia de Ucayali, la cual está representada por 10 433 profesores (ESCALE, 2021).

- Criterios de inclusión:
 - Docentes de la Provincia de Ucayali.
 - Docentes de ambos sexos.
 - Docentes que acepten participar voluntariamente.
- Criterios de exclusión:

- Docentes que no residan en la Provincia de Ucayali.
- Docentes que no ejerzan.
- Docentes que rechazan el tratamiento de sus datos y respuestas.

Muestra

La cantidad de docentes que aceptaron participar en la investigación fueron 251, donde se evidenció una mayor participación de mujeres con 130 profesoras (51.8%) mientras que el de hombres existieron 121 profesores (48.2%), donde la distribución de la muestra con respecto a la edad se conformó por tres grupos, siendo estos: adultez primaria (36.7%), adultez intermedia (33.8%) y adultez tardía (29.5%), con una media de edad de 44 y DE 9.771, los evaluados participaron de forma voluntaria y anónima respondiendo el cuestionario y escalas mediante la plataforma *Google forms*. (ver tabla 1)

Tabla 3

Distribución de los datos sociodemográficos

	<i>f</i>	%	<i>m</i>	DE
Edad				
26 - 39	92	36.7		
40-49	85	33.8	44	9.771
50- 65	74	29.5		
Sexo				
Femenino	130	51.8		
Masculino	121	48.2		
Condición laboral				
Contratado	148	59		
Nombrado	103	41		
Distritos				
Contamana	148	59.0		
Padre Marquez	22	8.8		

Pampa Hermosa	21	8.4
Inahuaya	11	4.4
Vargas Guerra	20	8
Sarayacu	29	11.6
<hr/>		
Estado civil		
<hr/>		
Soltero	86	34.3
Casado	79	31.5
Viudo	0	0.0
Divorciado	4	1.6
Conviviente	82	32.7

Nota.f: frecuencia, %: porcentaje, m: media, DE: desviación estándar

Muestreo

Se empleó la técnica no probabilística, ya que la selección fue intencional, de acuerdo con el criterio de los investigadores (Sanchez et al.,2015; 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la reunir datos fue la encuesta por medio del formulario virtualizado que incluye los datos sociodemográficos como la edad, sexo, condición laboral y distritos de la Provincia de Ucayali. Las herramientas de medición fueron dos escalas de tipo Likert, las cuales sirven para recoger y registrar datos e información sobre las variables, por lo tanto, para poder ser usada requiere poseer validez, confiabilidad y objetividad. (Hernandez et al., 2014).

Se empleó la plataforma *Google Forms* para la aplicación del cuestionario y escalas, que según Rayhan et al. (2018) considera que este programa ha demostrado tener eficacia en la aplicación de encuestas.

- *Escala de Satisfacción con la Vida* (Pavot, et al., 2008), para esta investigación se empleó la versión adaptada por De la Cruz et al. (2018) en un grupo de trabajadores peruanos. Que está comprendido por 5 ítems y con categoría de respuesta en forma Likert comprendiendo: Totalmente de

acuerdo, de acuerdo, algo de acuerdo, indiferente, algo en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

La evidencia de validez del instrumento de la versión adaptada fue apropiada. Para esta investigación se realizó el análisis factorial confirmatorio, se obtuvo la proporción del $\chi^2 / gl = 1.56$; por otro lado, el índice de bondad de ajuste comparativo (CFI = .96), el índice de Tucker – Lewis (TLI = .93), para la raíz normalizada cuadrada media residual (SRMR = .04) (Ver tabla 3 y figura 2). Estas estimaciones estarían afirmando la evidencia de validez basado en la estructura interna del constructo, por su parte la confiabilidad fue obtenida por estimación alpha el cual alcanzó un .87 con una estabilidad de 2 meses en test-retest manteniendo un alfa de .82 con una muestra de 176. Asimismo, en Perú se realizó una adaptación de dicha versión por De la Cruz et al. (2018) se contó con una muestra de 177 personas, donde los autores mencionaron que el supuesto de tau-equivalencia no se cumple, por lo que el uso del coeficiente α no es viable. en consecuencia, reportaron un coeficiente omega de .90.

La confiabilidad que obtuvimos con una muestra de 251 nos lanzó como resultado un coeficiente Alpha ordinal de .83 y un coeficiente omega de .78 confirmando valores similares. (Ver tabla 4)

- *Escala de Desempeño Laboral* (Koopmans et al., 2014), para esta investigación se usó la adaptación de Gabini (2016), donde se tuvo como objetivo medir el desempeño laboral individual de manera comprensiva en cualquier población laboral genérica, la prueba se compone de 16 ítems en total, teniendo cada ítem con calificación de formato Likert componiendo: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. Y de tres dimensiones: La dimensión de desempeño en la tarea consiste en cinco ítems, la dimensión de desempeño contextual de ocho ítems, y la dimensión de conductas laborales contraproducentes de cinco ítems. Cabe declarar que en el análisis factorial exploratorio se eliminaron los ítems 4 y 6 por redundancia. (Ver figura 3)

Así mismo se realizó el análisis factorial confirmatorio, se obtuvo un chi-cuadrado ($\chi^2 = 180.49$), con un grado de libertad ($gl = 74$) alcanzando una probabilidad de $\chi^2 / gl = 2.43$; por otro lado, el índice de bondad de ajuste comparativo ($CFI = .94$), el índice de Tucker – Lewis ($TLI = .93$), para la raíz normalizada cuadrada media residual ($SRMR = .08$). (Ver tabla 3 y figura 3)

La confiabilidad obtenida con la muestra de nuestro estudio en las tres dimensiones en general fue adecuada, alcanzando un valor de alpha ordinal total de .80 (rendimiento en la tarea: $\alpha = .71$; comportamientos contraproducentes: $\alpha = .87$, y rendimiento en el contexto: $\alpha = .82$). (Ver tabla 5)

3.5. Procedimiento

El desarrollo de esta investigación se inició con la elección de las variables más adecuadas para el estudio y la consecuente búsqueda de referencias y literatura científica para consolidar el marco teórico, seguidamente se determinó la muestra y el lugar donde se aplicarían los cuestionarios y escalas. Posteriormente se seleccionaron los instrumentos para cuantificar las variables, más adelante después de la aprobación del proyecto se procedió a aplicar las escalas, vía virtual por *Google Forms*, en conjunto con el consentimiento informado. A continuación, se procesaron las respuestas mediante programas estadísticos y se discutieron los resultados.

3.6. Método y análisis de datos

Una vez aplicados los instrumentos, se realizó la depuración tomando en consideración los criterios de exclusión, inclusión y eliminación. Las respuestas obtenidas de *Google forms* se descargaron en hojas de cálculo de Microsoft Office Excel 2019, y se procedió a categorizar con dígitos numéricos las respuestas invirtiendo las respuestas de los reactivos negativos. Seguidamente se procedió a importar los datos con el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS 27. Posteriormente a ello, se utilizó el programa RStudio con el fin de llegar a obtener el modelo óptimo, el cual se logró identificar gracias a la depuración de ítems con cargas factoriales.

3.7. Aspectos éticos

A fin de cumplir con los estándares éticos de nuestra profesión, nos guiamos por lo dictado en el Código de Ética Profesional del Colegio Psicólogos del Perú (2017), aplicado de manera estricta en el consentimiento informado de los participantes (American Psychological Association, 2017), utilizando como canal principal el aviso presente en cada encuesta virtual, al mismo modo se respetó la libre elección y autonomía de los evaluados, dando como válido una respuesta negativa al consentimiento informado. donde se expresó la confidencialidad de los datos personales y se recalcó el objetivo de la investigación (Cash et al., 2014).

Se garantizó el anonimato en las respuestas y el manejo seguro de los datos personales de identificación (PII) según lo estipula Princeton University (2021) en sus últimas recomendaciones al llevar a cabo investigaciones en la era digital.

De igual manera nos apegamos a lo estipulado por El código de Ética de la Universidad César Vallejo (2017), manteniendo el rigor científico en cada interpretación de los datos obtenidos y la competencia profesional y científica manteniéndonos a la vanguardia de los estatutos nacionales e internacionales en investigación responsable.

IV. RESULTADOS

Se ha iniciado el análisis de datos con la verificación de las puntuaciones extremas con la finalidad de contrastar la distribución normal multivariada de la data. En donde se ha observado que, $G^2 = 20.200$ que se encuentra por encima del valor máximo establecido ($G^2 \leq .5$) (Bentler, 2005; Mardia, 1970;1974). En consecuencia, el análisis de la estimación del modelo para confirmar la normalidad se ha empleado de acuerdo con la recomendación de mínimos cuadrados ponderados. (ver tabla 4)

Tabla 7

Validación de puntuaciones extremas

Variable	g1	rc	g2	rc
Tarea	-0.383	-2.479	-0.677	-2.189
Contexto	-0.984	-6.364	0.701	2.267
Contra	-1.459	-9.440	3.031	9.803
s1	-1.507	-9.745	1.747	5.648
s2	-1.258	-8.137	1.597	5.166
s3	-1.604	-10.373	2.179	7.048
s4	-1.570	-10.157	2.956	9.561
s5	-0.980	-6.341	-0.185	-0.598
Multivariate (G^2)			32.255	20.200

Nota. g1: asimetría, rc: ratio crítico (puntuación z), G2: curtosis

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

La tabla 2 responde al planteamiento de la hipótesis general, el cual indica que la satisfacción con la vida explica al desempeño laboral, por lo tanto, la estimación del coeficiente de regresión estructural $\beta = .34$, cuenta con nivel de significancia estadística adecuado ($p < .027$) y el cual estaría explicando a la satisfacción con la vida (F1) en 11% de varianza al desempeño laboral. En conclusión, la hipótesis general se confirma debido a que hay una significancia

estadística; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo (véase también la fig. 3).

Tabla 8

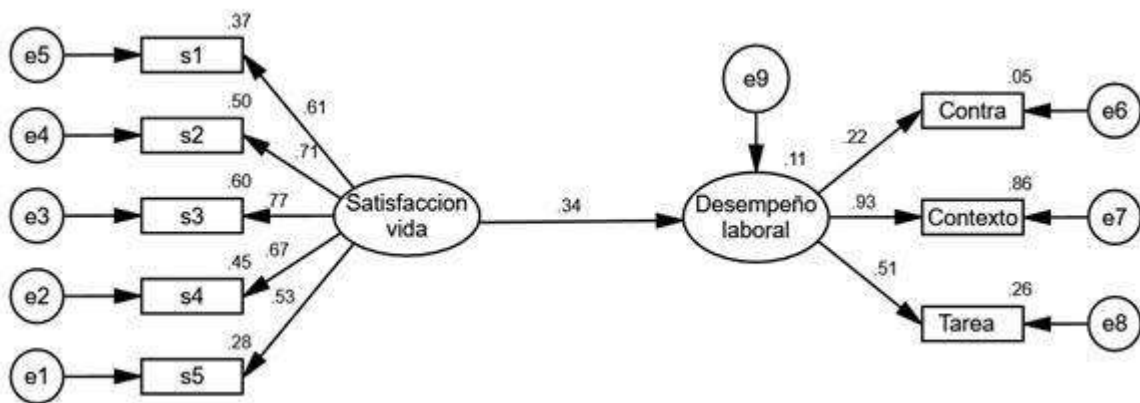
Estimaciones y nivel de significancia de regresión estructural de las variables

V1	V2	β	DE	Z	p	VE
F1	→ F2	0.34	0.134	2.21	0.027	0.11

Nota. F1: Variable exógena (Satisfacción con la vida), F2: Variable endógena (Desempeño laboral), β : coeficiente de determinación, D.E: desviación estándar, Z: ratio crítica (puntuación z), p: significancia estadística, VE: Varianza Explicada

Figura 4

Modelo estructural de las variables de estudio



Nota. Elaboración propia IBM SPSS

Hipótesis específicas

La tabla 6, responde a los planteamientos de las hipótesis específicas, donde la primera menciona que la satisfacción con la vida influye sobre las actitudes contraproducentes (contra), por lo tanto la estimación de regresión estructural $\beta = .33$, cuenta con nivel de significancia estadística adecuada ($p = <.001$), donde se estaría explicando a la satisfacción con la vida (F1) en 11% de varianza de actitudes contraproducentes, por consiguiente, se acepta la primera hipótesis específica debido a que existe significancia estadística; por lo tanto se acepta la primera hipótesis específica.

Asimismo, la satisfacción con la vida y la dimensión desempeño en el contexto (contexto), obtuvo una estimación $\beta = .31$, donde se estaría explicando a la satisfacción con la vida (F1) en 9% de varianza de desempeño en el contexto, aceptando la segunda hipótesis con una significancia de $p = <.001$, por ende, se acepta la segunda hipótesis: la satisfacción con la vida influye en el desempeño en el contexto.

Por último, la satisfacción con la vida y la dimensión desempeño en la tarea (tarea) alcanzó una estimación $\beta = .18$. Se acepta la tercera hipótesis: la satisfacción con la vida influye en el desempeño en la tarea, con una significancia de $p = .014$, seguidamente, la satisfacción con la vida (F1) se estaría explicando en un 3% de varianza de desempeño en la tarea haciéndola más pequeña en relación con las otras dimensiones.

Tabla 9

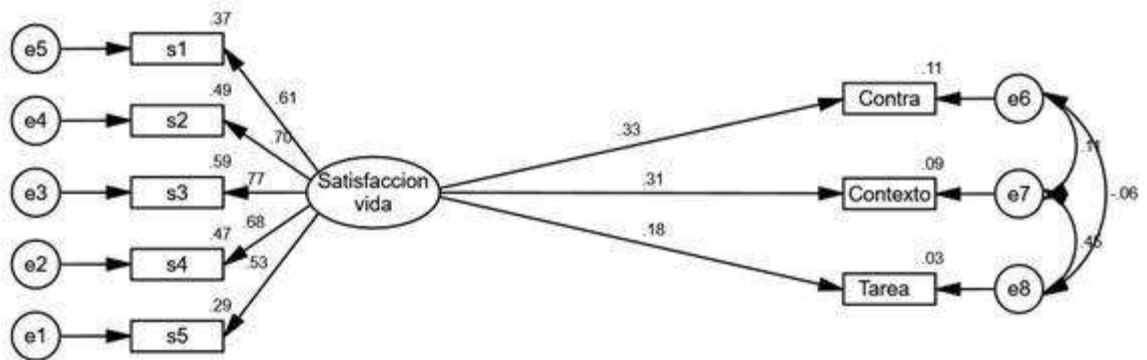
Estimaciones y nivel de significancia estructural de las dimensiones

V1		V2	β	DE	Z	p	VE
F1	→	Contra	0.33	0.304	4.355	<.001	0.11
F1	→	Contexto	0.31	0.211	4.077	<.001	0.09
F1	→	Tarea	0.18	0.155	2.448	0.014	0.03

Nota. V1: Variable exógena (Satisfacción con la vida), V2: Variable endógena (Desempeño laboral), β : coeficiente de determinación, D.E: desviación estándar, Z: ratio crítica (puntuación z), p: significancia estadística, VE: Varianza Explicada, F1: dimensión Satisfacción con la vida, Contra: dimensión actitudes contraproducentes, Contexto: dimensión desempeño en el contexto, Tarea: dimensión desempeño en la tarea.

Figura 5

Modelo estructural de las dimensiones



Nota. Elaboración propia IBM SPSS

V. DISCUSIÓN

Se han tamizado las investigaciones y teorías para ratificar los resultados encontrados. Con relación a los antecedentes argumentamos que se llegó a detectar solo una investigación donde hicieron uso de las variables de estudio, sin embargo, dicho estudio no es similar con respecto al tipo de investigación por consiguiente la discusión será contrastada con los marcos teóricos disponibles.

La hipótesis general de este estudio permite explicar la satisfacción con la vida sobre el desempeño laboral en docentes de la Provincia de Ucayali, los datos obtenidos confirman la hipótesis, es decir la variable satisfacción con la vida explica directamente a la variable desempeño laboral en un 11%, del mismo modo su regresión estructural fue $\beta = .34$ y su nivel de significancia $p < .027$ confirmando los principios de Veenhoven (1994) que menciona que la satisfacción con la vida tiene impacto en cada aspecto personal y profesional del individuo desde los deseos normativos hasta el *output* de desempeño en varios ámbitos. Es decir que los niveles de satisfacción con la vida explicará los niveles de desempeño laboral. Diener (1994) menciona dos enfoques teóricos, *bottom – up* y *top – down*, ambos están ligados y conectados entre sí, el primer enfoque menciona que las personas se sienten satisfechas con su vida porque experimentan situaciones agradables y el segundo enfoque nos habla de que los sujetos sienten satisfacción porque existe una predisposición global, el modelo no es lineal, sino en forma de *zigzag*. Al experimentar la satisfacción global, vida, trabajo, familia, el desempeño de los docentes será óptimo, ayúdalos a alcanzar metas y objetivos planteados (Vroom, 1964).

Con respecto a la primera hipótesis específica, los datos confirman que la satisfacción con la vida influye sobre las actitudes contraproducentes de los docentes en un 11% de varianza explicada, del mismo modo la regresión estructural es $\beta = .33$ y la significancia estadística adecuada ($p = < .001$). Reyes (2017) menciona que la satisfacción con la vida es sentirse pleno exteriorizando la manera de comportarse en las relaciones sociales, donde proponen al sujeto oportunidades de desarrollo, por consiguiente, afirmamos que al sentirse satisfecho con la vida se evitarán comportamientos contraproducentes tales como hablar mal de los colegas, hablar mal del lugar de trabajo, exagera los

problemas, etc. Por otro lado, Alarcón (2015) menciona que la satisfacción con la vida es equivalente a felicidad y sensación agradable que permite al sujeto comportarse de manera adecuada en escenarios laborales para alcanzar un buen desempeño. Muchinsky (2011) menciona que desempeño se traduce en comportamientos y estos pueden ser influenciados por factores intrínsecos y extrínsecos.

En tanto los resultados hallados en la segunda hipótesis específica fueron significativos, lo cual nos indica que la satisfacción con la vida influye sobre la dimensión desempeño en el contexto en un 9% de varianza explicada, del mismo modo la regresión estructural fue de $\beta = .31$ y la significancia estadística fue $p = <.001$ en esta dimensión se verifica la iniciativa, y las tareas desafiantes. Tal como lo menciona Vroom (1964) en su teoría de las expectativas, esta menciona que el sujeto al sentirse satisfecho verá la forma de realizar tareas desafiantes donde existan recompensas y estas ya sean buenas o malas afectarán el desempeño laboral.

Los resultados de la última hipótesis fueron significativos, se demostró que la satisfacción con la vida influye un 3% sobre la dimensión de desempeño en la tarea, del mismo modo la regresión estructural fue de $\beta = .18$ y la significancia estadística de $p = .014$. En esta dimensión se verifica que tan bien el sujeto realiza las tareas encomendadas, está orientada a los resultados y eficiencia, se contrasta con la teoría de Locke (1976) que propone la teoría de la finalidad o de las metas la cual contempla que existe un rol motivacional que interviene en el propósito de los individuos al momento de desempeñar el trabajo. Al sentirse satisfecho con la vida, el sujeto tendrá el impulso de lograr metas, ese esfuerzo predispondrá el nivel de desempeño en el contexto laboral.

En cuanto a las limitaciones, lo conforma, el tamaño de la muestra, ya que no se logró constituir la cantidad necesaria para que el estudio sea más concluyente en comparación a un muestreo probabilístico y tamaño de la muestra donde explicaría a ambas variables. En síntesis, se logró responder a los objetivos establecidos, así como también a las hipótesis, las cuales fueron aceptadas y confirmadas, respaldadas por diferentes teorías.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye lo siguiente:

1. La hipótesis general fue aceptada, verificando que la satisfacción con la vida explica el desempeño laboral en docentes de la Provincia de Ucayali. ($\beta = .34; p < .027$)
2. La primera hipótesis específica fue aceptada, comprobando que la satisfacción con la vida influye sobre los comportamientos contraproducentes de los docentes de la Provincia de Ucayali. ($\beta = .33; p = < .001$)
3. La segunda hipótesis específica fue aceptada, indicando que la satisfacción con la vida influye en el desempeño en el contexto de los docentes de la Provincia de Ucayali. ($\beta = .31; p = < .001$)
4. La última hipótesis fue aceptada, explicando que la satisfacción con la vida influye sobre el desempeño en las tareas de los docentes de la Provincia de Ucayali. ($\beta = .18; p = .014$)

VII. RECOMENDACIONES

Con base a los resultados obtenidos, se recomienda:

1. Realizar investigaciones con las variables presentadas, añadiendo aún más variables para contrastar resultados.
2. Se recomienda que en las futuras investigaciones se trabaje en una muestra más amplia, utilizando una población parecida a la presentada, evitando el centralismo, enfocándonos en las provincias del Perú.
3. Verificar la invarianza multigrupo según sexo y edad.
4. Cambiar el enfoque de contexto y muestra de la investigación a otras labores y profesiones.

REFERENCIAS

- Alarcón, R., & Caycho, T. (2015). *Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima metropolitana*. *Psychologia: avances de la disciplina*, 9(1), 59-69. ISSN 1900-2386.
- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. (2002, amended effective June 1, 2010, and January 1, 2017). Recuperado de: <http://www.apa.org/ethics/code/index.html>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Ato, Manuel, López, Juan J., & Benavente, Ana. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. doi.org/10.6018/analesps.29.3.17851
- Bentler, P.M. (2005). *EQS 6 Structural Equations Program Manual*. Encino, CA: Multivariate Software, Inc. ISBN 1-885898-03-7
- Borman, W.C., y Motowidlo, S.J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Personnel selection in organizations* (71-98). San Francisco, CA: JosseyBass.
- Calderón-De la Cruz, G., Lozano, F., Cantuarias, A., & Ibarra, L. (2018). Validación de la Escala Satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 24(2), 249-264. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.06>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M.

Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.

Cash R., Wikler D., Saxena A., & Capron A., Edits. (2014). *Estudios de casos sobre ética de la investigación internacional en salud*. Washington, D.C. Casebook on ethical issues in international health research (1a edición digital).

Choque D. y Quispe M. (2017). *Satisfacción con la vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una microred de salud de la ciudad de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*. Recuperado de http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Defensoría del Pueblo. (2020). *Brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad*. Serie Informes Especiales. No. 027-2020-DP.

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, Vol. 95, No. 3, 1984, Recuperado de SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2162125>

Diener, E. Robert A. Emmons, Randy J. Larsen & Sharon Griffin (1985). The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49:1, 71-75, DOI: 10.1207/s15327752jpa4901_13

ESCALE - Unidad de Estadística Educativa (2021). *Provincia de Ucayali: número de docentes en el sistema educativo por tipo de gestión y área geográfica, según etapa, modalidad y nivel educativo*. Ministerio de Educación. Perú.

- Escoda, Núria & Zúñiga, Rosalba & Filella, G. (2020). *Las TIC en Educación Emocional En: Comunicación y Pedagogía*, 323-324, 71-74. 71-74.
- Fernández-Arata, J. M. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. *Universitas Psychologica*, 7(2),385-401.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). Mc Graw Hill Education.
- Judge, T. y Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. PEARSON. México. ISBN: 978-607-32-1980-8
- Klingner, D. E., & Nalbandian, J. (2002). *La administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308. <http://www.jstor.org/stable/2488088>
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Mardia, K. V. (1970). Measures of Multivariate Skewness and Kurtosis with Applications. *Biometrika*, 57, 519-530. <https://doi.org/10.1093/biomet/57.3.519>

Mardia, K.V. (1974). Applications of Some Measures of Multivariate Skewness and Kurtosis in Testing Normality and Robustness Studies. *The Indian Journal of Statistics, Series B.* 36, 115-128.

<https://www.jstor.org/stable/25051892>

Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente; fundamentos, modelos e instrumentos* (1a. Ed., 1a. Reimp.). Bogotá: magisterio.

Muchinsky, P. M., O'Leary, B. J., & Weathington, B. L. (2011). *Psychology and work: Understanding people in the workplace*. Cambridge Scholars Publishing.

Pavot, W. & Diener, E.D. (1993). *The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being*. *Social Indicators Research*, 28, 1-20.

Princeton University (2021). *Research Data Security*. Recuperado de <https://ria.princeton.edu/research-data-security>

Rayhan, R., Zheng, Y., Uddin, E., Timbol, C., Adewuyi & Baraniuk, J. (2013). *Administer and collect medical questionnaires with Google documents: a simple, safe, and free system*. *Applied Medical Informatics*, 33(3), 12-21.

Reyes, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Rotundo, M. and Sackett, P.R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Aspects of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5o ed.). Business Support Aneth.
- Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Satorra, A. & Bentler, P.M. (2010). Ensuring positiveness of the scaled diferencia Chi-square test statistic. *Psychometrika*, 75(2), 243-248. DOI: 101007/s11336-009-9135-Y
- Suarez, G. (2017). *Grado de satisfacción con la vida de las madres de familia del asentamiento humano Violeta Ruesta*. Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote.
- Universidad César Vallejo (2017). *Resolución del consejo universitario*. Recuperado de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2021/03/RCUNo0606-2021-UCV.pdf>
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Veenhoven, R. (1994). *El estudio de la satisfacción con la vida*. *Intervención Psicosocial*, vol. 3, págs. 87-116.
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction, *The Journal of Positive Psychology*, 3:2, 137-152, DOI: 10.1080/17439760701756946

ANEXOS

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable independiente: Satisfacción con la vida.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítems	Medición
Satisfacción con la vida	Nivel en que la persona estima la calidad general de su vida en aspectos favorables.	Fue medida por el instrumento Satisfaction with life Scale (SWLS) de Diener et al., (1985), donde se utilizó la adaptación peruana: Escala Satisfacción con la vida de De la Cruz et al., (2018), compuesta por 5 ítems y 5 tipos de respuesta tipo Likert.	Satisfacción vital global	1 al 5	Ordinal

Tabla 2*Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral.*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Definición operacional	Ítems	Medición
Desempeño laboral	Son comportamientos que son notorios para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y se sitúan bajo el control del colaborador, los cuales adjudican al éxito o al fracaso de la organización. (Koopmans, et al.)	Fue medida por el Job Performance Scale de Koopmans et al., (2014), donde se utilizó la adaptación Escala de Desempeño laboral, (2016), compuesta por 16 ítems y 5 tipos de respuesta tipo Likert.	Desempeño en la tarea	Comportamientos enfocados en priorizar el trabajo, está orientado a resultados.	1 al 7	Ordinal
			Comportamientos contraproducentes	Comportamientos que realizan de forma consciente en contra de la organización (chismes, hablar mal de los compañeros)	8 al 12	
			Desempeño en el contexto	Comportamientos enfocados a la iniciativa, a los desafíos y actualización de conocimientos.	13 al 16	

Tabla 4

Análisis de validez Escala Satisfacción con la vida y Escala de desempeño laboral.

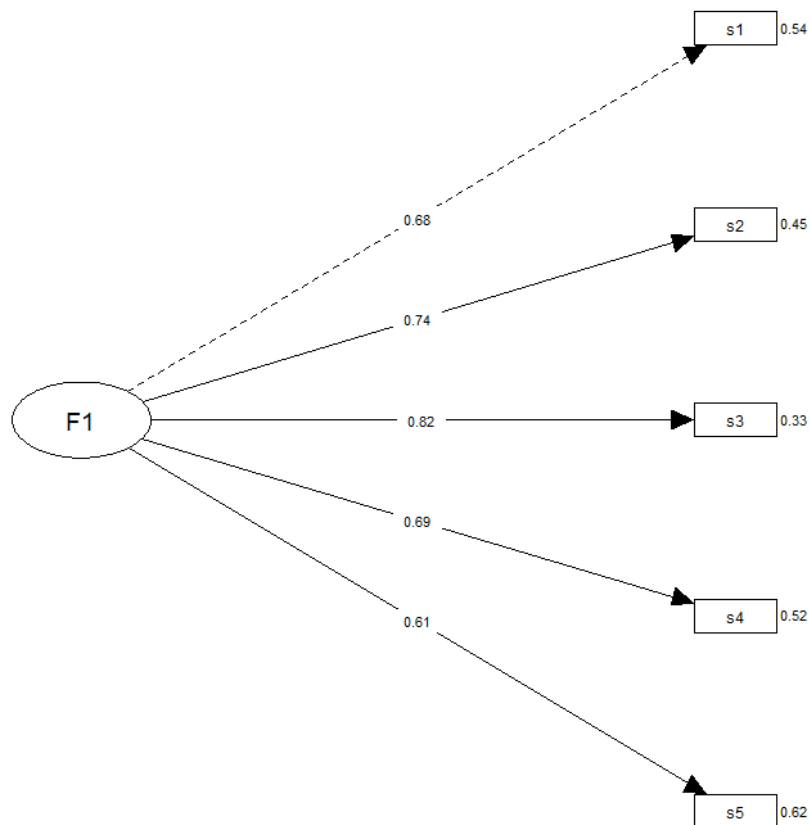
Índice de tabla de bondad de ajuste

	X ²	gl	X ² /gl	CFI	TLI	SRMR
E1	34.734	5	1.566	0.969	0.938	0.044
E2	180.49	74	2.439	0.944	0.931	0.08

Nota. X²: Chi cuadrado, gl: grado de libertad, CFI: índice de ajuste comparativo, TLI: índice de Taker Lewis, SRMR: raíz media residual estandarizada, E1: escala de satisfacción con la vida, E2: Escala de desempeño laboral

Figura 2

Representación gráfica Escala Satisfacción con la vida



Nota: Elaboración propia IBM SPSS

Figura 3

Representación gráfica Escala desempeño laboral

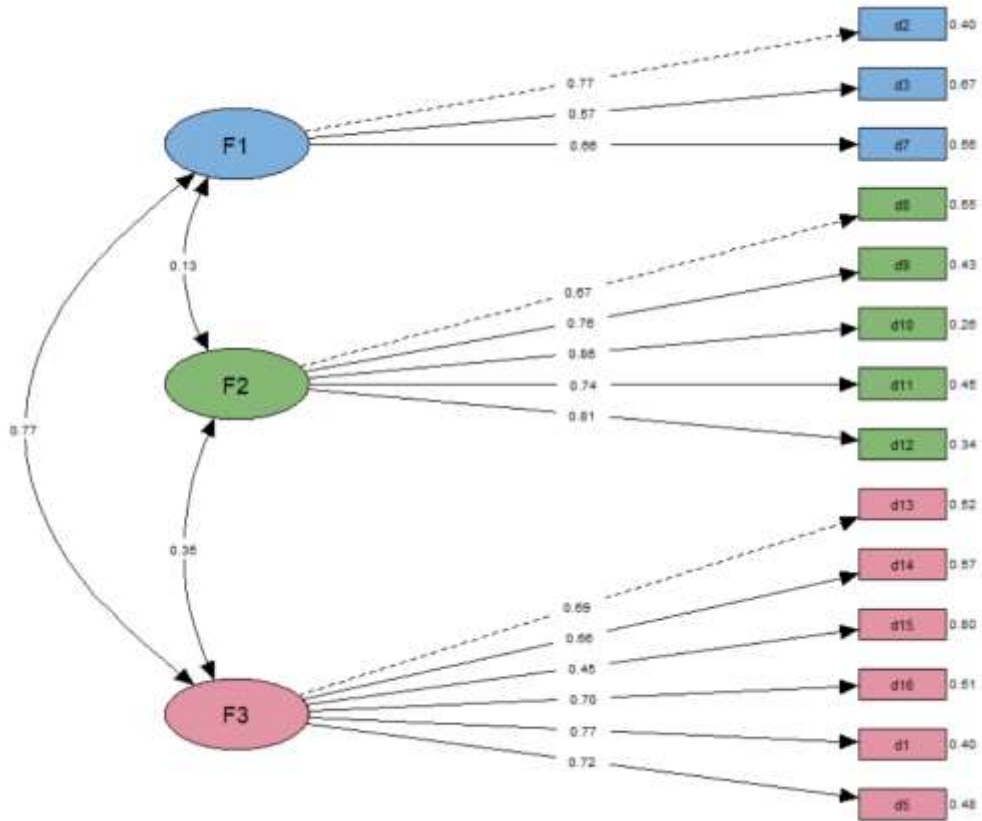


Tabla 5

Análisis de confiabilidad de la escala de Satisfacción con la vida

Estimación de la confiabilidad por consistencia interna

Satisfacción con la vida	
α_{ordinal}	0.830
Ω	0.783

Nota. α : alfa, α : alfa ordinal, Ω omega

Análisis de confiabilidad de la escala de Satisfacción con la vida

Tabla 6

Análisis de confiabilidad de la escala de Desempeño laboral

Estimación de la confiabilidad por consistencia interna

	Desempeño en la tarea	Actitudes contraproducentes	Desempeño en el contexto
α_{ordinal}	0.710	0.876	0.821
Ω	0.633	0.823	0.756

Nota. α : alfa, α : alfa ordinal, Ω omega

Escala de Satisfacción con la vida

A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones, donde deberá marcar la respuesta que mejor lo describa:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Algo en desacuerdo
4. Indiferente
5. Algo de acuerdo
6. De acuerdo
7. Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5	6	7
1. En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.							
2. Las condiciones de mi vida son excelentes.							
3. Estoy completamente satisfecho con mi vida.							
4. Hasta ahora he conseguido las cosas más importantes que quiero en la vida.							
5. Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada.							

Escala de Desempeño Laboral

A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones, donde deberá marcar la respuesta que mejor lo describa:

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

	1	2	3	4	5
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué tiempo y esfuerzo.					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3. Realicé tareas laborales desafiantes.					
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6. Me capacito constantemente para mantener mis conocimientos actualizados.					
7. Busco nuevos desafíos en mi trabajo.					
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					

12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.					
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude terminarlo a tiempo.					
14. Me capacito constantemente para actualizar mis habilidades laborales.					
15. Participé activamente de las reuniones laborales.					
16. Mi planificación laboral fue óptima.					



Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Universidad Nacional de Rosario (UNR)

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE ESCALAS

Estimado Armando Pereyra:

Por medio de la presente autorizo a Usted y a cualquier persona ligada a su investigación al uso y/o adecuación (siempre que no se modifique sustancialmente la misma) de la Escala de Rendimiento Laboral Individual, publicada en la Revista Evaluar volumen 16 páginas 31-45, de la cual soy el autor principal. En este sentido, se solicita que la utilización de la misma se realice con fines académicos/investigativos, no lucrativos y que, en todos los casos, se haga referencia y brinde crédito a la fuente.

Extiendo esta carta a pedido de la persona destinataria y para ser presentada ante quien corresponda. En caso de tener alguna consulta o sugerencia, no dude en comunicarse. Saluda
Atte.:

Dr. Sebastián Gabini
(CONICET-UNR)
Fac. Humanidades y Artes – Universidad
Nacional de Rosario
Facultad de Psicología y Relaciones Humanas –
Universidad Abierta Interamericana
Tel. (0341) 4802673
sebastian_gabini@live.com.ar

De: "Koopmans, L. (Linda)" <linda.koopmans@trn.nl>
Fecha: 20 de setiembre de 2021 a las 7:58:41 a. m. PET
Para: Armando Pereyra <Pablo_per@yahoo.com>
Asunto: RE: Permission for use IWPG

Hi,

Thank you for your e-mail. You have my permission to use the IWPG in your research. Please find the manual of the IWPG attached, which includes the 18-item questionnaire and scoring instructions.

Kind regards,

Dr. Linda Koopmans



● **sebastian gabini** <sebastian_gabini@live.com.ar>

Para: Armando Pereyra

Estimado Armando, adjunto la nota solicitada. Saludos cordiales a usted y a su profesor.

> [Mostrar mensaje original](#)



Autorizaci... .docx

85kB

Permission to Use

The scale is copyrighted but you are free to use it without permission or charge by all professionals (researchers and practitioners) as long as you give credit to the authors of the scale: Ed Diener, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen and Sharon Griffin as noted in the 1985 article in the *Journal of Personality Assessment*.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PEREYRA REYES ARMANDO ALBERTO, VASQUEZ CHAVEZ CLAUDIA ELIZABETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA PROVINCIA DE UCAYALI", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PEREYRA REYES ARMANDO ALBERTO DNI: 70000707 ORCID 0000-0002-8396-5638	Firmado digitalmente por: APEREYRARE el 16-01-2022 18:59:47
VASQUEZ CHAVEZ CLAUDIA ELIZABETH DNI: 72975287 ORCID 0000-0002-8406-4188	Firmado digitalmente por: CVASQUEZCH01 el 18-01-2022 18:12:44

Código documento Trilce: INV - 0495476