



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

**Satisfacción laboral y desempeño de los docentes en una  
universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTOR:**

Bodero Guinand, Antonio (ORCID: 0000-0003-1511-3289)

**ASESORA:**

Dra. Jiménez Chinga, Regina (ORCID: 0000-0003-4048-0929)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

PIURA — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis abuelos Isabel & Julio y Blanca & Pompeyo. A mi tío Alex y mi primo Daniel. Dios los guarde en su gloria.

## **Agradecimiento**

A mis padres y hermanas por estar siempre a mi lado.  
Y a mi compañera por ser mi motor y motivo.

## Índice de contenidos

|  |     |
|--|-----|
| Dedicatoria.....   | ii  |
| Agradecimiento.....  | iii |
| Índice de contenidos.....                                  | iv  |
| Índice de tablas.....                                      | v   |
| Resumen.....   | vi  |
| Abstract.....  | vii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                       | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                     | 5   |
| III. METODOLOGÍA.....                                      | 12  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                   | 12  |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                   | 12  |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis..... | 13  |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....  | 14  |
| 3.5. Procedimientos.....                                   | 14  |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                      | 14  |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                  | 14  |
| IV. RESULTADOS.....  | 16  |
| V. DISCUSIÓN.....  | 21  |
| VI. CONCLUSIONES.....                                      | 26  |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                  | 28  |
| REFERENCIAS.....   | 30  |
| ANEXOS.....  | 38  |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: Nivel de la Satisfacción laboral del personal docente en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.....  | 16 |
| Tabla 2: Nivel del Desempeño laboral del personal docente en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.....   | 17 |
| Tabla 3: Resultados del coeficiente de correlación de Pearson entre la variable Satisfacción laboral y la variable Desempeño laboral del personal docente en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.....                     | 17 |
| Tabla 4: Resultados del coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable Satisfacción laboral y la variable Desempeño laboral del personal docente en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19 ..... | 18 |

## Resumen

La investigación en curso tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19. Esto despierta el interés del investigador al hacerse la pregunta, ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19? Al estar interesado en descubrir como puede afectar al docente la actual coyuntura. Para ello se propone realizar un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, descriptivo correlacional. Al finalizar el estudio y una vez aplicada la encuesta de 36 preguntas, se encontró que el grado de satisfacción laboral es directamente proporcional al desempeño de los docentes en una universidad privada en Piura. Dando como resultado una correlación con un coeficiente de Pearson de 0.823 con un nivel de significancia muy importante ( $n < 0.01$ ).

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Desempeño docente, Covid19.

## Abstract

The current research aims to determine the relationship between job satisfaction and the performance of teachers at a private university in Piura during the Covid19 pandemic. This arouses the researcher's interest by asking the question, ¿What is the relationship between job satisfaction and the performance of teachers at a private university in Piura during the Covid19 pandemic? Being interested in discovering how the current situation may affect teachers. For this purpose, it is proposed to carry out a study with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional, descriptive-correlational and correlational. At the end of the study and once the 36-question survey was applied, it was found that the degree of job satisfaction is directly proportional to the performance of teachers in a private university in Piura. The result was a correlation with a Pearson coefficient of 0.823 with a very important level of significance ( $n < 0.01$ ).

Keywords: Job satisfaction, teaching performance, Covid19.

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia a nivel mundial ha causado gran impacto, forzando a los países a tomar acciones y obligando al sistema educativo a realizar cambios de mejora, creando la necesidad de una educación virtual. Ante esta coyuntura los actores involucrados en la educación, se han orillado a realizar diferentes estrategias de enseñanza y desarrollar un trabajo de tipo remoto. Lo cual ha implicado tener diferentes cambios de conducta, cambios emocionales y psicológicos dentro del ámbito laboral. Siendo las variables de estudio fundamentales del desarrollo de las instituciones educativas.

Es así que en Paraguay el desempeño en docentes ha mostrado mayor relevancia ya que los mismos docentes han referido que hay un mayor compromiso y dificultades en el proceso de aprendizaje ya que hay problemas en el colapso de las plataformas y conexión a internet. Ello era importante para el desempeño del docente (Picón, 2020). Cambiando de lado, en el Perú las variables de nuestra investigación se encuentran bajo el contexto de la pandemia, han evidenciado una relación directa, pero se mostró una baja en el último año significativa de ambas variables, debido a condiciones externas y metodologías empleadas, respondiendo a una alta exigencia (Vargas et al. 2020). Así también en Lima Metropolitana el grado de satisfacción en los docentes presenta un 13.3% de un total de la población considerada baja y el 87.7% nivel medio en satisfacción laboral Cabrera (2020).

En una Universidad privada en la provincia de Piura, conformada por 90 docentes. Actualmente brindan una educación virtual, desarrollada a través de una plataforma "Blackboard", donde los docentes interactúan con los estudiantes en los diversos programas de pregrado y postgrado. El personal docente tiene mayor responsabilidad, en algunos casos se le adicionaron mayor carga lectiva, más horas académicas y capacitación extra por los nuevos procesos dentro de la enseñanza virtual. Con respecto a nuestras variables, se han identificado que diferentes



acciones que conllevan a la disminución de las mismas, más aún en el contexto de la pandemia, el personal ha cambiado su manera de impartir clases y han tenido que reinventar el proceso educativo y evaluativo de los alumnos, ahora son diferentes, todo debido a la nueva normalidad, realizando una labor más detallada y analítica. Por último, las materias impartidas, tienen un periodo corto de aprendizaje, entorno al inicio y al final de una clase, por los problemas que se presentan durante la conectividad de cada alumno, muchas veces no permite desarrollar por completo y tener continuidad en el proceso, sin contar que, ante todo ello, no se aplica un aprendizaje que termine de convencer, con el fin de cumplir con las metas en el desarrollado del proceso educativo básico. Por ello es importante evaluar satisfacción y desempeño laboral, bajo con contexto de mayor impacto.

Es así que se propone un problema general a la investigación: ¿Qué correlación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?, asimismo se planteó cuatro problemas específicos ¿Qué correlación hay entre las dimensiones significado de trabajo, beneficios económicos, condiciones de trabajo y reconocimiento personal en correlación con el desempeño de los docentes en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?

Asimismo, el estudio fue desarrollado bajo un propósito teórico, práctico, metodológico, relevancia social y por último de conveniencia según (Hernández, 2018). A nivel teórico busca proporcionar mayor información que propondrá ser útil para todos en la comunidad educativa, respecto a las variables de nuestro estudio en el contexto de la pandemia y aporta información nueva en base a la formulación del problema en un entorno totalmente diferente, que es la una universidad privada en Piura. Debido a que no se cuenta con mucha información sobre este estudio de alcance nacional sobre los grados actuales de satisfacción y desempeño en los docentes, el presente trabajo.

A nivel práctico, se busca concientizar a los actores principales, dentro de las universidades privadas en Piura, de acuerdo a los resultados obtenidos. A partir de eso podemos adoptar medidas que puedan mejorar las variables estudiadas con el objetivo de la excelencia en el sistema de enseñanza y la predisposición de los docentes ante la pandemia. Proporcionando documentación que propondrá ser útil para todos en la comunidad educativa para elevar el entendimiento por encima del presente en satisfacción y desempeño de los maestros y las formas de cómo mejorarlo.

A nivel metodológico, sirva como base para nuevos investigadores que hagan trabajos compatibles. Así también busca validar los instrumentos utilizados, para seguir utilizándolos. En cuanto a la relevancia social la investigación, se considera muy notable, más aún el contexto de la pandemia, por ello da mayor interés a los futuros investigadores que pretendan realizar investigación, en comparación de un contexto nuevo. Así también permitirá a los representantes de las universidades, estar preparados y crear nuevas mejoras en cuenta a la problemática de estas variables de estudio. Por último, en el nivel de conveniencia, permite contrastar la importancia entre las variables de la investigación en los docentes. Logrando plantear, intervenir o indagar procesos de mejora en las variables, como son los niveles de las variables del estudio, con el propósito de evaluar el ambiente laboral existente actual.

Por lo antes expuesto, lo que se busca como objetivo principal es determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, asimismo los objetivos específicos son, determinar si existe relación entre las dimensiones significado de trabajo, beneficios económicos, condiciones del trabajo y reconocimiento personal en relación con el desempeño de los docentes en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?

Como hipótesis principal, ¿Existe correlación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?, asimismo las hipótesis complementarias son: ¿Si hay relación entre las dimensiones significado de trabajo, beneficios económicos, condiciones del trabajo y reconocimiento personal en correlación con el desempeño de los maestros en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional en Ecuador, Acuña (2021) hizo una investigación respecto a *“la Satisfacción y desempeño de los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior. Ambato, Ecuador”*. Su fin, establecer la predominación de las variables de estudio en los maestros universitarios; además aprender los tipos de satisfacción laboral que hay en cada profesor. Los resultados conseguidos han permitido diagnosticar, el nivel de la variable satisfacción que muestran los maestros de corta edad, ante los profesores de más grande edad y examinar los componentes del desempeño en la Universidad Tecnológica Indoamérica. Con lo que al final se ofrece, hacer estudio periódicos a sus maestros por medio de la aplicación de encuestas, con el fin de dimensionar la satisfacción laboral que éstos demuestran, realizar evaluaciones periódicas del desempeño, con el fin de conocer los diferentes componentes que influyen y utilizar técnicas idóneas que permitan mejorar el nivel de desempeño y satisfacción laboral.

A mismo Bravo et al. (2021) realizaron una investigación *“hacer de los Docentes Universitarios y su desempeño laboral. Manabí, Ecuador”*. Su objetivo fue conocer el grado de satisfacción de los docentes. Su investigación fue descriptiva, enfoque cuantitativo, transversal y No experimental. El estudio estuvo conformado por 48 docentes encuestados con su instrumento de recolección de datos, donde se encontraron mínimos niveles de satisfacción en el trabajo en todas las dimensiones de estudio, encontrando preocupación en: el desarrollo individual conseguido en el trabajo y la administración del plazo libre y la falta de satisfacción generada. Se concluye que los docentes universitarios pasan por una situación preocupante. La desvalorización de los docentes se acentúa con el desempeño profesional, así como también su crecimiento como seres humanos.

A nivel nacional, Trujillo et al. (2020) elaboraron un estudio acerca de las variables de estudio académico universitario en el departamento de Huánuco en Perú. Tiene como objetivo *“determinar la correlación entre la satisfacción y el*

*desempeño de los docentes de las facultades de Ciencias de la Educación, Derecho y Enfermería*". El estudio es no experimental, relacional, transversal y descriptiva observacional. La población fue de ciento diez y ocho maestros de universidad en 3 facultades. Solo 45 docentes aceptaron apoyar el estudio. Se llegó a evidenciar que, no se haya evidencia de correlación significativa entre los estadísticos de estudio; no se puede corroborar que la correlación sea cierta a una confianza de 95%, en ninguna de las facultades de estudio.

Castro (2021) estudio acerca de *"la Satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Perú de Pueblo Nuevo – Ferreñafe en Lambayeque"*. El objetivo es *"Determinar la correlación existente entre las variables de estudio en la Institución del nivel secundario"*. Estudio de investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, descriptiva-correlacional, se tuvo una muestra de 47 elementos de ambos sexos que fueron encuestados con un formulario online de satisfacción laboral y desempeño, creado con Google forms. Se consiguió una correlación mínima entre variables, se involucra a las dimensiones ambiente laboral, y desarrollo personal en cambio para el caso de las relaciones interpersonales la relación es media. Se espera que la satisfacción y el desempeño sean perjudicados por varios factores de estudio con antelación a los cuales podemos incluir el aislamiento social de la pandemia COVID- 19.

Quiroz et al. (2018) estudiaron acerca de *"la Influencia de la satisfacción en el desempeño laboral de los maestros de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes"*. Presentó como principal objetivo *"determinar la Influencia de la satisfacción en el desempeño laboral de los maestros"*. El diseño Correlacional, Causal, aplicado a un grupo de cincuenta maestros. Para la captura de datos se utilizó cuestionarios como instrumentos de evaluación de las variables investigadas. De acuerdo a los resultados en el SPSS 24, programa estadístico utilizado, arrojó un  $r = 73 \%$  lo que significa un existente nivel de dependencia favorable y más que representativa, por concerniente, llegamos al resultado que se

aprecia que a más satisfacción más desempeño; corroborando que es primordial que los colaboradores estén satisfechos para generar un excelente manejo laboral.

Espinoza (2021) investigó de cerca la *“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente de un centro de idiomas durante la pandemia Sars cov2. Trujillo, Perú”*. Su finalidad *“determinar la influencia de la satisfacción en el desempeño laboral del personal educativo de un centro de idiomas durante la pandemia Sars cov2”*. Después de aplicar las encuestas se encontró que el 88.5% de los maestros universitarios se ubicaba en un grado neutro de satisfacción; y, el 69 % tenía un mínimo grado de desempeño. Su investigación de tipo descriptivo correlacional, el estudio no experimental transversal. Al identificar el coeficiente correlacional de Spearman, se presume que las variables tienen dependencia media; por consiguiente, se puede afirmar que, si aumenta una, la otra también.

Bustamante y Pilco (2020) realizaron un estudio acerca del *“Desempeño laboral y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E Juan Jiménez Pimentel”*. Presentó como objetivo central *“determinar cuál es la relación entre desempeño laboral y satisfacción laboral en los docentes”*. Un análisis de correlación y una investigación no experimental transversal. El estudio para determinar el procedimiento de las variables, se compuso de 58 docentes. Para determinar la correlación de las variables estudiadas se implementó un instrumento para ocho dimensiones con 29 indicadores que revisan lo recabado en Likert. Dieron como resultado una significativa correlación entre variables, enseñando que su desempeño está argumentado en el grado de satisfacción del docente. Se resuelve que los maestros experimentan un alto índice de satisfacción. Existe una correlación significativa con la satisfacción laboral y sus dimensiones, a niveles altos.

Fernández (2020) Su estudio sobre *“la Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores de un Centro de Educación Básica Alternativa en Trujillo”*. Tuvo que *“determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño docente de los colaboradores”*. La población era de 11 trabajadores de los 3 niveles como lo evidenciaba el *“registro de docentes del CEBA”*. Es una investigación descriptiva de tipo correlacional. Se aplicó un cuestionario que consta con cuatro dimensiones en la variable de satisfacción laboral y para calcular el desempeño, se hizo uso de la *“Ficha de monitoreo y acompañamiento al desempeño docente – (MADD 2019)”*. Se obtuvo de manera significativa una mediana relación entre las variables. Al final se decretó que la satisfacción no aporta de manera significativamente en el desempeño docente de los trabajadores en la empresa.

Referente a las teorías en relación a la satisfacción laboral, según Palma (2004) (como se citó en Tuesta, 2018) alude que *“es la reacción del trabajador la que se refleja en el trabajo llevado a cabo”*; de esta manera, asegura que la variable debe ser tomada en cuenta por los resultados en la efectividad, la competencia y la cordialidad existente en la organización.

Existen variedad de teorías que han estudiado la satisfacción Laboral desde distintos puntos de vista. Una de mayor relevancia es la teoría de ambos componentes de Herzberg (como se citó en Factor, 2018) nombra que hay 2 componentes donde se apoya la conducta de un sujeto. Los componentes extrínsecos: los ambientes, los colaboradores, el sueldo, el ambiente laboral, la comunicación, entre tantos, los cuales influyen de manera directa en el colaborador. Por otro lado, poseemos además a los componentes intrínsecos que se relacionan con el puesto, el grado de estrés y las ocupaciones por resolver, que necesitan del apoyo y trabajo en grupo. En resumidas cuentas, puede declararse que los componentes intrínsecos son los que producen satisfacción y que, los extrínsecos son los que generan insatisfacción.

Los enunciados se asocian con diferentes cambiantes que participan en el nivel de satisfacción que siente una persona en su tarea. A lo largo de ellas se hallan las condiciones físicas del centro gremial, que tiene no solo los espacios sino además el sumar con todos los recursos necesarios para la ejecución de las ocupaciones (Robbins, 2017). El bajo grado de estas condiciones fue anexado a las primordiales fuentes de insatisfacción (Malvárez & Castrillón, 2006). Otra variable fundamental son las ventajas laborales (Cavalcante, 2004). Si las ventajas son adecuadas se vislumbrará un elevado nivel de satisfacción Gremial (Vásquez, 2007), puesto que los trabajadores reciben una equivalencia entre su manejo y sus beneficios remunerativos. Torres (2015) aplica en su averiguación las 4 magnitudes (respetando el orden dado por la autora): Importancia de la Labor, Condiciones de Trabajo, El Reconocimiento Personal y Beneficios Económicos y el reparto de los ítems (Palma, 2005).

Referente a Palma (2004) (como se citó en Tuesta, 2018) menciona 4 magnitudes: 1) Importancia de labores: dedicado a la función del trabajo y sus reglas, 2) Condiciones en el trabajo: la función del trabajo a las reglas y su evaluación, que fiscalizan la acción laboral, 3) Reconocimiento personal: se idealiza en la función al trabajo en reconocimiento del maestro y 4) Beneficios económicos: la función del trabajo en recompensas y beneficios.

Palma (como se citó en Tuesta, 2018) hace mención que hay siete componentes de motivación para calcular el grado de satisfacción: 1) Condiciones físicas y/o materiales: recursos donde se realiza la actividad laboral, 2) Beneficios laborales y/o remunerativos: entorno al incentivo económico como premio, 3) Políticas administrativas: se refiere a las reglas de la actividad laboral de manera directa conectadas al colaborador, 4) Interrelaciones sociales: a la dinámica que se mantiene con los homólogos de la compañía, 5) Desarrollo personal: labores de autorrealización para trabajadores, 6) Funcionamiento de labores: anexos a las



labores diarias, y 7) interacción con la autoridad: la valoración del colaborador con el líder directo.

Referente a la variable desempeño laboral se consideraron las siguientes definiciones: Según Mellijón (2017), refiere que *el desempeño laboral evalúa el rendimiento, evidenciado por los trabajadores de la organización, permitiendo identificar los efectos positivos y negativos, con el fin de mejorar para cumplir los objetivos propuestos.*

Rodríguez (2009), se refirió al desempeño laboral, de estar interactuando con la misión, visión, objetivos y estrategias, que tienen que estar acorde con los objetivos personales.

Chiavenato (2000), menciona al desempeño laboral como el beneficio y el desenvolvimiento que exige el docente al realizar las funciones y labores que señala su puesto en su área específica de trabajo la cual permite demostrar su idoneidad.

Para Valdez (2006) indica que el desempeño es un proceso sistémico que consiente poder lograr información válida y fiable, con el propósito de valorar y aprobar el resultado educativo que crea en los alumnos; es la extensión de sus habilidades pedagógicas, su emocionalidad, compromiso y la naturaleza de sus interrelaciones con personas de su entorno con todos los artífices y exponentes de los establecimientos de la comuna. El manejo se hace profundo con el nivel de compromiso, con la certeza que la labor educativa es elemental para el desarrollo personal y social. Es importante manifestar las continuas actitudes que muestren arraigo en el trabajo como la puntualidad, las excelentes interrelaciones con los estudiantes, el cumplimiento de la jornada, la ejecución de las actividades

pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Dichos 4 elementos: formación, salud, motivación y compromiso se hacen fuertes mutuamente y mantiene al maestro en un mejoramiento constante y con un elevado grado de desempeño. Ser profesional en docencia implica tener un grupo de habilidades, competencias, actitudes, conocimientos, valores y virtudes (Zabalza, 2008). De lo dicho, se necesitan trabajadores con integridad y que eficientes como promotores y agentes del cambio. Del mismo modo, el maestro debe encarar a la labor de renovarse continuamente para progresar a nivel personal y profesional e insertar cambios significativos en la práctica pedagógica (Morales & Dubs, 2001; (Sánchez, M. y Teruel, M., 2004). Para (Perez Esclarin, 2007), los profesores son eslabones clave para conformar una educación de calidad. De igual sentido, (Angrist & Guryan, 2008), defienden que la calidad educativa depende en conclusión de la calidad de los individuos que lo desempeñan. Hace énfasis a que la razón de una buena organización de enseñanza radica en la calidad de su rendimiento instructor.

Desempeño docente Castro (1998) (como se citó en Espinoza, 2021) indica a la continuidad observable del maestro cuyas habilidades de expertos tienen la posibilidad de ser explicadas y estimadas acorde al profesionalismo y responsabilidad de las tareas. Donde sugiere las próximas magnitudes: Remuneración económica, Reacción y Competencias.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación:**

CONCYTEC (2018), Considerando lo expuesto, corresponde al tipo de investigación fundamental debido a que está destinada a un entendimiento más extenso y completo por medio del conocimiento de los recursos primordiales de los fenómenos, de los hechos observables o de las interrelaciones que establecen los entes (p.1).

##### **Diseño de investigación:**

La investigación es no experimental como diseño, no hay una manipulación de las variables. Es de corte trasversal porque se desarrolla en un solo momento, es descriptivo correlacional pues describe y relaciona las variables de estudio. (Hernández et al. 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización:**

##### **Variable Uno:**

Satisfacción laboral Palma (2004) (como se citó en Tuesta, 2018) comenta que la satisfacción es la reacción del trabajador y que está condicionada a resultados según efectividad, competencia y cordialidad que existe en la organización.

Donde considera las 4 dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y Beneficios económicos.

##### **Variable Dos:**

Desempeño laboral Castro (1998) (como se citó en Espinoza, 2021) refiere al desenvolvimiento observable del maestro cuyas habilidades expertas

tienen la posibilidad de ser descritas y evaluadas con base al desarrollo profesional, calificado y responsable de labores.

Donde considera las siguientes dimensiones: Tiempo y recursos TIC, Actitud y Competencias.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Como población, se consideró a todo el personal docente de una universidad privada en Piura. Con un contrato activo durante el periodo de la investigación y con las modalidades de contratado a tiempo completo o tiempo parcial. Teniendo en cuenta ello, no se considera la elección de una muestra.

- **Criterios de inclusión:** Todo personal docente que tenga contrato activo en el periodo de la investigación que sea tanto contratado a tiempo completo o a tiempo parcial. Se incluye personal docente de cursos extracurriculares los dictados vía online de inglés y computo, que imparten docencia para alumnos de Piura.

- **Criterios de exclusión:** En el caso del personal administrativo que no tenga injerencia docente con los alumnos se considera excluido de la muestra. Tampoco están considerados dentro de la muestra el personal docente invitado como expositores o cursos que no se encuentren dentro del plan de estudios.

**Unidad de análisis:** Todo personal docente con contrato activo y docentes que impartan cursos extracurriculares como es el caso de inglés y computo, que imparten docencia para alumnos de Piura.

### **Muestra:**

Se seleccionó de manera no probabilística ya que se envió el cuestionario todos los decentes y voluntariamente respondieron 42 docentes de estudio de un listado de profesores en la universidad privada.

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

Para el análisis recoger la información, involucra desarrollar un método meticuloso y descriptivo, donde involucre recabar información con una estrategia determinado (Hernández, 2018). En alusión al levantamiento de información, se usará como herramienta la encuesta, proporcionando información de las cambiantes de análisis de satisfacción laboral y funcionamiento. Aplicado al personal profesor de una universidad privada en Piura. De consenso al cuestionario muestra, bajo una escala Likert, donde tiene una escala de valoración del 1 al 5, como contestación.

### **3.5. Procedimientos:**

Para el desarrollo del estudio, se aplicará a la encuesta una prueba de validez y confiabilidad. Luego se solicitará autorización al responsable del personal docente de una universidad privada en Piura. Aplicando el instrumento a los 42 docentes, Para luego codificar y tabular los resultados, con el fin de comprender adecuadamente la información obtenida. Asimismo, analizar los datos en SPSS 25 y Office Excel 2016.

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

Análisis cuantitativo de las encuestas. Estadística descriptiva correlacional, a utilizase por medio del software Excel versión 2016 y SPSS 25, que permitirá estructurar, mostrar y describir la información.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Para el proceso de recolección de información, se solicitará autorización a los al responsable de los docentes de una universidad privada en Piura, condescendiendo facilidad en la aplicación de los instrumentos a los docentes. Asimismo, se les brindará información sobre los objetivos del estudio a desarrollar y los encuestados darán su consentimiento al momento de la aplicación del instrumento, manteniendo la información de forma privada y confidencial, solo para fines de investigación.

Absolutamente los instrumentos de recolección de datos tienen que cumplir con dos características primordiales: validez y confiabilidad; para Hernández et al. (2018) “un instrumento de medición debe contar con tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad”.

#### IV. RESULTADOS:

Se muestra lo obtenido en el estudio estadístico de las variables de satisfacción y las cuatro dimensiones (significado de la tarea, beneficios económicos, condiciones de trabajo y reconocimiento personal) en correlación con la variable Desempeño laboral.

Como objetivo general se trató de: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.

La hipótesis general que se buscó es si: Existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.

Evidenciamos los análisis estadísticos descriptivos de la variable satisfacción Laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19. Al igual que en la variable Desempeño Laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.

Tabla 1

*Nivel de la Satisfacción laboral del personal docente en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.*

| <b>Nivel de Satisfacción Laboral</b> |            |       |
|--------------------------------------|------------|-------|
| Nivel                                | Frecuencia | %     |
| BAJO                                 | 13         | 31.0  |
| MEDIO                                | 13         | 31.0  |
| ALTO                                 | 16         | 38.1  |
| Total                                | 42         | 100.0 |

Fuente: Propia -SPSS 25.

La tabla 1, muestra un 38.1% de los maestros tienen un alto grado de satisfacción; en tanto se evidencia que 31% de los docentes tienen un nivel moderado al igual

que el otro 31% de docentes que manifestaron su bajo nivel de satisfacción; esto indica que existe un moderado grado de satisfacción entre los maestros de la institución.

### Tabla 2

*Nivel del Desempeño laboral del personal docente en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.*

| <b>Nivel de Desempeño Laboral</b> |            |       |
|-----------------------------------|------------|-------|
| Nivel                             | Frecuencia | %     |
| BAJO                              | 9          | 21.4  |
| MEDIO                             | 13         | 31.0  |
| ALTO                              | 20         | 47.6  |
| Total                             | 42         | 100.0 |

Fuente: Propia -SPSS 25.

La tabla 2, se aprecia el 47.6% de los docentes tienen un alto nivel de desempeño laboral; en tanto se evidencia que 31% de los docentes tienen un nivel moderado; mientras que el otro grupo de docentes presentó un bajo nivel de desempeño; esto indica que existen pruebas del buen desempeño laboral en la institución.

### Tabla 3

*Resultados del coeficiente de correlación de Pearson entre la variable Satisfacción laboral y la variable Desempeño laboral del personal docente en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.*



| Correlaciones        |                        | Desempeño Laboral |
|----------------------|------------------------|-------------------|
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | ,823**            |
|                      | Sig. (bilateral)       | 0.000             |
| N                    |                        | 42                |

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

En este estudio se plantea el objetivo general, que es Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.

En la tabla 3, muestra los resultados que se obtuvo al calcular con el factor de correlación de Pearson, consiguiendo un **.823** lo cual representa que **existe una correlación positiva muy alta**; es decir, que el desempeño laboral docente tiene una **dependencia directa muy fuerte** con la satisfacción laboral; Con lo que se concluye, al obtener un valor de  $P < 0.01$  existe una relación muy significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.

#### Tabla 4

*Resultados del coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable Satisfacción laboral y la variable Desempeño laboral del personal docente en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19*

|  | Valor  | Nivel de Significancia |
|--|--------|------------------------|
| Correlación del Significado del Trabajo con el Desempeño Laboral               | ,541** | 0.000                  |
| Correlación de los Beneficios Económicos con el Desempeño Laboral              | ,484** | 0.001                  |
| Correlación de las Condiciones de Trabajo con el Desempeño Laboral             | ,694** | 0.000                  |
| Correlación de las Reconocimiento Personal y/o Social con el Desempeño Laboral | ,673** | 0.000                  |

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

**Fuente:** Elaboración propia – SPSS v25.

La tabla 4, muestra los resultados para los siguientes objetivos específicos de las dimensiones de la satisfacción laboral en correlación con la variable desempeño laboral del personal docente en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19:

Para el **objetivo específico 1**: ¿Establecer la relación entre el significado de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?; Según lo analizado, en el **Significado de la Tarea**, se obtuvo que el factor de correlación de Pearson es de **.541**, con lo que significa que existe correlación positiva media; es decir, el desempeño laboral tiene una dependencia directa media con el significado del trabajo. Además, esta correlación entre variables es muy significativa por mantener un nivel de significancia de **0.000** por debajo del 0.01 requerido.

Para el **objetivo específico 2**: ¿Establecer la relación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?; Según lo analizado en la dimensión, **Beneficios Económicos**, se aprecia que el factor de correlación de Pearson es de **.484** como valor estadístico, lo cual evidencia una correlación positiva moderada; quiere decir, que el desempeño laboral tiene una dependencia directa media con los beneficios económicos. Además, esta correlación entre variables es muy significativa por mantener un nivel de significancia de **0.001** por debajo del 0.01 requerido.

Para el **objetivo específico 3**: ¿Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?; Según lo analizado en esta dimensión, **Condiciones de Trabajo**, se evidencia que el factor de correlación de Pearson con un valor de **.694**, lo cual significaría que existe una relación positiva alta; quiere decir, que el desempeño laboral tiene una dependencia directa fuerte con las condiciones de trabajo. Además, esta correlación entre variables es muy

significativa por mantener un nivel de significancia de **0.000** por debajo del 0.01 requerido.

Para el **objetivo específico 4**: ¿Establecer la relación entre reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?; Según lo observado en el análisis estadístico, para la dimensión **Reconocimiento Personal y/o Social**, se puede ver que el coeficiente de correlación de Pearson es de un valor de **.673**, lo cual indica que existe una correlación positiva alta; es decir, el desempeño laboral tiene una dependencia directa fuerte con el reconocimiento personal. Además, esta correlación entre variables es muy significativa por mantener un nivel de significancia de **0.000** por debajo del 0.01 requerido.

## V. DISCUSIÓN:

Este análisis de indagación tuvo como fin general decidir la interacción existente entre la satisfacción laboral y el funcionamiento de los maestros de una universidad privada en Piura a lo largo de la enfermedad pandémica del Covid19. Comentado trabajo se caracterizó por conservar una metodología de enfoque cuantitativo, por medio de un diseño no-experimental, de tipo descriptivo-correlacional en la averiguación y de corte transversal. Ambas variantes estudiadas fueron: Satisfacción laboral y Desempeño laboral en maestros universitarios.

La recolección de datos se hizo por medio de 2 encuestas modificadas como aparatos de la averiguación; una de 27 cuestiones para medir la variable sin dependencia satisfacción laboral y otra de 9 cuestiones para medir la variable desempeño laboral en los maestros; las cuales se enviaron a los correos electrónicos de los maestros, usando el Google Forms para la recolección. Para el procesamiento, manipulación y estudio de los datos se empleó el programa IBM SPSS versión 25 donde se concluyó la confiabilidad de cada instrumento dando como consecuencia un alfa de Cronbach de ,858 para la encuesta de satisfacción laboral y un ,763 para la encuesta de desempeño del docente, por lo cual se puede ofrecer fe de las herramientas.

Para decidir la interacción de la variable satisfacción laboral y desempeño laboral en el análisis se usó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (ver anexo 6) ya que el número de la muestra es  $n=42$  y es menor de 50 como corresponde; los resultados conseguidos son  $p=0.026$  que es menor a 0.05, asumiendo la normalidad de la muestra. Por lo que se empleó el coeficiente de Pearson para esta clase de estudio, al medir el grado de correlación, dando como consecuencia de un  $r= ,823$ , siendo una correlación bastante alta, positiva y bastante significativa en medio de las cambiantes de análisis. Además, se prueba un 99% en el grado de confianza.

Con relación a los resultados en un grado estadístico detallado para la variable satisfacción laboral se ha podido ver que, de una muestra de 42 maestros que llenaron la encuesta, el 38% está satisfecho en la Universidad privada, el 31%

se estima insatisfecho y el 31% no emite una clara postura; al examinar e interpretar los resultados se ha podido mirar que, el grado de satisfacción laboral de los maestros localizó una tendencia positiva de satisfacción, esto sugiere que los maestros se sienten complacientes frente a esta variable, evidenciándose una satisfacción laboral moderada con inclinación alta. En lo cual respecta a los resultados descriptivos en las magnitudes de la variable sin dependencia satisfacción laboral de los maestros se puede mirar que de los 42 maestros encuestados: el 73,8% del significado de la tarea, el 26,2% en las beneficios económicos, el 42,9% en las condiciones de trabajo y en el reconocimiento personal y/o social un 71,4% se piensan satisfechos; tomando en cuenta los resultados en un grado de plenamente de consenso y de consenso en satisfacción para lo que se recategorizó como elevado, entonces se ha podido concluir que: la magnitud sentido del trabajo, de la variable libre satisfacción laboral ha sido la magnitud con más triunfo a resultados positivos hace referencia comparativamente con las demás 3 magnitudes.

Llevando a cabo comparaciones con otros autores los resultados logrados, tenemos la posibilidad de mencionar, si Espinoza (2021) quien hizo un análisis de averiguación: “Influencia de la satisfacción laboral en el funcionamiento del personal maestro de un centro de lenguajes a lo largo de la enfermedad pandémica Sars-Cov-2”, cuyo objetivo ha sido establecer la predominación de la satisfacción laboral en el funcionamiento del personal maestro de un centro de lenguajes a lo largo de la enfermedad pandémica Sars-Cov2, usando 2 aparatos, el primero una encuesta de 36 cuestiones sobre la satisfacción laboral y la segunda encuesta de 18 cuestiones sobre el grado de funcionamiento, con valores de fiabilidad de 0,910 y 0,808 respectivamente, los resultados evidenciaron el nivel de satisfacción, los profesores se hallan moderadamente satisfechos. Estos resultados albergan mucha semejanza con los conseguidos en nuestro análisis, es evidenciable la magnitud moderada de la satisfacción laboral en los profesores. De igual manera, al igual que Quiroz et al. (2018) análisis “la Predominación de la satisfacción laboral en el desempeño de los maestros de la Organización Educativa Zarumilla de Tumbes”. Tuvo como fin establecer la Predominación de la satisfacción laboral en el desempeño de los profesores. Una averiguación de tipo

Causal, aplicado a una muestra de 50 maestros. Para la recolección de datos se usó formularios como artefactos de evaluación de la variable satisfacción laboral y funcionamiento laboral. Según los resultados, lanzó un  $r=73\%$  lo cual sugiere existente un nivel de predominación Positiva y enormemente significativa, con lo que, se llega a concluir que se hizo evidente que a más grande satisfacción mejor es el funcionamiento profesor; mostrando que es fundamental que los trabajadores se encuentren satisfechos para que tengan un óptimo funcionamiento laboral. Del mismo modo concluimos en nuestro estudio una satisfacción positiva directa y altamente significativa que presentaron los docentes al momento del estudio.

También encontramos a Bustamante y Pilco (2020) que realizaron un trabajo de investigación acerca del “Desempeño laboral y su interacción con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E Juan Jiménez Pimentel”. Su objetivo general era determinar la interacción entre desempeño y satisfacción de los maestros. Por medio del estudio correlacional y un diseño no empírico transversal, con una muestra de 58 recursos para los dos cambiantes. Se empleó una herramienta que mide 8 magnitudes con 29 ítems en la escala de Likert. Otorgó como consecuencia una relación significativa entre desempeño y satisfacción, mostrando que el funcionamiento laboral está con base en el nivel de satisfacción laboral. Se prueba que el funcionamiento laboral es de manera significativa relacional con la satisfacción laboral y sus magnitudes, a más grande grado de funcionamiento laboral, los ayudantes experimentan una más grande satisfacción laboral en la ejecución de sistemas organizacionales y de motivación. En el caso de nuestra investigación, a mayor desempeño laboral, las dimensiones de la satisfacción laboral como el Significado del trabajo y Reconocimiento personal son más valoradas. Podríamos afirmar que los docentes valoran mucho el trabajo que realizan y ser reconocidos, por lo cual influye en el desempeño personal actual.

En el caso de Bravo et al. (2021) se realizó un trabajo de investigación de los Docentes Universitarios y su desempeño laboral. Manabí, Ecuador. El objetivo fue conocer el nivel de satisfacción de los docentes. El estudio fue enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, transversal no experimental. El trabajo estuvo conformado por 48 docentes a los que se les aplicó la encuesta y se encontraron con bajos niveles de satisfacción en todas las dimensiones estudiadas, siendo las más afectadas: el

desarrollo personal logrado en el trabajo y la administración de tiempo libre y la satisfacción que se genera. Se concluye que los docentes universitarios pasan por situaciones complicadas. Se desvaloran los docentes, disminuyen el desempeño profesional, como también el crecimiento como seres humanos. Se presentan resultados opuestos a los conseguidos en la actual investigación. Donde se concluye revisar la validez de los instrumentos.

Castro (2021) investigó sobre la “satisfacción laboral y desempeño profesor en la Organización Educativa Perú Birf de Poblado Nuevo – Ferreñafe en Lambayeque”. Su objetivo es Decidir la interacción que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño profesor en la Organización del grado secundario. Análisis de averiguación elemental, no empírico, de enfoque cuantitativo, detallado y correlacional, se estableció una muestra de 47 recursos los cuales fueron encuestadas mediante un formulario virtual de satisfacción laboral y funcionamiento maestro. Se hizo evidente una correlación baja entre satisfacción laboral, desempeño maestro y las magnitudes: ambiente laboral, y desarrollo personal, sin embargo, para interacciones interpersonales la correlación es moderada. Se calcula que la satisfacción laboral y el desempeño maestro son dañados por distintos componentes estudiados con anticipación a los cuales tenemos la posibilidad de aumentar la separación social que se vive por la enfermedad pandémica COVID- 19. En el caso del presente estudio no hay evidencia que afecte negativamente a las dimensiones estudiadas; al contrario, si bien es directamente relacionada entre las dimensiones. En nuestro caso los resultados son positivos mejorando el resultado de las dimensiones estudiadas.

Referente a las teorías, la variable satisfacción laboral, según Palma (2004) (como se citó en Tuesta, 2018), menciona: “que es la actitud del trabajador la que se refleja en el trabajo hecho; así, garantiza que la satisfacción laboral debe ser vista por resultados en relación a la efectividad, la competencia y la cordialidad que existe en la organización”. Podemos evidenciar con esta teoría que la satisfacción en los docentes dependerá mucho del nivel positivo como apreciamos en los resultados obtenidos. A mayor satisfacción mayor será el grado de compromiso, y un mejor desempeño, que eleva la competitividad del docente, haciéndolo más eficiente y buena persona.

Hay distintas teorías estudiadas en la satisfacción laboral en diferentes ángulos. La de mayor relevancia la de Herzberg (como se citó en Factor, 2018) menciona 2 elementos que sostienen el comportamiento del individuo. Los elementos extrínsecos: los ambientes, los compañeros, el salario, el clima laboral, la comunicación, entre otros; estos influyen directamente en el colaborador. A demás los elementos intrínsecos: el trabajo en conjunto y el nivel de estrés y las actividades pendientes a hacer, que precisan apoyo. Los elementos extrínsecos como intrínsecos generan insatisfacción y satisfacción respectivamente. Según los resultados logrados en nuestro análisis de correlación de nuestras propias magnitudes de satisfacción laboral; podríamos asociar, ejemplificando; que la magnitud beneficios económico es la más afectada por ser la más baja en los resultados logrados; se intentaría un elemento extrínseco de insatisfacción. Sin embargo, la magnitud de sentido del trabajo es la más valorada y se relaciona con el cargo, con las actividades que hacer el profesor, lo cual significa para el su trabajo; podríamos mencionar que podría ser un elemento intrínseco pues genera satisfacción.



## VI. CONCLUSIONES:

El trabajo de investigación realizado determina que:

1.- Con respecto a la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, se concluye que; Si existe una muy alta, directa y positiva correlación entre las variables. El valor conseguido en la correlación de Pearson es de 0.823\*\*, siendo positiva y de alta importancia. Además, en el caso de los 42 docentes de este estudio, una correlación muy significativa al hallar un 99% de nivel de confianza entre las dimensiones. A mayor satisfacción laboral, mayor será el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19.

2.- La relación que existe entre la dimensión del Significado de la tarea y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, guarda una relación positiva moderada. Por lo antes expuesto, podemos concluir que nuestra hipótesis específica es verdadera. Donde también observamos en los resultados, una correlación significativa muy alta entre las variables estudiadas, valor de  $p < 0.01$  (99% de nivel de confianza).

3.- La relación que existe entre la dimensión de Beneficios Económicos y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, guarda una relación positiva moderada. Por lo expuesto, podemos concluir que si es verdadera nuestra hipótesis específica. Donde también observamos en los resultados, una correlación significativa muy alta entre las variables estudiadas, valor de  $p < 0.01$ .

4.- La relación que existe entre la dimensión de las Condiciones de trabajo y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, guarda una relación positiva alta. Por lo tanto, podemos concluir que nuestra hipótesis específica es válida. También el valor de significancia es de  $p < 0.01$ , donde se aprecia una correlación significativa muy alta entre las variables.

5.- La relación que existe entre la dimensión de Reconocimiento personal y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, guarda una relación positiva alta. Nuestra hipótesis específica es verdadera. También apreciamos una correlación significativa muy alta entre las variables de estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

No obstante, podemos afirmar que, ante resultados positivos, se busca mejorar aún más la relación positiva directa que hay entre las variables satisfacción laboral y desempeño de los docentes en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, para seguir mejorando el nivel de enseñanza de los docentes de la universidad en estudio.

Primero, al evaluar la relación entre el significado de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, la mayoría de los docentes se sienten contentos con el trabajo que vienen realizando; tanto el impartir conocimiento a sus alumnos, como con ellos mismos y por lo que han logrado en su trayectoria como educadores. La pandemia no ha afectado el rendimiento y las ganas que estos ponen a diario para el bien común que es la Educación, pero se ha identificado que algunos docentes no se encuentran 100% contentos con los limitantes que se presentan en las clases virtuales. Se recomienda continuar con las evaluaciones al personal docente durante la época de pandemia y revisar los procedimientos de la educación virtual para buscar mejorar los mismos y mantener satisfechos a los maestros y alumnos.

En el caso, de la evaluación de la relación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, los docentes se sienten tranquilos con lo que perciben actualmente incluso viendo que debido a la pandemia ellos siguen con sus labores diarias. Algunos manifiestan aceptación con lo que reciben, les gustaría poder percibir un poco más. Podríamos decir que debido a la coyuntura actual y alza de precios en la canasta básica familiar. Se recomienda implementar un sistema de bonos de rendimiento para incrementar los ingresos o vales de consumo de alimentación para ayudar en el impacto de precios de la canasta familiar.

Por otro lado, al evaluar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, podemos percibir que se encuentran a gustos laborando desde casa. Se mantiene un mejor ambiente de comodidad con el trabajo remoto.

Observamos un mejor desempeño laboral de los mismos. Podríamos decir que al encontrarse en su zona de confort provoca un aumento en la Satisfacción y desempeño. Se recomienda por el momento seguir con las clases virtuales ya que se observa mayor comodidad por parte del docente en su ambiente de trabajo, he ir paulatinamente incorporándolo nuevamente a las aulas físicas. Se podría evaluar la posibilidad de realizar clases teóricas virtuales y prácticas presenciales.

Por último, al evaluar la relación entre reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19, se observa que la mayoría de docentes se sienten que son más tenidos en cuenta y reconocidos, que sus superiores valoran con mayor importancia lo realizado en pandemia. Podríamos decir que, durante la pandemia, las reuniones son más frecuentes, en el caso del Zoom donde se nota mayor participación de los docentes en reuniones importantes. Esto podría manifestar un mensaje de mayor importancia a la labor que los docentes vienen realizando. Se recomienda seguir con las actividades que involucran a los docentes para que sientan importantes y darles el reconocimiento por las labores bien ejecutadas.

## REFERENCIAS:

- Acuña, J. (2021). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. [Trabajo de Titulación, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32057>.
- Arcos, F. (2015). La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato [Tesis de fin de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato] p.6. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1077/1/80243.pdf>.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ta ed). República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme Ca
- Arismendiz, J. (2019). Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019 [Tesis de fin de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL\\_ArismendizLluncorJavier.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLluncorJavier.pdf).
- Armando, G., González, G. y Paredes, J. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. Scielo Preprints. p.13. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/778/1075>.
- Candia, M., Castro, C. y Sánchez, E. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. p. 51. Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera (up.edu.pe).

- Carlos, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Revista Propósitos y Representaciones*, 4(2) p. 30-31. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>.
- Carrillo, C., Solano, M., Martínez, M. y Gómez, C. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 21(6), p.1. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>.
- Castro, R. (1998). *Ética profesional*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Cherry, P. (2016). Influencia de la evaluación docente en el desempeño profesional de un profesor de lenguaje y comunicación. Concepción, Chile: Universidad Católica de la Santísima Concepción.
- Chiang, M., Martín, M y Núñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. México: Comillas. <https://n9.cl/wcnjt>
- Chiang, M., Riquelme, G., Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*

Tecnológica – Reglamento Renacyt.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). Comportamiento Humano en el trabajo (11ed). México: McGraw-Hill.

Demo, G., De Rezende, P. y Roure, P. (2013). Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na livraria Cultura [Políticas de gestión de personas, comprometimento organizacional y satisfacción en el trabajo en la biblioteca Cultura]. Revista Alcance 20(2) p.16  
<https://www.redalyc.org/pdf/4777/477748344007.pdf>

Dessler, G. (2002). Administración Personal. México: Alhambra Mexicana S.A.

Domínguez, C. (2010). El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento académico de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Do Valle, C. y Campos, N. (2016). Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição [Factores de satisfacción e insatisfacción profesional de los docentes de nutrición]. Ciência e saúde coletiva 21(8) p.6.  
<https://doi.org/10.1590/1413-8123201521803862016>

Espinoza, T (2021). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente de un centro de idiomas durante la pandemia Sars-Cov-2. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo de Perú sede Trujillo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56521>

Estrada, L. (2013). Desempeño docente. Venezuela, Universidad de Carabobo.  
<https://docplayer.es/2215994-El-desempeno-docente.html>

- Farro, S. (2008). Estándares para la formación inicial de profesores y modelo de evaluación de competencias. Universidad.
- Fernández-Rúa, J. (2020, 19 de marzo). COVID-19: Científicos confirman que su origen es natural. Biotech: Magazine & News. <https://biotechmagazineandnews.com/covid-19-cientificos-confirman-que-su-origen-es-natural/>
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango [Tesis de fin de grado, Universidad Rafael Landívar] p.15. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gamero, H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. Ciencia y trabajo, 15(47). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200010>
- Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo (2020). Guía de trabajo remoto. <http://www.trabajoarequipa.gob.pe/uploads/del/Guia/guia-convertido.pdf>
- Ghiselli (1998). Administración de personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- Grapegia, D., Beuren, I. y Popik, F. (2016). Percepção de justiça na avaliação de desempenho e satisfação do trabalho [Percepción de justicia en la evaluación y satisfacción del trabajo]. Enfoque: Reflexão contábil 35(3) p.14 <https://doi.org/10.4025/enfoque.v35i3.28333>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Huaquipaco, V. y Navarro, L. (2019). La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) – Majes, 2018 [Tesis de fin de grado, Universidad Tecnológica del Perú] p.14-78-22 Vannia Huaquipaco\_Luis Navarro\_Tesis\_Titulo Profesional\_2019.pdf (utp.edu.pe)
- Infobae. (9 de mayo de 2018). Empleados felices: resultados positivos: la importancia del bienestar emocional en el trabajo.



<https://www.infobae.com/tendencias/2018/05/09/empleados-felices-resultados-positivos-por-que-es-tan-importante-el-bienestar-emocional-en-el-trabajo/>

João, D., Sotolongo, M. y Martínez, C. (2016). Procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas. Revista Ingeniería Industrial 37(2) p.11. <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v37n2/rri07216.pdf>

John Hopkins University & Medicine (2020). COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU). <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>.

Kaliski, B. (2007). Business and finance. Detroit: Thompson Gale.

Ley No 30220. (2014). Ley Universitaria. MINEDU. [http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley\\_universitaria.pdf](http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf)

Ludeña, E. (2019). Uso de las tic y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Continental [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. P.82. IV\_PG\_MEMDES\_TE\_Ludena\_Lopez\_2019.pdf (continental.edu.pe)

Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Ximhai 12(6). P.9. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Martínez, J. y Garcés, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. Educación y Humanismo 22(39). P.10. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4114>

Ministerio de Educación (2013). Manual del Buen Desempeño Docente. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6531>

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo

de liderazgo del jefe del departamento. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación 7(1), pp.43-57.  
[https://www.redalyc.org/pdf/410/Resumenes/Resumen\\_41070104\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/410/Resumenes/Resumen_41070104_1.pdf)

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC (1ed). Manual. Perú: Cartolan EIRL.

Palma, S. (2006). Manual de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Perú: Cartolan EIRL.

Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1693>

Plataforma digital única del Estado Peruano (2020). COMUNICADO sobre las medidas de aislamiento social obligatorio en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y Decreto de Urgencia N° 026-2020. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/108957-comunicado-sobre-las-medidas-de-aislamiento-social-obligatorio-en-el-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-y-decreto-de-urgencia-n-026-2020>

Pujol-Cols, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34(146). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Ramos, M., Fernandez, A., Furtado, K., Ramos, E., Simone, S. y Pontes, F. (2016). Satisfação no trabalho docente: Uma análise a partir do modelo social cognitivo de satisfação no trabalho e da 39ficacia coletiva docente [La satisfacción en el trabajo docente: Un análisis desde el modelo cognitivo social de la satisfacción en el trabajo y de la eficacia colectiva de los profesores]. Estudos de Psicologia 21(2) p.1. <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160018>

Real academia española. (Madrid). Felicidad. En el diccionario <https://del.rae.es/>.

Recuperado el 30 de septiembre de 2020 de <https://del.rae.es/felicidad>

Real academia española. (Madrid). Felicidad. En el diccionario <https://del.rae.es/>.  
Recuperado el 30 de septiembre de 2020 de  
<https://del.rae.es/satisfacci%C3%B3n>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson Education.

Román, M. (2004). Sociedad del conocimiento y refundación de la escuela desde el aula. Madrid: Ediciones Libro Amigo.

Romero, F. y Urdaneta, K. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social 4(7), p.69.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>

Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. y Buñay, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Revista electrónica Educare 21(3) p.18-19. <https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13>

Ruíz, C. y Salazar, C. (2009). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán [Tesis de fin de grado, Universidad del Biobio, Chile] <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/775>

Sá, A., Martins-Silva, P. y Funchal, B. (2014). Burnout: O impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem [Burnout: El impacto de la satisfacción em el trabajo em los profesionales de enfermeira]. Psicologia & Sociedade. 26(3) p-9. <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v26n3/a15v26n3.pdf>

Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, 22(2).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Torres, E. y Zegarra, S. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. Comunicación 6(2) p.9  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>

Villavicencio, M. (2018). Medición de la satisfacción laboral en las empresas de servicios. Caso: El Surco Cuenca, Ecuador [Proyecto especial de graduación, Escuela Agrícola Panamericana]. Medición de la satisfacción laboral en las empresas de servicio. Caso: El Surco Cuenca, Ecuador (zamorano.edu)

Zabalza, M. (2002). La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas. Madrid: Narcea

## ANEXO

### Anexo 1: Matriz de consistencia.

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Satisfacción laboral y desempeño de los docentes en una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19  |  |   |
|---|--|---|
| Problema General  | Objetivos General  | Hipótesis General   |
| ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?                    | Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19           | Existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19                    |
| Problemas Específicos   | Objetivos Específicos  | Hipótesis Específicos   |
| ¿Qué relación existe entre el significado de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?         | ¿Establecer la relación entre el significado de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?         | Existe relación entre el significado de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19         |
| ¿Qué relación existe entre los beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes en la Universidad Cesar Vallejo filial Piura durante la pandemia del Covid19? | ¿Establecer la relación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?          | Existe relación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19          |
| ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?         | ¿Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19?         | Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19         |
| ¿Qué relación existe entre reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19? | ¿Establecer la relación entre reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19? | Existe relación entre reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada en Piura durante la pandemia del Covid19 |

**Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.**

| Variable                        | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones             | Indicadores                       | Escala de medición |
|---------------------------------|---|---|-------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| <b>SATISFACCION LABORAL</b>     | Satisfacción laboral Palma (2004) (como se citó en Tuesta, 2018) "menciona que la satisfacción laboral es el reflejo de la actitud del trabajador y que está sujeta a resultados según eficacia, competencia y cordialidad existente en la organización". | La investigación operacionalmente se llevará a cabo a través de las siguientes dimensiones: significado de la tarea, beneficios económicos, condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o social, para así determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes en la Universidad César Vallejo filial Piura durante la pandemia del Covid19. Esto se llevará a cabo a través de un cuestionario aplicado a los docentes en la Universidad César Vallejo filial Piura. | Significado del Trabajo | Trabajo justo                     | LIKERT             |
|                                 |   |   |                         | Tarea valiosa                     |                    |
|                                 |   |   |                         | Labor útil                        |                    |
|                                 |   |   |                         | Complacencia                      |                    |
|                                 |   |   |                         | Realización                       |                    |
|                                 |   |   |                         | Gusto por el trabajo              |                    |
|                                 |   |   |                         | Bien con uno mismo                |                    |
|                                 |   |   |                         | Gusto por la actividad            |                    |
|                                 |   |   | Beneficios Económicos   | Sueldos bajos                     |                    |
|                                 |   |   |                         | Insatisfacción del salario        |                    |
|                                 |   |   |                         | Sueldo aceptable                  |                    |
|                                 |   |   |                         | Sensación de explotación          |                    |
|                                 |   |   |                         | Cubrir expectativas económicas    |                    |
|                                 |   |   | Condiciones de Trabajo  | Distribución física               |                    |
|                                 |   |   |                         | Ambiente confortable              |                    |
|                                 |   |   |                         | Disgusto con el horario           |                    |
|                                 |   |   |                         | Relación favorable con el jefe    |                    |
|                                 |   |   |                         | Comodidad del ambiente de trabajo |                    |
|                                 |   |   |                         | Incomodidad con el horario        |                    |
|                                 |   |   |                         | Ambiente físico cómodo            |                    |
|                                 |   |   |                         | Comodidad para el buen desempeño  |                    |
| Valoración del jefe al esfuerzo |   |   |                         |                                   |                    |
|                                 | Mal trato   |   |                         |                                   |                    |

| Variable                 | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones  | Indicadores   | Escala de medición |
|--------------------------|---|---|--|---|--------------------|
|                          |   |   | Reconocimiento Personal y/o Social                       | Tomar distancia<br>Tareas mal percibidas<br>Aburrimiento por el trabajo compartido<br>Limitación del trabajo  |                    |
| <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> | Castro (1998) (como se citó en Espinoza, 2021) "refiere al desenvolvimiento observable del docente cuyas capacidades profesionales pueden ser descritas y evaluadas en base al desarrollo profesional, calificado y responsable de tareas". | La investigación operacionalmente se llevará a cabo a través de las siguientes dimensiones: Tiempo y recursos TIC, actitud y competencias, para así determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes en la Universidad César Vallejo filial Piura durante la pandemia del Covid19. Esto se llevará a cabo a través de un cuestionario aplicado a los docentes en la Universidad César Vallejo filial Piura. | Tiempo y recursos TIC<br><br>Actitud<br><br>Competencias | Dominio de herramientas tecnológicas<br>Uso de tecnologías de la información<br>Tiempo en el uso de recursos TIC<br>Puntualidad<br>Trabajo en equipo<br>Identificación con su puesto<br>Habilidades y destrezas<br>Trabajo bajo presión<br>Capacitación | LIKERT             |

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

## Tesis Pregrado - Cuestionario de Satisfacción Laboral y Desempeño

Pensando en el capital más valioso como lo es el personal docente se busca obtener información del panorama actual realizando una medición del grado de satisfacción en el desempeño laboral de los mismos. (Uso de la información con fines educativos).

abodero@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#) 

**\*Obligatorio**

Correo \*

Tu dirección de correo electrónico

**Satisfacción Laboral**

Satisfacción laboral Palma (2004) (como se citó en Tuesta, 2018) menciona que la satisfacción laboral es el reflejo de la actitud del trabajador y que está sujeta a resultados según eficacia, competencia y cordialidad existente en la organización.

Satisfacción Laboral



Satisfacción Laboral



1.- Siente que el trabajo que hace es justo para su manera de ser

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

2.- La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

3.- Se siente útil con la labor que realiza

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

4.- Se complace con los resultados de su trabajo

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

5.- Su trabajo le hace sentir realizado como persona

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

6.- Le gusta el trabajo que realiza

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

7.- Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

8.- Le gusta la actividad que realiza

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo

Totalmente de acuerdo

9.- Su sueldo es muy bajo para la labor que realiza

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo

Totalmente de acuerdo

10.- Me siento mal con lo que gano

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo

Totalmente de acuerdo

11.- El sueldo que tiene es bastante aceptable

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

12.- La sensación que tiene de su trabajo es que me están explotando

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

13.- Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

14.- La distribución física del ambiente de trabajo le facilita la realización de sus labores

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

15.- El ambiente donde trabaja es confortable

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

16.- Le disgusta su horario de trabajo

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

17.- Llevarse bien con su jefe le beneficia la calidad del trabajo

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

18.- La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

19.- El horario de trabajo le resulta incómodo

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

20.- En el ambiente físico que labora se siente cómodo

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

21.- Existen las comodidades para su buen desempeño de las labores diarias

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

22.- Su jefe valora el esfuerzo que pone en su trabajo

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo



23.- Siente que recibe "maltrato" de parte de la empresa

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

24.- Prefiere tomar distancia con las personas con quienes trabaja

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

25.- Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

26.- Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta aburrido

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

27.- Le desagrada que limiten su trabajo para no reconocer las horas extras

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo      Totalmente de acuerdo

[Siguiete](#)

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

## Desempeño Laboral

Castro (1998) (como se citó en Espinoza, 2021) refiere al desenvolvimiento observable del docente cuyas capacidades profesionales pueden ser descritas y evaluadas en base al desarrollo profesional, calificado y responsable de tareas.

## Desempeño Laboral



1.- Domina el uso de las herramientas tecnológicas en la plataforma virtual

|       |                       |                       |                       |                       |                       |         |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
|       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |         |
| Nunca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Siempre |

2.- Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en todas las actividades de aprendizaje

|       |                       |                       |                       |                       |                       |         |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
|       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |         |
| Nunca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Siempre |

3.- Es suficiente el tiempo que otorga a sus estudiantes con respecto a sus necesidades para la utilización de los recursos TIC

|       |                       |                       |                       |                       |                       |         |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
|       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |         |
| Nunca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Siempre |

4.- Llega tarde a sus labores

|       |                       |                       |                       |                       |                       |         |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
|       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |         |
| Nunca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Siempre |

5.- Da y recibe apoyo de sus compañeros

|       |                       |                       |                       |                       |                       |         |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
|       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |         |
| Nunca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Siempre |

6.- Piensa en renunciar a su trabajo por la coyuntura actual

|       |                       |                       |                       |                       |                       |         |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
|       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |         |
| Nunca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Siempre |

7.- Las actividades que realiza están de acuerdo a sus habilidades y destrezas

|       |                       |                       |                       |                       |                       |         |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
|       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |         |
| Nunca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Siempre |

8.- Está acostumbrado a trabajar bajo presión

|       |                       |                       |                       |                       |                       |         |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
|       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |         |
| Nunca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Siempre |

9.- La empresa lo capacita para ejecutar sus labores

|       |                       |                       |                       |                       |                       |         |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
|       | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |         |
| Nunca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Siempre |

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado.

Anexo 4:

a) Satisfacción.

### Escala: ALPHA DE CRONBACH

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| 0.858                      | 27             |

Fuente: Propia en SPSS 25

b) Desempeño.

### Escala: ALPHA DE CRONBACH

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| 0.763                      | 9              |

Fuente: Propia en SPSS 25

Anexo 5: Validez de los instrumentos.



## “Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo filial Piura durante la pandemia del Covid19. 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

| Indicadores                   | Criterios  | Deficiente<br>0 - 20 |    |    |    | Regular<br>21 - 40 |    |    |    | Buena<br>41 - 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 - 80 |    |    |    | Excelente<br>81 - 100 |    |    |     | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
|                               |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |               |
| <b>ASPECTOS DE VALIDACION</b> |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |               |
|                               |  | 5                    | 10 | 15 | 20 | 25                 | 30 | 35 | 40 | 45               | 50 | 55 | 60 | 65                   | 70 | 75 | 80 | 85                    | 90 | 95 | 100 |               |
| 1. Claridad                   | Esta formulado con un lenguaje apropiado                 |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |
| 2. Objetividad                | Esta expresado en conductas observables                  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |
| 3. Actualidad                 | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |
| 4. Organización               | Existe una organización lógica entre sus ítems           |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |
| 5. Suficiencia                | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |
| 6. Intencionalidad            | Adecuado para valorar las dimensiones del                |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    | 80 |                       |    |    |     |               |





**SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FILIAL  
PIURA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID19. 2021**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

| Indicadores            | Criterios  | Deficiente<br>0 - 20 |    |    |    | Regular<br>21 - 40 |    |    |    | Buena<br>41 - 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 - 80 |    |    |    | Excelente<br>81 - 100 |    |    |     | OBSERVACIONES |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
|                        |  | 0                    | 5  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |               |
| ASPECTOS DE VALIDACION |  | 5                    | 10 | 15 | 20 | 25                 | 30 | 35 | 40 | 45               | 50 | 55 | 60 | 65                   | 70 | 75 | 80 | 85                    | 90 | 95 | 100 |               |
| 1. Claridad            | Esta formulado con un lenguaje apropiado                 |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 98  |               |
| 2. Objetividad         | Esta expresado en conductas observables                  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 98  |               |
| 3. Actualidad          | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 98  |               |
| 4. Organización        | Existe una organización lógica entre sus ítems           |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 98  |               |
| 5. Suficiencia         | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    | 98  |               |

  
 Mgtr. Cecilia Gomez Zariga  
 CLAD. 15719



## “Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo filial Piura durante la pandemia del Covid19. 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

| Indicadores            | Criterios  | Deficiente<br>0 - 20 |    |    |    | Regular<br>21 - 40 |    |    |    | Buena<br>41 - 60 |    |    |    | Muy Buena<br>61 - 80 |    |    |    | Excelente<br>81 - 100 |    |    |     | OBSERVACIONES |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
|                        |  | 0                    | 6  | 11 | 16 | 21                 | 26 | 31 | 36 | 41               | 46 | 51 | 56 | 61                   | 66 | 71 | 76 | 81                    | 86 | 91 | 96  |               |
| ASPECTOS DE VALIDACION |  | 5                    | 10 | 15 | 20 | 25                 | 30 | 35 | 40 | 45               | 50 | 55 | 60 | 65                   | 70 | 75 | 80 | 85                    | 90 | 95 | 100 |               |
| 1. Claridad            | Esta formulado con un lenguaje apropiado                 |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    |     | 97            |
| 2. Objetividad         | Esta expresado en conductas observables                  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    |     | 97            |
| 3. Actualidad          | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    |     | 97            |
| 4. Organización        | Existe una organización lógica entre sus ítems           |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    |     | 97            |
| 5. Suficiencia         | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad  |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    | 94 |     |               |
| 6. Intencionalidad     | Adecuado para valorar las dimensiones del                |                      |    |    |    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                      |    |    |    |                       |    |    |     | 97            |





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO** con DNI **45361468**.  
Magister en **GESTION PUBLICA** , N° ANR: **13374** de profesión  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACION** desempeñándome actualmente  
como **DOCENTE** en **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de  
Validación los instrumentos:

### Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes  
apreciaciones.

| Cuestionario       | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad        |            |           |       | X         |           |
| 2. Objetividad     |            |           |       | X         |           |
| 3. Actualidad      |            |           |       | X         |           |
| 4. Organización    |            |           |       | X         |           |
| 5. Suficiencia     |            |           |       | X         |           |
| 6. Intencionalidad |            |           |       | X         |           |
| 7. Consistencia    |            |           |       | X         |           |
| 8. Coherencia      |            |           |       | X         |           |
| 9. Metodología     |            |           |       | X         |           |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veinte días del  
mes de setiembre del dos mil Veintiuno.

Mg.: Ericka Julissa Suysuy Chambergo  
DNI: 45361468  
Especialidad: Magister en Gestión Pública  
E-mail: esuysuy@ucvvirtual.edu.pe



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Cuestionario aplicado al personal docente de la Universidad César Vallejo Filial Pura | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad   |            |           |       |           | X         |
| 2. Objetividad  |            |           |       |           | X         |
| 3. Actualidad   |            |           |       |           | X         |
| 4. Organización   |            |           |       |           | X         |
| 5. Suficiencia  |            |           |       |           | X         |
| 6. Intencionalidad  |            |           |       |           | X         |
| 7. Consistencia   |            |           |       |           | X         |
| 8. Coherencia   |            |           |       |           | X         |
| 9. Metodología  |            |           |       |           | X         |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 25 días del mes de Setiembre del Dos mil Veintiuno.

-----  
 Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga  
 CLAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga  
 DNI : 03490490  
 Especialidad : Administración  
 E-mail : [pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe)



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes Renee Palacios de Briceño con DNI 02845588, Doctora en Ciencias administrativas con N° ANR: A 1629092, de profesión Lic. en Administración, desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

#### Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

| Cuestionario       | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad        |            |           |       |           | ✓         |
| 2. Objetividad     |            |           |       |           | ✓         |
| 3. Actualidad      |            |           |       |           | ✓         |
| 4. Organización    |            |           |       |           | ✓         |
| 5. Suficiencia     |            |           |       |           | ✓         |
| 6. Intencionalidad |            |           |       |           | ✓         |
| 7. Consistencia    |            |           |       |           | ✓         |
| 8. Coherencia      |            |           |       |           | ✓         |
| 9. Metodología     |            |           |       |           | ✓         |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veinte días del mes de setiembre del dos mil Veintiuno.

  
Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño

Dra. en Ciencias Administrativas  
CLAD N° 05103

Dra. : Mercedes Renee Palacios de Briceño  
DNI: 02845588  
Especialidad: Lic. en Administración  
E-mail: mpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe



Anexo 6:

Análisis de Normalidad.

| <b>Prueba de Normalidad</b> |              |    |       |
|-----------------------------|--------------|----|-------|
|                             | Shapiro-Wilk |    |       |
|                             | Estadístico  | gl | Sig.  |
| Satisfacción<br>Laboral     | 0.939        | 42 | 0.026 |
| Desempeño<br>Laboral        | 0.900        | 42 | 0.001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

n<=50          Shapiro-Wilk