

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la I.E.
N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Chilón Chilón, Rosmel

Asesor:

López Morillas, Alejandro

Código ORCID: 0000-0003-1263-6885

CHIMBOTE – PERÚ

2024

Índice general

Índice general	i
Índice de tablas	ii
Palabras Clave:	iii
Líneas De Investigación	iii
Constancia de originalidad	iv
Título:	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Metodología	30
Resultados	33
Análisis y discusión	46
Conclusiones	54
Recomendaciones	56
Referencias Bibliográficas	58
Anexos	63

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de Satisfacción de los colaboradores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.	33
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.	34
Tabla 3: Nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.	34
Tabla 4: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.	35
Tabla 5: Prueba de normalidad	36
Tabla 6: Correlación entre necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.	37
Tabla 7: Correlación entre necesidad de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.	38
Tabla 8: Correlación entre necesidad de pertenencia, amor y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.	39
Tabla 9: Correlación entre necesidad de valoración y desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.	40
Tabla 10: Correlación entre necesidad de autorrealización y desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.	41
Tabla 11: Correlación entre necesidad de autonomía y desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.	43
Tabla 12: Correlación entre satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.	44

Palabras Clave:

Tema	Satisfacción Laboral, Desempeño
Especialidad	Administración

Líneas De Investigación

Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Economía
Línea de investigación	Talento Humano

Keyword

Topic:	Job Satisfaction, Performance
Specialty:	Administration

Lines of Investigation

Area	Social Sciences
Sub – Area	Economy and Business
Discipline	Economy
Line of Research	Human Talent

Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021" del (a) estudiante: **CHILÓN CHILÓN ROSMEL**, identificado(a) con Código N° **2813100011**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 09 de mayo de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título:

Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita,
Cajamarca 2021.

Resumen

El estudio investigó la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en la Institución Educativa N° 015 Santa Teresita, Cajamarca, durante 2021. Se empleó un enfoque descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental. La población incluyó 40 colaboradores, abarcando la totalidad en la muestra. Se utilizó un cuestionario como técnica de recolección de datos, validado por expertos el cual arrojó un resultado de “validación buena” y con una prueba piloto en donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,738 y 0,720 para el cuestionario de “satisfacción laboral” y el de “desempeño laboral”, respectivamente. El procesamiento de datos se realizó con SPSS y Excel, aplicando estadística inferencial y el coeficiente de Pearson para la constatación de las hipótesis. Los resultados afirman una correlación moderada y positiva ($r=0,416$, $p<0,05$) entre la satisfacción laboral y el desempeño. Además, el 95% de los encuestados reportó un alto nivel de satisfacción laboral y un 97.5% se encuentra con un nivel alto de desempeño laboral en la Institución Educativa N° 015 Santa Teresita, Cajamarca, durante 2021.

Abstract

The study investigated the relationship between job satisfaction and employee performance at the Educational Institution N° 015 Santa Teresita, Cajamarca, during 2021. A descriptive and correlational approach was used, with a non-experimental design. The population included 40 collaborators, covering the totality in the sample. A questionnaire was used as a data collection technique, validated by experts, which yielded a result of "good validation" and with a pilot test where a Cronbach's Alpha of 0.738 and 0.720 was obtained for the "job satisfaction" and "job performance" questionnaires, respectively. Data processing was performed with SPSS and Excel, applying inferential statistics and Pearson's coefficient to verify the hypotheses. The results affirm a moderate and positive correlation ($r=0.416$, $p<0.05$) between job satisfaction and performance. In addition, 95% of the respondents reported a high level of satisfaction and performance at the Educational Institution N° 015 Santa Teresita, Cajamarca, during 2021.

Introducción

Este estudio está enfocado en comprender la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en la Institución Educativa N° 015 Santa Teresita en Cajamarca en el 2021, con el objetivo de identificar posibles áreas de mejora y contribuir al desarrollo del personal y la calidad educativa en la comunidad escolar. Para contextualizar adecuadamente este estudio, es necesario explorar los antecedentes internacionales en relación con la satisfacción laboral y el desempeño del personal en el ámbito educativo:

Bashir, Amir, Jawaad, Hasan y Tania (2020), realizaron un estudio en el sector de telecomunicaciones en Pakistán, donde analizaron los efectos indirectos condicionales de la motivación y la satisfacción con el proceso motivacional y la satisfacción laboral en la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral. La metodología utilizada se convirtió en modelación causal. Se utilizó un cuestionario realizado por el autor. La investigación mostró que las circunstancias laborales definitivamente afectan el desempeño del personal.

Santamaria (2020) estudio el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. en Ecuador, se determinó si las variables del clima organizacional dentro de dimensiones seleccionadas influyen en las variables generales del desempeño ejecutivo. La metodología utilizada fue una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos no experimentales y correlacionales mediante un cuestionario con opciones de respuesta en escala Likert. Resultados Estadísticos Descriptivos e Inferenciales Los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales concluyeron que la primera variable influye en las variables de desempeño general de los empleados de la organización.

Benalcázar (2020) el estudio se realizó en la empresa Luminex Resources ubicada en Quito – Ecuador, se realizó una encuesta destinada a medir la prevalencia del orgullo por el desempeño laboral general de los trabajadores de los empleadores. El surgimiento del orgullo por el desempeño de los procesos globales entre 48 empleados dentro de una empresa mediante un estudio no corporativo, no experimental y correlacional. Los datos se recogieron a través de dos cuestionarios. El registro se

realizó a través de un cuestionario diseñado para medir cada variable. La empresa carecía de un sistema de evaluación de rendimiento, por lo tanto, se diseñó una herramienta específica para llevar a cabo esta evaluación. Se implementó esta herramienta para recopilar resultados, los cuales fueron analizados con el objetivo de obtener una comprensión precisa del estado de la compañía con respecto al desempeño de sus empleados. La satisfacción laboral se midió a través de una prueba similar a la anterior, esta arrojó resultados por persona. Las comparaciones se realizaron de manera general y segmentada y se encontró una relación débil e inversa. Por lo tanto, aumento en una de las dos variables independientes ocasiona que las otras aumenten o disminuyan, pero no están relacionadas con ello. Se recomienda realicen una retroalimentación para informar a los empleados sobre los hallazgos, además se debe desarrollar capacitaciones y talleres que ayuden a disminuir las debilidades identificadas.

Mora y Mariscal (2019) estudiaron la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, demostrando cuantitativamente la influencia entre ambas variables. Se observa que las condiciones laborales, el bienestar, el salario y el desarrollo profesional influyen de manera directa en la satisfacción en el trabajo, siendo factores cruciales que inciden en el rendimiento laboral y el éxito organizacional. Es crucial destacar que las personas buscan satisfacer las demandas dentro de las entidades a las que están afiliadas. Cuando logran alcanzar este objetivo, su motivación se transforma en un impulso para encargarse de deberes y guiar sus acciones laborales, permitiéndoles cumplir de manera altamente eficaz tanto con metas personales como con los objetivos de la organización. Asimismo, la evaluación cuantitativa de la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento proporciona información valiosa a las organizaciones, orientándolas hacia acciones que promuevan la mejora continua.

Salazar (2019) realizó un ensayo acerca de la “Satisfacción Laboral” en la Universidad Pontificia Bolivariana, el cual tenía el objetivo principal analizar las variables que presentan alguna incidencia en una organización, infiriendo que el clima organizacional y la satisfacción laboral son dos indicadores significativos de

funcionamiento que tiene que ver con la psicología del ser humano. Las investigaciones vinculadas a este tema indican una conexión directa entre estas variables y un alto nivel de rendimiento en cada una. La satisfacción contribuye al incremento del bienestar de los individuos con la realidad laboral, y la apertura al cambio, como concepto relacionado, cumple una doble función al estar asociada con la satisfacción y dirigirse hacia el rendimiento. Lo indicado quiere decir, que, si las organizaciones procuran personal comprometido, se requiere asegurar que estos tengan un alto nivel de satisfacción y estén predispuestos al cambio.

Por otra parte, existen estudios previos a nivel nacional que han investigado la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en diversos contextos, proporcionando un marco de referencia para comprender cómo la satisfacción en el trabajo impacta en el rendimiento de los colaboradores, permitiendo contextualizar mejor la investigación y aprovechar la experiencia acumulada en este campo para obtener conclusiones significativas. A continuación, se mencionan los más importantes:

Marrufo y Pecherrez (2020), llevaron a cabo una investigación en la Municipalidad Provincial de Rioja, ubicado en la región San Martín, donde diagnosticaron el nivel de desempeño general de las actividades de los empleados, el estudio se volvió descriptivo. Un total de 105 empleados fueron evaluados con la ayuda de cuestionarios. Se determinó que el 77,8% de las variables se sitúan en la fase de normalidad. La conclusión es que los empleados no reciben una compensación adecuada por sus funciones. Por ello, te recomendamos encarecidamente que busques técnicas de motivación en el trabajo para mejorar tu nivel de rendimiento.

Graus (2023) realizó un estudio en un centro de educación inicial en Lambayeque, enfocada en examinar cómo la satisfacción laboral se vincula con el compromiso organizacional en maestros de estas escuelas situadas en zonas urbanas. La muestra fue 41 profesores, se empleó un diseño no experimental correlacional y de tipo transversal. Los instrumentos fueron: la Encuesta de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Ambos cuestionarios fueron validados por expertos y demostraron confiabilidad con

un alfa de Cronbach mayor a 0,7. Los resultados revelan que el 27% de los profesores expresó tener una satisfacción laboral elevada, el 39% informó una satisfacción moderada, y el 34% experimentó una satisfacción baja. En relación con el compromiso organizacional, el 22% señaló un nivel alto, el 41% indicó un nivel medio, y el 37% reportó un nivel bajo. Se identificó una correlación positiva moderada ($r=0.423$) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con un valor de p igual a 0.006. El nivel con mayor porcentaje de docentes fue el de satisfacción laboral media (39%), seguido del nivel alto (27%) y finalmente el nivel bajo (34%).

Enríquez (2023) analizó la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las Instituciones Públicas de Trujillo en el año 2022. Tipos básicos, cuantitativos, niveles de correlación, modelos no experimentales. Como instrumentos se utilizaron dos encuestas. Se encontró que el 63.3% de docentes de la I.E.P. alta satisfacción laboral, seguido por el 33.3% de docentes que consideró que se encontraba en un nivel medio, y finalmente el 3.3% de docentes mostró baja satisfacción laboral. Igual desempeño docente, encontramos que del 100% docentes, entre los docentes pertenecientes al I.E.P, el 78.3% docentes tuvieron buen desempeño docente seguido por el 20% docentes generales y por último el 1.7% docentes tuvieron mal desempeño docente. El coeficiente de Spearman (Rho) revela una correlación de 0.703, indicando que la satisfacción laboral influye positiva y directamente en el rendimiento de los docentes. El nivel de significancia es $p = 0.000$, lo que evidencia una correlación significativa entre las variables.

Ochoa (2023) realizó su estudio en Loreto en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, donde determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL Nauta en el 2022. El estudio fue cuantitativo de tipo descriptivo. El coeficiente de correlación de Pearson era de 0,885**, señalando una fuerte relación positiva entre las variables, siendo estadísticamente significativa con un valor sigma bilateral de 0,000. Siguiendo la regla de decisión, se valida la hipótesis alternativa H_a cuando el valor calculado de sigma es menor a 0,05. A partir del resultado obtenido, se corrobora la hipótesis de que hay una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

García (2023) utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, buscó identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores de salud en el Hospital General Celendín de Cajamarca en el año 2022. Se aplicaron escalas de clima organizacional y satisfacción laboral a 60 empleados. Socio demográficamente, la mayoría se encontraban en el grupo etario de 31 a 50 años (66,6%), entre ellos el 80% eran mujeres y un 33,3% enfermeras. Las características ocupacionales más resaltantes fueron: el 38,3% cuenta con 10 o más años de servicio y empleados bajo el sistema CAS regular representan un 55%. En cuanto a los aspectos de clima organizacional, un 63,3% alcanzó un nivel medio en involucramiento laboral, un 71,7% en autorrealización, en supervisión un 70%, en condiciones de trabajo un 85% y un 80% en comunicación. Se halló que los niveles de satisfacción específicos representan un 55% en las áreas de trabajo y/o compensación, en política gubernamental un 48,3%, un 75% en relaciones sociales 75%, en desarrollo personal un 85% y en desempeño de tareas un 85%. En cuanto a las condiciones físicas y/o materiales, así como a la autoridad, se observaron niveles moderados (51,7% y 75%, respectivamente). Se identificó una relación positiva y estadísticamente significativa de moderada magnitud entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos del Hospital General de Celendín ($X^2 = 6,429$, $p = 0,040$; $r_s = 0,30$, $p = 0,021$). En resumen, se concluye que a cuando más se optimiza el clima organizacional, aumenta la satisfacción laboral en el personal médico de dicho hospital. Los resultados muestran la relación directa entre ambas variables, indicando que el aumento en los niveles de una variable se relaciona con el incremento en los niveles de la otra.

Paredes y Peláez (2023) su propósito fue revelar el impacto que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en instituciones educativas de la región Florencia de Mora en 2020. Se empleó una metodología de naturaleza descriptiva y correlacional, adoptando un diseño no lineal, transversal y cuantitativo. En cuanto recolección de datos, emplearon como herramienta el cuestionario de clima organizacional diseñado por Palma, junto con el IWPQ (Individual Work Performance Questionnaire) validado por Ramos Villagraza, Barrada, Fernández del Río y Koopmans, ajustados a las circunstancias específicas del

estudio. Posteriormente se realizó la prueba estadística de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,531** y un valor de sigma (bilateral) de 0,003, lo que indica significación estadística. Esto significa que el desempeño laboral es óptimo cuando el ambiente organizacional es confortable.

Pareja, Chiri, Ramirez, Segovia, y Sanchez. (2022) investigaron la conexión entre la Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral en un departamento administrativo de una dirección regional de educación en Perú. Se está realizando una investigación de diseño correlacional. Los instrumentos empleados fueron validados y confiables estadísticamente, se aplicó a 76 empleados administrativos. El coeficiente de Spearman de 0,765 para la gestión del talento humano, muestra que la satisfacción laboral estaba significativamente asociada a la gestión del talento humano se considera esencial para que las empresas brinden soluciones adecuadas y tomen decisiones.

Carrión (2022) determinó el nivel de satisfacción laboral y relación de desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL San Ignacio. Se aplicó un enfoque cuantitativo mediante un diseño causal no experimental, transversal, aplicado, los objetos de estudio fueron 69 trabajadores de la institución. Se realizaron cuestionarios a los empleados para obtener información, este instrumento tuvo una confiabilidad de 0,953. El análisis de normalidad revela que los resultados son estadísticamente significativos, con un valor de significancia por debajo de 0,05. Además, el coeficiente Rho de Spearman es de 0,868, señalando que las variables mantienen una relación muy fuerte y positiva.

Aranda (2022) determinó el impacto de la satisfacción y el desempeño de los profesionales de psicología en el Gobierno Regional de Junín durante el periodo del 2022, determinando cuantitativamente las relaciones entre estas variables. Se tuvo un alcance de tipo descriptivo, el diseño fue transversal no experimental, con un modelo correlacional que permite determinar si las variables están relacionadas. Se empleó la “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)” desarrollada por La Palma (2005) y la “Escala de Desempeño Laboral e Individual” propuesta por Koopmans (2015). El valor de la muestra es de 89 psicólogos que trabajan en colaboración con el Gobierno Regional de Junín, por lo que podemos concluir que la relación muestra relaciones

interpersonales importantes, considerando que la satisfacción de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo es el factor más importante para crear un ambiente de trabajo efectivo y laboral. ambiente. Al realizar correctamente sus tareas y actividades, un empleado satisfecho desarrolla motivación y desempeño profesional en el lugar de trabajo, por lo que la interrelación de variables es muy importante en el desarrollo de una adecuada productividad.

Muñoz y Rosales (2021) investigó la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral de los educadores en la I.E. N° 142 Daniel Alcides Carrión de San Juan de Lurigancho en el 2021, siendo un tema de enorme importancia en el presente debido a su conexión con el logro de metas. No obstante, todavía existen instituciones que no deciden llevar a cabo la implementación de estrategias de comunicación, ya que las consideran innecesarias, afectando a los intereses de los empleados y reduciendo el desempeño. Se aplicó un enfoque cuantitativo y correlacional para demostrar la relación entre las variables.

Baldeón (2021) identificó la correlación de la tradición organizacional con el desempeño de recursos humanos de una agencia textil ubicada en Lima en el 2021. El método fue un estudio descriptivo y se desarrolló un cuestionario que se distribuyó a 348 empleados. Este efecto confirma que el desempeño laboral tiene relevancia y el índice predictivo del 14,32% sugiere que el desempeño mejora conforme progresa el clima organizacional. Cuanto mejor sea la cultura organizacional, mejor será el desempeño. Esta conclusión confirma que existe un modelo de clima organizacional que toma en cuenta la aplicación de programas de intervención donde sin duda los programas de intervención tienen un efecto positivo en el desempeño laboral.

Escobedo y Quiñones (2020) investigaron la correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados se investigó mediante un método cuantitativo, estudios de caso mediante el uso del Informe de Desempeño Laboral de Koopmans, y se llevó a cabo en el Callao. Este estudio examinó las variables vinculadas con los niveles de satisfacción de los trabajadores y el desempeño laboral. La popularidad personal y/o social fue identificada como el aspecto más crucial. Los

empleados dan más importancia a la popularidad del autoreconocimiento que a su popularidad personal y/o social, como lo demuestran los logros pictóricos.

Torres (2020) Realizó una tesis de maestría sobre la administración de recursos humanos y rendimiento laboral de los trabajadores en el área de Urología Hospital Policía Nacional del Perú, Luis Nicacio Sáenz, durante el año 2019. Utilizando investigaciones cuantitativas, no experimentales, transversales, correlacionales y prospectiva. Se incluyeron a 50 trabajadores. Fue un método de encuesta, aplicando la prueba de Correlación de Spearman. La esperanza de vida de los empleados era de 40 años, siendo el 50% hombres y el 50% féminas. Por otro lado, el 36% trabajaba un tiempo mayor a 10 años. El 48% de los trabajadores fueron asignados a niveles regulares de gestión de recursos humanos, y el 68% logró un elevado desempeño laboral. El 44% de empleados consideró adecuada la gestión del onboarding, el nivel de gestión de la formación por el 68%, el nivel de gestión de la evaluación por el 56% y la gestión de incentivos es considerada inadecuada por el 54%. Se identificó una relación entre las variables examinadas en el Servicio de Urología del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz. Asimismo, se establecieron relaciones entre la gestión de incorporaciones, la capacitación y desarrollo, y la evaluación del desempeño. En cuanto a la dimensión de gestión de incentivos y el rendimiento laboral ($p = 0,170$, $Rho = 0,197$), no se observó correlación. No obstante, los resultados de la encuesta no revelaron ninguna asociación entre los incentivos y los logros laborales.

Valle (2019) el propósito de su investigación de título “Desempeño Laboral y su relación con el aprendizaje de las competencias directivas de los alumnos de la Universidad Ricardo Palma, 2019”, es esclarecer la relación entre el desempeño y la adquisición de habilidades gerenciales entre los alumnos de mencionada universidad. El método consideró muestreo y los métodos utilizados se tradujeron en el uso de un cuestionario con 30 preguntas. Se encontró que cada unidad de tinte en el estudio era segura de usar. Se encontró que cada dispositivo incluido en el formulario de investigación era seguro de usar. En las evaluaciones de participación, el 80% de los estudiantes alcanzaron altos estándares. Como conclusión pudo mostrarse la relación

significativa entre las variables, sin embargo, es necesario investigar para fomentar las destrezas necesarias en los alumnos, y dado que el marco teórico y los conceptos relacionados con las variables claves se describen como habilidades que las universidades deben abordar: disfrute del proceso, esta es la influencia que se genera a partir de las ganancias reconocidas y el esfuerzo que se materializa en el análisis que perciben los empleados, influyendo así en la satisfacción, de otra manera la satisfacción laboral hace referencia al disfrute de los elementos relevantes por parte de los empleados y se considera como bienestar subjetivo en el trabajo.

Lifonso y Salvador (2019) estudió la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el área de operaciones de la empresa agroindustrial de Trujillo durante el 2017. La estructura de este estudio es no experimental, transversal, correlacional, se estudió un total de 43 empleados de la empresa. El instrumento usado fue el cuestionario. Se concluye la existencia de una relación directa entre las variables estudiadas, y cada dimensión guarda una relación significativa, pues obtuvieron un coeficiente de correlación cercanos a 1. La satisfacción es en promedio del 46,5% y el nivel de desempeño también es medio. Los dos últimos consideran los objetivos específicos propuestos.

Soria (2019) en su estudio, buscó establecer el nivel de relación entre el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de venta al por menor en Lima durante 2019. La metodología era de tipo aplicado, no experimental y descriptivo-correlacional, pues implica un análisis teórico y no involucra la manipulación de variables. Así mismo la población y muestra fue de 78 trabajadores, para recolectar los datos se empleó la técnica del fichaje electrónico y del examen; además, se utilizó Cuestionario de Desempeño y Satisfacción, teniendo por conclusión que estas variables estaban relacionadas de manera positiva, los mismo se encontró para el análisis de las dimensiones de la variable desempeño con la variable satisfacción se encontró una correlación positiva fuerte, mostrando así que la dimensión productividad se relaciona 0.651, la dimensión desarrollo 0.626, supervisión 0.671 y clima 0.548. Finalmente halla una correlación positiva fuerte entre las dimensiones de la satisfacción laboral con la variable desempeño laboral,

mostrando así a la dimensión participación una correlación de 0.429, remuneración 0.530, trabajo 0.440, ambiente físico 0.512, producción 0.404 y calidad 0.475.

En cuanto a las bases teóricas, se procederá inicialmente analizando las teorías que sobre la satisfacción laboral. Estas teorías han tenido una función esencial en el progreso de perspectivas valiosas y enfoques que han enriquecido la comprensión de este aspecto en los contextos empresariales, contribuyendo significativamente a dar forma y evolucionar este campo de estudio a lo largo del tiempo. De esta manera, se tendrá una perspectiva más holística y matizada de los factores que impactan en la satisfacción laboral, lo que a su vez nos proporciona una base sólida para comprender mejor cómo se puede gestionar y optimizar la satisfacción de los trabajadores en las organizaciones.

En primer lugar, la teoría de los 2 factores de la motivación, desarrollada por Frederick Herzberg, postula que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral resultan de dos secuencias distintas de factores. De un extremo, hallamos los factores externos al trabajo, tales como el salario y el entorno laboral, que son elementos cruciales para prevenir la insatisfacción, pero no se garantiza la motivación laboral. Por otro lado, se tiene los factores intrínsecos del trabajo, como la apreciación y las posibilidades de desarrollo, esto puede generar satisfacción y motivación en los empleados de la empresa, contribuyendo a un mayor desempeño laboral. (Huilcapi-Masacon, Castro López, & Jácome Lára, 2017).

De igual manera, el rendimiento y la satisfacción están vinculados en las organizaciones, pero no como muchos creen, ya que empleados satisfechos no necesariamente se realizan en nivel superiores, los empleados aumentan la productividad cuando se dedican a su trabajo, los empleados tienen que reconocer el compromiso para llevar a cabo niveles superiores. Los colaboradores que se encuentran satisfechos en sus puestos de trabajo son activos en las organizaciones ya que están comprometidos con los objetivos organizacionales y expresan entusiasmo en el trabajo sintiendo que son parte de la cultura. Para mejorar la satisfacción en el trabajo existen diferentes variables que los líderes deberían preocuparse por atender,

entre ellos Recompensas, confianza, empoderamiento, comunicación, crecimiento (Bevoc, 2017).

Por ello, la gerencia de una empresa cumple un rol importante en la motivación de sus empleados, pues influye directamente en ella a través de sus políticas y prácticas. Además, es responsable de crear un ambiente laboral positivo que garantice la motivación, a su vez, debe implementar sistemas de reconocimiento y recompensas que permitan motivar al personal. Por último, la administración debe facilitar el avance laboral y el crecimiento de sus empleados, por ello, deben de tener un gestión activa y estratégica de la motivación laboral para lograr el éxito empresarial (Rivas & Perero, 2018).

Por otra parte, la satisfacción laboral hace referencia al nivel de contentamiento que un trabajador siente con respecto a su trabajo. Esto puede incluir aspectos como el ambiente laboral, las tareas realizadas, las interacciones con colegas y superiores, la compensación monetaria, las oportunidades de desarrollo profesional, y otros factores que contribuyen a la experiencia general del empleado en su lugar de trabajo. Asimismo, la satisfacción laboral es importante porque tienen influencia respecto al rendimiento en el trabajo, la incentivación, el vínculo y la permanencia del personal (Llerena, 2019).

Además, el nivel de satisfacción laboral es un estado cognitivo afectivo positivo y persistente al trabajo. Se distingue por su energía, compromiso y absorción, estos componentes reflejan altos niveles de energía, entusiasmo por el trabajo, y una profunda inmersión en las actividades laborales, donde el tiempo pasa rápidamente y uno se siente inspirado y orgulloso de su trabajo (Alfaro, Montero, & Fernández, 2021).

Meléndez y Bardales (2020) describen a la satisfacción laboral como el estado de satisfacción de un trabajador respecto a su trabajo, considerando el ambiente laboral, la relación con sus compañeros y superiores, el salario, las oportunidades de desarrollo profesional y la alineación de sus valores y expectativas personales y el trabajo. Asimismo, resaltan la relevancia de la gestión administrativa, para mantener una fuerza laboral motivada, productiva y comprometida con las metas de la empresa.

Por ello, resulta importante resaltar que en los últimos años las gerencias han puesto atención a mejorar la satisfacción y el desempeño laboral en sus empresas. Esto lo han realizado mediante la implementación de estrategias para optimizar los procesos administrativos, asimismo, dedican recursos a la capacitación y crecimiento de habilidades del trabajador. Por otro lado, se han enfocado en fomentar un ambiente laboral positivo y establecer sistemas que reconozcan y potencien el rendimiento de sus trabajadores (Fasabi & Bardales, 2020).

Por último, Bustamante, Gonzabay y Peñafiel (2022) indica que, la satisfacción en el trabajo toma en cuenta diferentes aspectos, los cuales son: la calidad del diálogo y el intercambio de la información dentro de la empresa. Asimismo, toma en cuenta la habilidad de los líderes para motivar y dirigir a sus equipos; el estímulo y bienestar del personal y el sentimiento de integración con la compañía; y, por último, la capacitación continua para el desarrollo personal y profesional de los empleados.

Por otro lado, la teoría de la discrepancia interpersonal señala que la motivación de un empleado para desempeñarse eficazmente está determinada por la probabilidad percibida de que el esfuerzo resulte en una recompensa deseada. Asimismo, identifica la idea de que los individuos se comportan según sus esperanzas y expectativas, y no solo por sus experiencias pasadas. En el contexto de la satisfacción laboral, esta teoría se utiliza para evaluar cómo las expectativas de los empleados sobre recompensas y reconocimientos afectan su desempeño y satisfacción general en el trabajo (Cuesta, 2020).

Por ende, resulta necesario comprender las dimensiones que conforman la satisfacción laboral, pues proporcionan un panorama completo y multidimensional que permite evaluar cada aspecto relevante de manera integral, logrando capturar con mayor precisión la complejidad del concepto. Por un lado, tenemos a la estructura de la organización, que hace referencia al control administrativo, los niveles jerárquicos, la repartición de funciones y tareas. Por otro lado, se encuentran la naturaleza y contenido de trabajo, las normativas, valores y costumbres, el salario y estimulación, las condiciones de trabajo y de bienestar y los aspectos socio-psicológicos. Estas dimensiones nos permiten captar la totalidad de factores que influyen en la satisfacción

laboral, facilitando así la identificación de áreas de mejora y el diseño de estrategias efectivas para promover un entorno laboral más satisfactorio y productivo. (Zayas, Báez, Zayas, & Hernández, 2015).

Por consiguiente, la satisfacción en el trabajo está vinculada con la motivación y las necesidades humanas. Esto implica reforzar la cultura organizacional y mantener condiciones laborales favorables, respetar los derechos de los trabajadores, generar expectativas que sean optimistas, plantear metas ambiciosas y recompensas que sean justas y oportunamente a los colaboradores por sus aportes (Olivo, 2016).

Por otra parte, el índice de la satisfacción laboral es una metodología propuesta por (Olivo, 2016), y considera las siguientes dimensiones: Formación, entorno laboral, cultura de la organización, ética profesional, gestión y supervisión, reputación corporativa, metas y expectativas personales, interacciones con colegas, compensación y prestaciones, seguridad y estabilidad laboral, y métodos de evaluación y reconocimiento.

Por otro lado, el modelo de expectativas, también conocido como teoría VIE (valencia, instrumentalidad y expectativa), este modelo busca predecir los niveles de motivación de los trabajadores. Explica que, un empleado se sentirá motivado a realizar una acción si cree que sus esfuerzos le llevarán a un desempeño exitoso. Este modelo consta de tres componentes: la expectativa, esta es la creencia de que el esfuerzo personal conducirá a un desempeño adecuado. Por otro lado, se tiene a la instrumentalidad, se refiere a la percepción de que un cierto nivel de desempeño se traducirá en un resultado deseado, por último, la valencia, se refiere al valor que el individuo asigna a los resultados previstos, es decir, lo atractivo que son los resultados para el empleado. (Marulanda, Montoya, & Vélez, 2014)

Hay que mencionar, además, que el Modelo de Porter Lawler se divide en tres partes. En la primera, se establece que el esfuerzo y la recompensa en el trabajo es el resultado de lo atractivo que resulte ser la recompensa, así como la percepción de la relación entre esfuerzo y recompensa. En la segunda parte, se determina el desempeño y recompensa, en donde las personas esperan que los que realizan los mejores trabajos deben recibir mejores salarios y promociones. Por último, en la tercera, se establece el

fundamento de la teoría, al cual indica que las personas desean ganar dinero, no solo para satisfacer sus necesidades básicas, sino también lograr una autorrealización, por lo tanto, si el empleado cree que su desempeño influirá en su remuneración, tendrá una mayor motivación para lograr un desempeño adecuado (López et al., 2018).

También en otras teorías tenemos la teoría de ERC: Postulada por Alderfer, quien propone 3 grupos de necesidades que deben ser cubiertas: Existencia, Relaciones y Crecimiento, esto tiene una relación estrecha con las necesidades de Maslow. Las necesidades de existencia abarcan los aspectos más fundamentales, cubriendo las demandas de supervivencia física, lo cual incluye tanto las necesidades corporales como las de seguridad. Esto se observa cuando un trabajador satisface estas necesidades fundamentales con su salario. Por otro lado, la necesidad de relaciones se refiere a la necesidad de conectar con otros individuos y experimentar satisfacción a través del apoyo emocional, reconocimiento, respeto y el sentimiento de pertenencia a un grupo, ya sea dentro o fuera del entorno laboral. Por último, las necesidades de crecimiento se centran en el crecimiento personal y el deseo de alcanzar autoestima y autorrealización, lo cual solo se logra cuando una persona aprovecha al máximo sus capacidades y se siente satisfecha con sus logros (Leite & Oliveira, 2022).

Asimismo, una de las teorías de la fijación de metas, basado en los estudios de Locke, afirma que las metas específicas y desafiantes son esenciales para la motivación de los trabajadores, contribuyendo a un mejor desempeño laboral. La teoría plantea que las metas específicas son una guía clara y aumenta la probabilidad de alcanzar un resultado deseado. Por otro lado, se tiene a las metas desafiantes, las cuales fomentan el esfuerzo y persistencia, llevando a un mejor desempeño (Velazquez et al., 2020).

Por otro lado, la teoría de la equidad, formulada por Adams, se centra en la percepción de equidad que tienen los empleados respecto a su compensación y cómo esta percepción afecta su motivación y desempeño laboral. La teoría sugiere que los trabajadores comparan su esfuerzo y recompensas con los de otros colegas, y si perciben una falta de equidad, pueden sentirse insatisfechos y reducir su productividad. Por lo tanto, es crucial para las organizaciones asegurar que los sistemas de

compensación sean percibidos como justos para mantener la moral y la eficiencia del personal (Ricuarte et al., 2020).

En segunda instancia se mencionan las teorías que se centran en el estudio del desempeño laboral, ya que estas proporcionan marcos conceptuales esenciales para comprender los diversos factores que influyen en la efectividad y el rendimiento de los trabajadores dentro de la empresa. Estas teorías no solo se limitan a un enfoque psicológico, sino que también incorporan perspectivas sociológicas y organizacionales, reconociendo así la complejidad y la interacción de múltiples variables que afectan el desempeño en un entorno laboral.

En el entorno empresarial, para un conjunto de adultos que buscan trabajar bien y ganar dinero, sentir que va a ser evaluado es como si fueran por un tribunal a ser juzgado ante un grupo de dictadores. La evaluación da miedo tanto para el evaluado como para el evaluador. Se solicita muchas veces a las jefaturas las evaluaciones de: cumplimiento de objetivos, esto para el cálculo del pago de variable; la de valores o comportamientos o actitudes, teniendo en cuenta que se debe observar a los colaboradores durante sus actividades y poder emitir una valoración; evaluación de competencias (Prades, 2019).

Es por ello, que el desempeño laboral depende de la motivación, que es el conjunto de factores internos y externos que influyen en la conducta de las personas para alcanzar sus objetivos. Esta motivación se puede clasificar en dos tipos: intrínseca y extrínseca, y ambas tienen efectos positivos y negativos en el desempeño laboral. Algunos de los factores que afectan la motivación son: el clima organizacional, el liderazgo, el reconocimiento, la recompensa, la satisfacción, el compromiso, la autoestima y la autoeficacia. Para incentivar y promover un mejor desempeño laboral se pueden implantar algunas estrategias, tales como establecer metas claras y realistas, brindar retroalimentación constructiva, fomentar la participación y la autonomía, crear un ambiente de trabajo agradable y seguro, y ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo (Rivera et al., 2020).

Elton Mayo en 1993, explica acerca del efecto Hawthorne, el cual hace referencia al fenómeno por el cual los trabajadores aumentan su productividad cuando

se sienten observados o atendidos por los administradores, de esta manera, tiene un impacto en el desempeño de los trabajadores. Por ello, el sistema social ejerce influencia en el desempeño por lo que la administración deberá comprender esto y fortalecer las relaciones entre ellos, en lugar de tratar al personal como seres aislados (Ortiz et al., 2021).

Es por ello que el desempeño laboral viene dado por el conjunto de razones que impulsan a una persona a realizar una acción o alcanzar una meta. La motivación puede ser intrínseca (cuando proviene de la satisfacción personal) o extrínseca (cuando depende de recompensas externas). Otro factor, es la capacitación que se le da al empleado para desempeñar una tarea o función, esta puede ser formal o informal. Por último, el clima y la cultura organizacional son factores que impactan en el desempeño laboral, por un lado, el entorno laboral es el conjunto de percepciones, sentimientos y actitudes que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral, y la cultura organizacional es el conjunto de valores, normas y creencias que comparten los miembros de una organización y que influyen en su forma de pensar, actuar y relacionarse (Andrade et al., 2023).

Asimismo, el desempeño puede ser positivo cuando se logran los objetivos organizacionales, es decir, cuando el trabajador ha cumplido con las metas y estándares de calidad establecidos por la empresa. Además, es favorable cuando contribuye al desarrollo personal y profesional, por lo cual el trabajador sentirá que la empresa le permite desarrollar sus competencias y habilidades, por último, se genera un clima laboral adecuado, en donde los miembros de la organización se relacionan en un ambiente de colaboración, respeto y confianza (Andrade et al., 2023).

Por un lado, tenemos la teoría de los dos factores presentada por Frederick Herzberg, donde se propone que el desempeño laboral depende de la presencia o ausencia de dos tipos de factores: los intrínsecos y los extrínsecos. Los factores intrínsecos son aquellos que se relacionan con el contenido del trabajo y generan satisfacción o no satisfacción en los empleados. Tales como, el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento. Los factores extrínsecos son aquellos que se relacionan con el contexto del trabajo y generan insatisfacción o

satisfacción en los empleados. Como, por ejemplo, las condiciones de trabajo, el salario, la seguridad y las relaciones con los jefes y compañeros (Ucros et al., 2015).

Para Herzberg los factores intrínsecos y extrínsecos tiene una fuerte relación con el desempeño laboral. Por un lado, los factores intrínsecos son aquellos que se relacionan con la satisfacción en el empleo y la oportunidad del trabajador de utilizar sus propias capacidades, responsabilidades y posibilidad de promoción. Tales como, la atención prestada a las sugerencias, las tareas que realiza, la responsabilidad que se le ha asignado, entre otros. Por otra parte, los factores extrínsecos son aquellos que se refieren a las condiciones de trabajo vinculadas a la propia empresa, como el salario, el horario, la estabilidad, las relaciones con la dirección. Algunos ejemplos de estos factores son: el salario, el horario, la estabilidad en el puesto, las relaciones entre dirección y trabajadores de su organización (Sabater et al., 2019).

De acuerdo con lo planteado por esta teoría, únicamente el trabajo y los factores asociados tienen el poder de generar satisfacción en las personas. Los factores externos, en cambio, no contribuyen a que las personas experimenten satisfacción, sino que simplemente reducen su insatisfacción. Dentro ello, se tiene a las prácticas motivacionales, el enriquecimiento de las funciones, los programas de incentivos y el involucramiento de los trabajadores en los resultados de la empresa, estos aspectos permiten el incremento en el rendimiento de los empleados dentro del entorno laboral (Sabater et al., 2019).

Por otro lado, la relación entre el rendimiento laboral y el concepto de “premio” se concibe como una estrategia motivacional y de reconocimiento dentro de las organizaciones. Sin embargo, para que este sistema de incentivos sea efectivo, es fundamental que las recompensas sean asignadas de manera justa, equitativa y transparente. Esto implica que los premios estén basados en una evaluación del desempeño objetiva, que mida de manera precisa la contribución de cada individuo al logro de los objetivos organizacionales. Esta evaluación del desempeño no solo proporciona una medida de la productividad y eficacia de los trabajadores, sino que también garantiza la imparcialidad y la confianza en el proceso de reconocimiento y recompensa (Martínez et al., 2018).

Por ello, la evaluación del rendimiento implica medir el nivel de cumplimiento de las competencias requeridas para el puesto de trabajo, tanto técnicas como conductuales. Por otro lado, se identifican las fortalezas y áreas de mejora de los colaboradores, así como sus necesidades de capacitación y desarrollo, asimismo, se establecen acuerdos y planes de acción para mejorar el desempeño y el desarrollo profesional de los colaboradores. Por último, se reconoce y recompensa el desempeño sobresaliente y alinear los incentivos con los resultados esperados. Los encargados de realizar esta evaluación puede ser un jefe supervisor o el departamento de Recursos Humanos, lo importante es que la evaluación del rendimiento sea un proceso sistemático que permita medir, analizar y valorar el desempeño del equipo humano para lograr mayores niveles de satisfacción del cliente y mejorar constantemente (Párraga, 2018).

En lo que respecta a la evaluación sistemática formal, esta se lleva a cabo cada seis meses y tiene como objetivo medir el nivel de desarrollo de las competencias de cada colaborador considerando la información obtenida sobre el desempeño de los trabajadores en relación con las competencias requeridas para el puesto. Además, identifica las fortalezas y debilidades de los empleados, así como las necesidades de capacitación, desarrollo y motivación. Para ello, se realizan programas de capacitación que tienen como objetivo desarrollar las competencias de los colaboradores para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. Por último, se busca facilitar el diálogo entre el evaluador y el evaluado, que contribuye a mejorar el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores (Párraga, 2018).

Se debe agregar que el modelo de desempeño Spencer y Spencer está basado en competencias personales, buscando mejorar el desempeño de los trabajadores y aumentar la productividad de la empresa, además, se basa en la investigación ECT (Evaluación de competencia en el trabajo), que identifica las características de trabajo que diferencian a los trabajadores de alto y bajo rendimiento. Este modelo se enfoca en cinco temas fundamentales: la definición de competencia, la predicción del desempeño, el diseño de modelos de competencia, la aplicación de competencia a la

administración de recursos humanos y las tendencias y aplicaciones futuras de la investigación de competencia. Por último, sugiere que la gestión por competencia puede contribuir a crear una ventaja competitiva sostenible para la organización, alineando las competencias con la estrategia competitiva y fomentando el desarrollo y la motivación de los trabajadores (Mayanga et al., 2019).

Por otra parte, Chiavenato (2016) resalta el rol de las recompensas en el desempeño laboral, pues son un factor que influye en el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. Por otro lado, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer, en función de la relación costo-beneficio. Asimismo, sirven para motivar a los trabajadores a buscar la excelencia en el desempeño. Por último, representan una forma de participación de los empleados en los beneficios de la organización y en su propio desarrollo profesional.

El autor señala las etapas iniciales dentro de la gestión de recursos humanos destinadas a poner en marcha la evaluación de desempeño son: la preparación, esta consiste en definir los objetivos, los criterios, los métodos y los responsables de la evaluación del desempeño, así como de asignar los recursos y los tiempos necesarios para su ejecución. La sensibilización consiste en comunicar e informar a los empleados sobre el propósito, los beneficios, el proceso y las expectativas de la evaluación del desempeño, así como de resolver sus dudas y temores al respecto. Luego se realiza el proceso de evaluación, en donde se aplican los instrumentos y las técnicas elegidas para medir el desempeño de los empleados, ya sea mediante la autoevaluación, la evaluación del superior, la evaluación de los pares, la evaluación de los clientes, la evaluación de 360 grados o cualquier otra modalidad. Posteriormente se realiza la recolección de datos y con ellos se emiten los reportes, para luego dar una retroalimentación, en donde se proporciona a los empleados una devolución constructiva y orientadora sobre su desempeño, reconociendo sus logros, señalando sus áreas de mejora, escuchando sus opiniones y sugerencias, y estableciendo planes de acción conjuntos para potenciar su desarrollo profesional (Chiavenato, 2016).

Asimismo, Chiavenato (2016) destaca las responsabilidades asociadas con la evaluación de desempeño, señalando que en la mayoría de las empresas es el

supervisor directo quien lleva a cabo estas evaluaciones. Esto se debe a que el supervisor posee un conocimiento profundo del trabajo y el comportamiento del evaluado, además de tener la autoridad necesaria para proporcionar orientación y corrección. No obstante, existen otros métodos para llevar a cabo una evaluación efectiva del desempeño laboral:

El equipo laboral: esta alternativa promueve un ambiente de colaboración y responsabilidad compartida, donde cada miembro del equipo participa activamente en la evaluación y el desarrollo de sus compañeros, fomentando una cultura de retroalimentación constructiva y crecimiento profesional. Además, esta práctica puede fortalecer la cohesión del equipo y aumentar la motivación al sentirse parte del proceso de mejora continua (Chiavenato, 2016).

Área de recursos humanos: esta área se encarga de recopilar información proporcionada por cada gerente sobre el desempeño de sus respectivos equipos. Luego, esta información se procesa y analiza detenidamente para generar informes y planes de acción pertinentes, para identificar áreas de mejora, reconocer los logros y desarrollar estrategias efectivas para optimizar el desempeño individual y colectivo en la organización (Chiavenato, 2016).

La comisión de evaluación: este grupo realiza de manera conjunta la evaluación de forma más completa y objetiva del desempeño de los colaboradores. Además, al contar con representantes de diferentes áreas, se asegura una evaluación equitativa y justa que tenga en cuenta las diferentes responsabilidades y contextos de trabajo de los evaluados, desempeñando un rol importante en el proceso de evaluación del desempeño, garantizando la transparencia y la imparcialidad en todo el proceso (Chiavenato, 2016).

Evaluación 360°: este enfoque proporciona una perspectiva completa y multifacética del desempeño del individuo, ya que recopila información de diferentes frentes y niveles jerárquicos. Aunque esta evaluación ofrece una visión más completa, también presenta desafíos, como la dificultad para garantizar la confidencialidad y la objetividad de los comentarios. Sin embargo, su enfoque integral permite identificar

áreas de fortaleza y áreas de mejora de manera más efectiva, lo que contribuye al desarrollo profesional y organizacional (Chiavenato, 2016).

Por último, Chiavenato (2016) destaca que tanto los individuos como los gerentes han adoptado un enfoque avanzado y dinámico en la actualidad: la administración por objetivos orientada hacia diversos aspectos. En este sentido, la administración por objetivos se posiciona como una herramienta fundamental para la optimización de los procesos y el logro de resultados significativos en el entorno empresarial actual, los aspectos que toma en cuenta este enfoque son:

Formulación de objetivos mediante consenso: esto implica establecer metas a través del acuerdo mutuo entre la empresa y el individuo. De esta manera, cuando se alcanzan los objetivos, ambas partes obtienen beneficios. Este enfoque promueve la alineación de intereses y la motivación tanto a nivel personal como organizacional, impulsando así el rendimiento y la colaboración efectiva en la empresa (Chiavenato, 2016).

Compromiso personal necesario para lograr los objetivos acordados en conjunto: luego de haber definido y compartido los objetivos con el equipo, es crucial que cada miembro se interiorice con ellos y se comprometa a su consecución. Este compromiso implica una dedicación activa y una motivación intrínseca para trabajar hacia el logro de los objetivos planteados. De esta manera, se fortalece la cohesión del equipo y se maximiza la probabilidad de éxito en la consecución de las metas organizacionales (Chiavenato, 2016).

Convenio y diálogo con el gerente acerca de la asignación de recursos y las formas para lograr los objetivos: este proceso de negociación y planificación permite garantizar que los recursos disponibles se utilicen de manera eficiente y que se implementen estrategias efectivas para alcanzar los objetivos acordados. Además, fomenta una mayor claridad y alineación entre el equipo y la dirección, lo que facilita la ejecución exitosa de las tareas y proyectos (Chiavenato, 2016).

Desempeño: se refiere a la conducta y acciones del evaluado orientadas hacia la consecución de los objetivos establecidos. Esto implica la ejecución de tareas y la

aplicación de estrategias individuales para lograr eficazmente dichas metas. Esta conducta abarca tanto el esfuerzo realizado como los resultados obtenidos en relación con los objetivos planteados, logrando el éxito general de la organización, ya que contribuye directamente al logro de sus metas y objetivos (Chiavenato, 2016).

Medición constante de los resultados y comparación con los objetivos planteados: esta comparación proporciona una evaluación del costo-beneficio de las acciones emprendidas, permitiendo así tomar decisiones informadas sobre los próximos pasos a seguir. Al medir los resultados y compararlos con los objetivos, se obtiene un soporte cuantitativo que brinda una visión clara del progreso hacia el logro de las metas planteadas, facilitando la identificación de áreas de mejora y la optimización de los recursos para alcanzar de manera efectiva los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2016).

Retroalimentación intensiva y continua: esto incluye proporcionar comentarios frecuentes sobre el trabajo realizado, identificar áreas de mejora y ofrecer orientación para facilitar el crecimiento y desarrollo profesional. Además, esta retroalimentación permite mantener una alineación efectiva entre los objetivos individuales y organizacionales, promoviendo así una mayor consistencia en el logro de los resultados deseados (Chiavenato, 2016).

Respecto a la justificación de la investigación al aporte teórico, la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores son áreas fundamentales en el ámbito educativo, ya que inciden directamente en la calidad de la enseñanza, el clima organizacional y, en última instancia, en los resultados académicos de los estudiantes. En este sentido, diversos estudios han demostrado la estrecha relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral, destacando que un alto nivel de satisfacción puede contribuir significativamente a una mayor productividad, compromiso y bienestar emocional de los colaboradores. Considerando el contexto específico de la Institución Educativa N° 015 Santa Teresita en Cajamarca, es crucial examinar la satisfacción laboral y el desempeño de sus colaboradores debido a varios factores. En primer lugar, la satisfacción laboral puede influir en la retención del personal docente y administrativo, así como en su motivación para enfrentar los

desafíos inherentes al entorno educativo. Una fuerza laboral satisfecha es más probable que permanezca comprometida con los objetivos institucionales y adopte prácticas pedagógicas innovadoras que beneficien a los estudiantes. Además, la comprensión de los niveles de satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores puede proporcionar insights valiosos para la gestión de recursos humanos dentro de la institución. Identificar las áreas de fortaleza y debilidad en términos de satisfacción laboral puede permitir el diseño e implementación de estrategias específicas orientadas a mejorar el clima laboral, promover el desarrollo profesional y fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con la misión educativa de la institución.

El estudio es útil a nivel práctico, pues su objetivo es establecer la conexión entre el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Los resultados pueden contribuir a que la Institución Educativa N° 015 Santa Teresita logre sus metas estratégicas y operativas, alcance rentabilidad y asegure su supervivencia. Además, estos hallazgos pueden ser aprovechados en otras investigaciones que busquen perfeccionar la gestión del talento humano.

En cuanto a la justificación social, la investigación, tiene como objetivo estudiar la relación de la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Institución Educativa N° 015 Santa Teresita, la es un pilar fundamental en la comunidad de Cajamarca, desempeñando un papel crucial en la formación y educación de las generaciones futuras. Los colaboradores de esta institución, incluyendo docentes y personal administrativo, son agentes clave en la provisión de una educación de calidad y en la construcción de un entorno escolar positivo para los estudiantes. Por ello, es importante realizar la investigación de la relación de estas variables, pues no solo impactan en el funcionamiento interno de la institución, sino también en la comunidad en general. Un personal satisfecho y motivado está más inclinado a ofrecer una enseñanza de calidad, a establecer relaciones positivas con los estudiantes y a contribuir al desarrollo integral de estos últimos. Asimismo, un equipo comprometido y satisfecho tiende a generar un ambiente escolar más acogedor y positivo, lo que puede fortalecer los lazos entre la institución y las familias de los estudiantes, así como con otros actores comunitarios. Por ello, este estudio no solo busca comprender las

dinámicas internas de la Institución Educativa N° 015 Santa Teresita, sino también su impacto en la comunidad de Cajamarca. Al identificar y abordar los factores que influyen en la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores, se pueden promover entornos laborales más saludables y productivos, lo que a su vez contribuirá a fortalecer el tejido social y a mejorar la calidad educativa en la región.

Con respecto al aporte metodológico, esta investigación aplicará la técnica de la encuesta, para la medición de las variables, utilizando un cuestionario en escala de Likert con alternativas desde 1-5, para cada una de las dimensiones que componen las variables. De esta manera la investigación será de gran utilidad ya que lo que busca es determinar la relación entre el desempeño y la satisfacción de los colaboradores, los resultados podrán ayudar a una organización al cumplimiento de sus objetivos estratégicos y operacionales, a ser rentables, perdurar en el tiempo. Así también podrán ser utilizados para otras investigaciones que busquen mejorar la gestión del talento humano.

El aporte científico es el enfoque específico una institución educativa de Cajamarca, contribuyendo a la generación de conocimiento contextualizado y relevante para esa comunidad en particular. Esto proporciona una comprensión más profunda de las dinámicas laborales y educativas dentro de esa institución y su entorno socioeconómico específico. Por otro lado, al examinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en el contexto específico de la I.E. N° 015 Santa Teresita, se puede validar o refutar teorías previas sobre este tema. Esto contribuye a fortalecer el cuerpo de conocimientos existentes en el campo de la psicología laboral y la gestión de recursos humanos.

La relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo es un tema fundamental en el ámbito de la gestión de recursos humanos. Puesto que, una alta satisfacción laboral con lleva a un mejor desempeño laboral. Los empleados que se sienten valorados, tienen buenas relaciones con sus colegas y superiores, y encuentran significado en su trabajo tienden a ser más productivos y comprometidos. Por otro lado, la insatisfacción laboral puede llevar a una disminución en la productividad, absentismo laboral, rotación de personal y un clima laboral negativo. La problemática

que surge para las empresas y los trabajadores radica en encontrar un equilibrio entre las demandas del trabajo y las necesidades individuales de los empleados. Las empresas se enfrentan al desafío de crear un entorno laboral que promueva la satisfacción y el compromiso de los empleados, al mismo tiempo que garantice la productividad y el logro de objetivos organizacionales. Para los trabajadores, la problemática surge cuando se enfrentan a condiciones laborales que generan estrés, falta de reconocimiento, falta de oportunidades de crecimiento o conflicto con los valores personales, teniendo un efecto negativo en su satisfacción laboral y, en última instancia, en su desempeño en el trabajo. En la Institución Educativa 015, Santa Teresita de Cajamarca, es importante conocer la relación de estas variables, pues tienen un impacto en la calidad del servicio que pueden ofrecer.

La influencia de la satisfacción laboral en el rendimiento en el trabajo es significativa, pues es la forma en que los empleados perciben su entorno laboral y las acciones que toma la empresa para promover su bienestar puede impactar significativamente en su rendimiento. Cada empleado interpreta su ambiente laboral de manera única, basándose en sus propias experiencias, expectativas y valores. Si perciben que la empresa valora su bienestar y se preocupa por satisfacer sus necesidades, es probable que se sientan más comprometidos y motivados en su trabajo (Mora & Mariscal, 2019).

Las organizaciones tienen el objetivo de establecer una gestión administrativa efectiva, implementando políticas definidas para disminuir los niveles de insatisfacción laboral y, de este modo, potenciar el desempeño de los empleados. Asimismo, se esfuerzan por crear un ambiente laboral donde los trabajadores se sientan contentos, ya que es fundamental considerar la salud mental de las personas que enfrentan diversas situaciones en su vida cotidiana, especialmente cuando no están satisfechos con su trabajo, lo que puede resultar en una disminución en su productividad. La satisfacción laboral está relacionada con la percepción que tienen los individuos sobre su trabajo, las responsabilidades que desempeñan, el reconocimiento que reciben y su actitud hacia estas responsabilidades, así como sus opiniones sobre el trabajo y su funcionamiento (Meléndez & Bardales, 2020).

Un estudio realizado en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú, encontró una relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral, concluyendo que es necesario satisfacer las necesidades de los empleados para garantizar un mejor desempeño laboral y poder asegurar el logro de los objetivos. Este estudio, determinó factores clave que influyen en la satisfacción laboral, tales como, el reconocimiento, el ambiente de trabajo, la remuneración y las oportunidades de desarrollo, la motivación, el compromiso, la capacitación y la retroalimentación (Llerena, 2019).

Otro estudio en la empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, afirma que la satisfacción laboral es un factor importante que puede influir positivamente en el desempeño laboral de los empleados. Dado que, cuando los trabajadores se sienten más satisfechos y motivados, su desempeño laboral aumenta, lo que implica que un trabajador satisfecho y bien motivado tendrá un mejor rendimiento en su trabajo, garantizando un mejor cumplimiento de los objetivos planteados en la empresa (Hidalgo & Campos, 2021).

Este contexto evidencia la necesidad de conocer el estado actual de la satisfacción y desempeño laboral en la Institución Educativa 015, Santa Teresita en Cajamarca, de esta manera, se conocer las áreas de mejora mediante planes estratégicos que conlleve a los trabajadores de la institución a sentirse satisfechos en el puesto de trabajo y desempeñen sus funciones eficientemente.

Por ello, para el siguiente trabajo de investigación se ha planteado el siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores de la IE 015, Santa Teresita Cajamarca 2021?

Con respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables señalaremos la conceptualización por la variable satisfacción laboral.

La conceptualización de la satisfacción laboral según Porter y Lawler se formuló en la década de los 70. Según ellos, “la satisfacción laboral es el resultado de la comparación entre las recompensas que el trabajador recibe por su desempeño y las

que espera recibir. En otras palabras, es grado de contentamiento del empleado con respecto a su trabajo, tanto en aspectos intrínsecos como el interés, el reconocimiento y la autonomía; y los aspectos extrínsecos como el salario, las condiciones y la seguridad” (Andrade et al., 2021).

En la definición operacional se define a la satisfacción laboral como el grado de contentamiento, bienestar o felicidad que experimenta un empleado en relación con su trabajo. Este concepto se basa en la percepción que tiene el trabajador acerca de cómo se satisfacen sus necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia y amor, de valoración, autorrealización y autonomía dentro de su entorno laboral.

Gómez (2023) indica que las dimensiones para la satisfacción son:

Necesidades fisiológicas: Se centran en las necesidades esenciales, abordando la satisfacción de requerimientos fundamentales, como la alimentación, el agua, el sueño, entre otras, por ello, se encuentran relacionadas con la supervivencia individual, refiriéndose al cuidado y mantenimiento de la propia persona.

Necesidades de seguridad: son las que buscan protegerse de los peligros físicos y emocionales, con el fin de mantener un orden y seguridad, se puede considerar la estabilidad, seguridad y presión dentro del ámbito laboral.

Necesidades de pertenencia y amor: son las que impulsan a las personas a relacionarse con los demás, a sentirse parte de un grupo, a recibir y dar afecto. Además, la persona siente la necesidad de sentirse valorado y aceptado como miembro importante del grupo al que quiere pertenecer.

Necesidades de valoración: son las que se relacionan con el valor que las personas se dan a sí mismas y el que reciben de los demás, como el respeto, el prestigio, la confianza y la competencia. Por ende, es necesario investigar la autoridad y el poder, así como el prestigio asociado al cargo tanto dentro como fuera de la organización.

Necesidades de autorrealización: Alcanzan el máximo nivel y se refieren al desarrollo pleno del potencial humano, a la expresión de la creatividad, a la búsqueda de la verdad y a la trascendencia.

Necesidades de autonomía: se refiere al deseo de tener control sobre las propias acciones, decisiones y metas, sin depender excesivamente de la supervisión o la aprobación de otros. La autonomía puede favorecer la motivación, la inventiva y la dedicación de los empleados, así como su satisfacción personal y profesional.

La definición conceptual del desempeño según Carrera et al. (2021) es el comportamiento de un empleado en su puesto de trabajo. Es una evaluación que determina si un trabajador realiza bien sus tareas y responsabilidades. Entender y medir el desempeño de manera precisa y objetiva permite a las empresas identificar áreas de mejora, promover el desarrollo profesional de sus empleados y maximizar su contribución al logro de los objetivos organizacionales.

En la definición operacional el desempeño es el grupo de acciones y conductas, acciones y resultados que un trabajador muestra en su puesto laboral, los cuales son evaluados para determinar su eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los propósitos y metas de la organización. Esta evaluación del desempeño se basa en el modo en que los empleados llevan a cabo sus labores dentro de la empresa, así también, tiene en cuenta las características individuales del trabajador.

González et al. (2021) indica que las dimensiones para el desempeño son:

Desempeño de la función: Se refiere a cómo los empleados de una empresa realizan las actividades y responsabilidades asignadas en sus puestos de trabajo. Esto implica emplear sus habilidades, conocimientos y capacidades para lograr los objetivos establecidos, generando acciones y transformaciones que contribuyan a que la empresa y sus trabajadores evalúen su eficiencia y efectividad en la consecución de los objetivos establecidos (González et al., 2021).

Características individuales: hacen referencia a los factores personales o de actitud enfocadas en las acciones que una persona muestra mientras trabaja de su puesto. Estas características incluyen aspectos como adaptabilidad, asistencia y compromiso, impulso, orden, colaboración y creatividad (González et al., 2021).

En cuanto a la operacionalización de las variables, contamos con dos: Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral.

Para efectos del presente trabajo se ha planteado las siguientes hipótesis:

H1: La satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

H0: La satisfacción laboral no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

objetivo general:

Describir la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores de la I.E.I. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021. Y como objetivos específicos tenemos:

- a. Analizar la satisfacción de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.
- b. Analizar el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.
- c. Determinar la relación entre la dimensión necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.
- d. Distinguir la relación entre la dimensión necesidades de seguridad y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.
- e. Establecer la relación entre la dimensión necesidades de pertinencia y amor y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.
- f. Especificar la relación entre la dimensión necesidades de valoración y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.

- g. Identificar la relación entre la dimensión necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.

Mostrar la relación entre la dimensión necesidades de autonomía y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.

Metodología

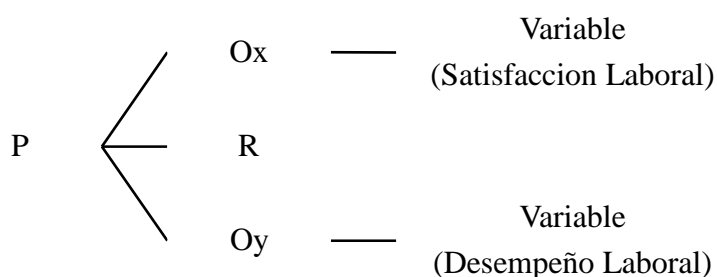
Tipo y diseño de investigación

El estudio se clasificó como descriptivo correlacional, pues se detalló cada variable para identificar, en caso de existir, la relación entre ellas. Tal como menciona (Hernández & Mendoza, 2020), este tipo de investigación trata de describir las características de una población y establecer la relación entre las variables analizadas.

El tipo de investigación fue básica, pues (Hernández & Mendoza, 2020) indican que este tipo de estudio está enfocado en la búsqueda de conocimientos o comprensión fundamental sobre un fenómeno o una pregunta de investigación, sin un objetivo específico de aplicación práctica inmediata.

El diseño de la investigación fue no experimental, pues no fueron manipuladas las variables. Además, se caracterizó por tener un enfoque transversal, ya que se analizaron las variables en un momento específico. En este tipo de investigación con diseños no experimentales no existe la manipulación ni control de las variables, por otro lado, los estudios transversales que llegan a recolectar datos para un solo momento del tiempo (Hernández & Mendoza, 2020).

Relación:



Se Considera:

P = Población

R = Relación

Ox = Variable Satisfacción Laboral

Oy = Variable Desempeño Laboral

Población, muestra:

a. Población:

La población está conformada por el grupo de interés al que se le desea generalizar los resultados obtenidos en el estudio (Hernández & Mendoza, 2020). Para este estudio, la población estuvo compuesta por 40 colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

b. Muestra:

La muestra es el subconjunto que se extrae de una población, esta debe ser representativa y permite simplificar el estudio. En esta investigación, la población fue finita, por ello, se considera una muestra poblacional, es decir que la muestra estuvo compuesta por todos los individuos de la población considerada: 40 colaboradores.

Técnicas e instrumentos de investigación

El método sugerido para recopilar información y datos para esta investigación fue la encuesta, utilizando el instrumento del cuestionario, el cual estuvo basado en una serie de preguntas estructuradas en una escala de Likert. Según (Hernández & Mendoza, 2020), la técnica de la encuesta sirve para la recolección de datos representativos de la muestra, aplicando preguntas estandarizadas. Asimismo, el cuestionario, es el medio por el cual se formulan la encuesta a los sujetos de estudio, este debe ser claro, preciso, relevante y válido.

Se hizo la aplicación de la validez de juicio con la colaboración de tres expertos, seguida de la aplicación de la prueba de confiabilidad por medio de la técnica de Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos para la variable de Satisfacción Laboral fueron un Alfa de Cronbach de 0,738, mientras que para la Dimensión Laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,720. Estos valores confirman la confiabilidad del instrumento.

Procedimiento y análisis de la información

Para esta etapa se utilizó el software SPSS y Microsoft Excel, teniendo en cuenta que el instrumento está basado en escala de Likert con valores que van desde 1 al 5.

Posteriormente se elaboran los datos siempre con la verificación de las respuestas del cuestionario aplicado, todo lo obtenido pasó a un formato donde fue analizado y pudo obtenerse porcentajes fue facilitado para la elaboración de nuestros datos.

Se empleó la estadística inferencial, y debido a que los datos presentaron una distribución normal, pudo aplicarse la estadística paramétrica, en concreto, la técnica del Coeficiente de Pearson. El uso de Excel sirvió para el ordenamiento de datos que fueron puestos en un formato, con sus porcentajes y gráficos adecuados; Word fue usado para mostrar aquellos resultados donde también, se colocó el análisis y las discusiones que correspondían.

Resultados

Descripción de los resultados

Con el fin de obtener los resultados se evaluó la puntuación total de la variable (la suma de todos los ítems) y se contrastaron utilizando una matriz de tres niveles: bajo, medio y alto. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

Tabla 1:

Nivel de Satisfacción de los colaboradores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.

	Escala	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valido	20-47	Bajo	0	0%
	48-75	Medio	02	5%
	76-100	Alto	38	95%
		Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.

De acuerdo a la Tabla 1, el 95% de encuestados indicó tener un nivel elevado de satisfacción laboral, por otro lado, el 5% manifestaron un nivel medio. No existe percepciones de un nivel bajo o deficiente. Estos resultados revelaron que prácticamente todos los colaboradores experimentan satisfacción, contento y alegría en relación con su trabajo, aunque algunos identifican áreas de mejora. Para profundizar en estas conclusiones, se presentan los resultados de cada dimensión que conforman la variable de satisfacción laboral.

Tabla 2:

Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.

Niveles	Fisiológicas		Seguridad		Pertenencia y amor		Valoración		Autorrealización		Autonomía	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	21	52.5	2	5	2	5	29	72.5	5	12.5	29	72.5
Alto	19	47.5	38	95	38	95	11	27.5	35	87.5	11	27.5
Total	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.

Para la tabla 2, que se presentan las dimensiones de la variable satisfacción laboral, mostrando un nivel medio alto, tal como se observa para los niveles fisiológicas, seguridad, pertenencia y amor, valoración, autorrealización y autonomía, según percepción del 52.5%, 95%, 95%, 72.5%, 87.5% y 72.5% respectivamente de los colaboradores de la institución. En general las dimensiones de la satisfacción poseen un nivel medio alto.

Tabla 3:

Nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.

	Escala	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valido	21-49	Bajo	0	0%
	50-78	Medio	1	2.5%
	79-105	Alto	39	97.5%
		Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.

Se muestra para la tabla 3 que el 97.5% de encuestados obtuvieron un nivel alto en cuanto al desempeño laboral que cada trabajador tiene dentro de la Institución, el 2.5% manifestó que es medio, y no se registraron percepciones de un nivel bajo o deficiente. Estos resultados indicaron que prácticamente todos los colaboradores perciben un rendimiento alto al momento de realizar las actividades que le corresponden; en tal sentido, se consideran a los trabajadores aptos para el puesto de trabajo asignado.

Tabla 4:

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.

Niveles	Desempeño de la función		Características individuales	
	N°	%	N°	%
Bajo	0	0	0	0
Medio	1	2.5	2	5
Alto	39	97.5	38	95
Total	40	100	40	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021.

Para la tabla 4, que muestra las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa de caso, presentaron un nivel alto, tal como se observa para los niveles de desempeño de la función y características individuales, según percepción del 97.5% y 95% respectivamente de trabajadores de la IE N°015 Santa Teresita de la Ciudad de Cajamarca 2021. Estableciéndose que las dimensiones del desempeño poseen un nivel alto.

Prueba de Normalidad

Para seleccionar la prueba apropiada y alcanzar los objetivos específicos, se empleó la prueba de normalidad, considerando la prueba estadística de Shapiro-Wilk, dado que el tamaño de la muestra es inferior a 50, con un nivel de significancia del 0.05.

Tabla 5:

Prueba de normalidad

Variables/Dimensiones	Pruebas de Normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción	.958	40	.146
Fisiológicas	.740	40	.000
Seguridad	.846	40	.000
Pertenencia y Amor	.814	40	.000
Valoración	.889	40	.001
Autorrealización	.883	40	.001
Autonomía	.866	40	.000
Desempeño	.976	40	.557
Desempeño en la función	.970	40	.366
Características individuales	.942	40	.039

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observó que Sig. (bilateral) = ,146 para la variable satisfacción y ,557 para la variable desempeño laboral. Esta distribución de datos se ajusta a una distribución normal, trabajado con una prueba paramétrica a fin de corroborar la correlación, siendo la prueba de Pearson la que se utilizara.

Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Las necesidades fisiológicas se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

H0: Las necesidades fisiológicas no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

Tabla 6:

Correlación entre necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.

		Correlaciones		
			Fisiológicas	Desempeño
Coeficiente de Pearson	Fisiológicas	Corr. de Pearson	1	,217
		Sig. (bil.)		,178
		Suma de cuadrados y productos vectoriales	43,900	55,800
		Covarianza	1,126	1,431
		N	40	40
	Desempeño	Corr. de Pearson	,217	1
		Sig. (bil.)	,178	
		Suma de cuadrados y productos vectoriales	55,800	1501,600
		Covarianza	1,431	38,503
		N	40	40

La correlación entre la dimensión de las necesidades fisiológicas y la variable de desempeño reveló un Coeficiente de Pearson de 0.217, indicando una correlación baja y directa. Se concluye que el desempeño de los trabajadores no se ve afectado por la satisfacción de las necesidades fisiológicas de los miembros de la organización.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Las necesidades de seguridad se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

H0: Las necesidades de seguridad no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

Tabla 7:

Correlación entre necesidad de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.

		Correlaciones		
		Seguridad	Desempeño	
Coeficiente Pearson	Seguridad	Corr. de Pearson	1	,129
		Sig. (bil.)		,428
		Suma de cuadrados y productos vectoriales	112,375	53,000
		Covarianza	2,881	1,359
		N	40	40
	Desempeño	Corr. de Pearson	,129	1
		Sig. (bil.)	,428	
		Suma de cuadrados y productos vectoriales	53,000	1501,600
		Covarianza	1,359	38,503
		N	40	40

El coeficiente de correlación entre la dimensión de la necesidad de seguridad y la variable de desempeño fue de 0.129, indicando una correlación muy baja y directa. En otras palabras, se concluye que el desempeño de los trabajadores no se ve afectado por la satisfacción de la necesidad de seguridad de los miembros de la organización.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Las necesidades de pertenencia y amor se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

H0: Las necesidades de pertenencia y amor no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

Tabla 8:

Correlación entre necesidad de pertenencia, amor y el desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.

		Correlaciones		
			Pertenencia	Desempeño
Coeficiente de Pearson	Pertenencia	Corr. de Pearson	1	,228
		Sig. (bil.)		,157
		Suma de cuadrados y productos vectoriales	130,400	100,800
		Covarianza	3,344	2,585
		N	40	40
	Desempeño	Corr. de Pearson	,228	1
		Sig. (bil.)	,157	
		Suma de cuadrados y productos vectoriales	100,800	1501,600
		Covarianza	2,585	38,503
		N	40	40

Como se observa la correlación entre la dimensión necesidad de pertenencia, amor y la variable desempeño arrojó un Coeficiente de Pearson de 0.228 (comprobándose una correlación baja y relación directa). Es decir que el desempeño de los trabajadores no afecta satisfacción de la necesidad de pertenencia y amor de los miembros de la organización.

Prueba de hipótesis específica 4

H1: Las necesidades de valoración se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

H0: Las necesidades de valoración no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

Tabla 9:

Correlación entre necesidad de valoración y desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.

		Correlaciones	
		Valoración	Desempeño
Coeficiente de Pearson	Valoración	1	,414**
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		,008
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	87,500	150,000
	Covarianza	2,244	3,846
	N	40	40
Desempeño	Cor. de Pearson	,414**	1
	Sig. (bil.)	,008	

Suma de cuadrados y productos vectoriales	150,000	1501,600
Covarianza	3,846	38,503
N	40	40

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

Como se muestra, el coeficiente de Pearson entre la dimensión necesidad de valoración y la variable desempeño fue de 0.414 (comprobandose una correlación moderada y relación directa), se muestra un p valor < 0.05. Es decir que el desempeño de los trabajadores tiene relación con la necesidad de sentirse y ser valorados dentro de la entidad. Por lo que esto se deberá tener en cuenta si se busca optimizar el desempeño.

Prueba de hipótesis específica 5

H1: Las necesidades de autorrealización se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

H0: Las necesidades de autorrealización no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

Tabla 10:

Correlación entre necesidad de autorrealización y desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.

		Correlaciones	
		Autorrealización	Desempeño
Coeficiente de Pearson	Autorrealización	1	,377*
	Desempeño		,017
		Sig. (bilateral)	

	Suma de cuadrados y productos vectoriales	130,400	166,800
	Covarianza	3,344	4,277
	N	40	40
Desempeño	Corr. de Pearson	,377*	1
	Sig. (bil.)	,017	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	166,800	1501,600
	Covarianza	4,277	38,503
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bil.).

La correlación entre la dimensión necesidad de autorrealización y la variable desempeño arrojó un Coeficiente de Pearson de 0.377 señalando una relación baja y directa, es decir que el desempeño de los trabajadores tiene relación con la necesidad de sentirse auto realizados. Si se logra que los trabajadores se sientan auto realizados, se obtendrá mejores resultados en cuanto al desempeño.

Prueba de hipótesis específica 6

H1: Las necesidades de autonomía se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

H0: Las necesidades de autonomía no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

Tabla 11:

Correlación entre necesidad de autonomía y desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.

		Correlaciones		
		Autonomía	Desempeño	
Coeficiente de Pearson	Autonomía	Correlación de Pearson	1	,314*
		Sig. (bilateral)		,048
		Suma de cuadrados y productos vectoriales	84,775	112,200
		Covarianza	2,174	2,877
		N	40	40
	Desempeño	Correlación de Pearson	,314*	1
		Sig. (bilateral)	,048	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	112,200	1501,600	
	Covarianza	2,877	38,503	
	N	40	40	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bil.).

La relación entre la dimensión de la necesidad de autonomía y la variable de desempeño se evidenció con un Coeficiente de Pearson de 0.317, indicando una

correlación baja y directa. Es decir que el desempeño de los trabajadores tiene relación con la necesidad de sentir autonomía durante la realización de sus actividades. Si se logra que los trabajadores sientan que poseen autonomía para realizar sus labores y para tomar decisiones, se obtendrá mejores resultados en cuanto al desempeño.

Prueba de hipótesis general

H1: La satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

H0: La satisfacción laboral no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021.

Tabla 12:

Correlación entre satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la I. E. I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.

		Correlaciones	
		Satisfacción	Desempeño
Coeficiente de Pearson	Satisfacción	1	,416**
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		,008
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	1567,100	638,600
	Covarianza	40,182	16,374
	N	40	40
Desempeño	Correlación de Pearson	,416**	1
	Sig. (bilateral)	,008	

Suma de cuadrados y productos vectoriales	638,600	1501,600
Covarianza	16,374	38,503
N	40	40

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

Se encontró una relación directa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la I.E. N°015 Santa Teresita en el 2021, se tiene un $p > 0.05$ (0.008). Así también se observó un Coeficiente de Pearson de 0.416, por lo que se evidencia una relación moderada. Entonces se acepta la hipótesis planteada, es decir la satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E.I. N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2021.

Análisis y discusión

Los resultados obtenidos en la Tabla N° 01 acerca de la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021, demuestran que el 95% de los trabajadores de la entidad educativa tiene un nivel alto de satisfacción laboral. Lo cual sugiere un ambiente laboral favorable dentro de la I.E. N° 015 Santa Teresita, donde la mayor parte de colaboradores se sienten contentos y motivados en sus roles. Además, este alto grado de satisfacción puede tener implicaciones importantes en cuanto al compromiso, la productividad y la calidad del trabajo realizado por el personal en la institución educativa. Los hallazgos encontrados concuerdan con los trabajos de diversas investigaciones previas. Por ejemplo, (Enríquez, 2023) encontró que el 63.3% de los profesores presentaban un alto nivel de satisfacción laboral, en tanto, (Graus, 2023) reportó que el 27% de los profesores expresó tener una satisfacción laboral elevada y el 39% indicó una satisfacción moderada. Estos hallazgos son comparables a los logrados en esta investigación, lo cual sugiere que, en general, los colaboradores de instituciones educativas experimentan niveles aceptables de satisfacción laboral. Asimismo, los hallazgos del presente estudio se alinean con los planteamientos teóricos sobre la satisfacción laboral. Conforme a (Salazar, 2019), la satisfacción laboral es un indicador significativo del funcionamiento y la psicología de la persona en el entorno de trabajo, y ayuda a que los individuos se sientan más realizados con su realidad laboral. Además, (Mora & Mariscal, 2019) señalaron que la satisfacción laboral influye directamente en el rendimiento laboral y el éxito organizacional, ya que cuando los empleados logran satisfacer sus necesidades dentro de la organización, su motivación se transforma en un impulso a tomar a cargo deberes y guiar sus acciones laborales de manera eficaz.

Los resultados de la Tabla N° 03 afirman que el 97.5% de empleados de la I.E. N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021, se encuentra en un nivel alto de desempeño laboral, según la percepción de la mayoría de los colaboradores encuestados. Estos hallazgos no solo ofrecen una visión clara del panorama laboral dentro de la institución, sino que también respaldan la eficacia y el compromiso del personal en sus funciones. Por otro lado, los resultados obtenidos concuerdan con investigaciones

previas que han explorado el desempeño laboral en el sector educativo. Por ejemplo, (Enríquez, 2023) encontró que el 78.3% de los docentes de instituciones públicas en Trujillo tuvieron un buen desempeño, mientras que (Ochoa, 2023) identificó una fuerte relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL Nauta. Estos estudios respaldan la idea de que un adecuado desempeño de los colaboradores es fundamental en el ámbito educativo. Asimismo, los resultados obtenidos son consistentes con los planteamientos teóricos sobre el desempeño laboral. Según (Chiavenato, 2016), la evaluación del desempeño implica calcular el nivel de cumplimiento de las habilidades necesarias para el cargo laboral, identificar puntos fuertes y aspectos a perfeccionar, y establecer planes de acción para mejorar el desempeño y el desarrollo profesional de los colaboradores. Esto sugiere que el nivel medio alto de desempeño observado en el presente estudio podría estar relacionado con una adecuada gestión y evaluación del desempeño en la institución educativa. Además, el marco teórico resalta la importancia de factores como la motivación, la capacitación, el clima organizacional y la cultura organizacional en el desempeño laboral (Andrade, Chong, & Cobo, 2021). Por lo tanto, es posible que el nivel medio alto de desempeño encontrado en este estudio esté influenciado por la presencia de estos factores en la institución educativa.

Con respecto a la relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral, los resultados de la Tabla N° 06 muestran que existe una correlación baja y directa ($r = 0.217$) entre la dimensión de las necesidades fisiológicas y el desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021. Esto indica que la satisfacción de las necesidades fisiológicas, tales como la alimentación, el descanso y la salud, no tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores. Esto sugiere que, aunque existe una relación entre la satisfacción de los requerimientos físicos, tales como la nutrición, el descanso y la salud, y el desempeño laboral, esta no es significativa en gran medida. Estos hallazgos señalan la importancia de abordar otras dimensiones y factores que puedan influir de manera más sustancial en el rendimiento profesional del equipo de la entidad educativa. Por otro lado, estos resultados contrastan con los planteamientos teóricos de la teoría de las necesidades de Maslow, la cual indica que las necesidades fisiológicas resultan las más básicas y

necesitan ser cumplidas para que la persona pueda concentrarse en satisfacer otras necesidades superiores, como la autorrealización (Leite & Oliveira, 2022). Sin embargo, los resultados adquiridos sugieren que, en el contexto de la institución educativa estudiada, el desempeño laboral no está considerablemente influenciado por la satisfacción de estas necesidades básicas. Esta discrepancia con la teoría podría explicarse por el hecho de que los colaboradores de la institución educativa cuentan con condiciones laborales que satisfacen adecuadamente sus necesidades fisiológicas, lo que les permite enfocarse en otras necesidades y aspectos relacionados con su desempeño laboral. Además, los resultados de esta investigación concuerdan con los descubrimientos de (Benalcázar, 2020), quien encontró una relación débil e inversa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados. Esto sugiere que, en algunos contextos organizacionales, la satisfacción de las necesidades fundamentales no necesariamente resulta en una mejora del rendimiento en el trabajo.

Para este estudio, tuvo la hipótesis de que las necesidades de seguridad se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de Cajamarca en el año 2021. Sin embargo, los resultados observados en la Tabla N° 07 indican que el coeficiente de correlación entre la dimensión de necesidad de seguridad y la variable de desempeño es de 0.129, indicando una correlación muy baja y directa. Este resultado sugiere que, a pesar de la importancia teórica de la satisfacción de las necesidades de seguridad para el rendimiento laboral, esta dimensión no tiene una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores de la organización educativa. Por lo tanto, se concluye que otros factores pueden estar influyendo de manera más relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. N°015 Santa Teresita durante el período estudiado. Esto difiere de lo propuesto por la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual sugiere que los factores higiénicos como la seguridad en el trabajo son elementos básicos que, aunque no generan una motivación intrínseca, su ausencia puede provocar insatisfacción laboral y, por ende, un menor desempeño (Ucros Brito, Sánchez González, & Cardeño Pórtela, 2015). Sin embargo, los datos obtenidos indican que la satisfacción de la necesidad de seguridad no posee una relación significativa con el desempeño de los colaboradores. Esta inconsistencia con la teoría bifactorial también

ha sido evidenciada en otros estudios previos. Por ejemplo, (Santamaria, 2020) encontró que dimensiones del clima organizacional distintas a la seguridad influían en el desempeño general de los empleados. Asimismo, (Escobedo & Quiñones, 2020) identificaron que la popularidad personal y/o social era el aspecto más crucial relacionado con la satisfacción y el desempeño laboral. Por otro lado, los resultados contrastan con los planteamientos de la teoría de las expectativas de Vroom, la cual establece que los empleados se sentirán motivados a desempeñarse mejor si perciben que su esfuerzo conducirá a resultados valorados, como podría ser la satisfacción de necesidades de seguridad laboral o económica (Marulanda, Montoya, & Vélez, 2014). No obstante, en el presente caso, esta relación no se vio respaldada empíricamente.

En relación con la relación de las necesidades de pertenencia y amor y el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021. La Tabla N° 08 hace referencia que el coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión de necesidad de pertenencia y amor con la variable de desempeño es de 0.228, lo cual muestra una correlación baja y una relación directa. A pesar de esta relación identificada, se concluye que el desempeño de los empleados no se muestra significativamente afectado por la satisfacción de las necesidades de pertenencia y amor dentro de la organización, sugiriendo importancia de explorar otros factores que puedan tener un impacto más significativo en el rendimiento laboral de los colaboradores de la institución educativa. Esto contrasta con lo reportado por (Bustamante, Gonzabay, & Peñafiel, 2022), quienes señalan que el sentido de pertenencia a la empresa es uno de los aspectos que tienen influencia en la satisfacción laboral. Asimismo, difieren de lo planteado por la teoría ERC de Alderfer, la cual determina que la satisfacción de las necesidades de relaciones, incluyendo la pertenencia y el amor, es un factor motivacional que contribuye al desempeño laboral (Leite & Oliveira, 2022). Por otro lado, los resultados se alinean parcialmente con lo expuesto por (Salazar, 2019), quien sugiere que la apertura al cambio, como concepto relacionado con la satisfacción laboral, tiene una doble función al estar asociada con la satisfacción y dirigirse hacia el rendimiento.

Por otra parte, la relación entre las necesidades de valoración y el desempeño de los colaboradores de la institución analizada, se encontró que, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.414, tal como lo muestra la Tabla N° 09, lo cual indica una correlación moderada y una relación directa, con un valor p menor a 0.05, demostrando significancia estadística. Estos hallazgos revelan que el desempeño de los empleados estaba significativamente influenciado a la satisfacción de las necesidades de valoración y reconocimiento dentro de la organización. Este descubrimiento resalta la importancia de establecer prácticas y políticas que promuevan el reconocimiento y la valoración del personal como una estrategia clave para mejorar el rendimiento laboral. Los hallazgos obtenidos se respaldan por la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual sugiere que los factores motivacionales intrínsecos, como el reconocimiento y la valoración, son elementos que generan satisfacción laboral y, por ende, contribuyen a un mejor desempeño (Ucros Brito, Sánchez Gonzáles, & Cardeño Pórtela, 2015). Asimismo, los resultados se alinean con lo reportado por (Graus, 2023), quien encontró una correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes, lo cual podría tener relación a la satisfacción de las necesidades de valoración y reconocimiento. Por otro lado, los hallazgos coinciden con lo expuesto por la teoría de la equidad de Adams, la cual sugiere que cuando los empleados perciben que su esfuerzo y recompensas son equitativos en comparación con otros, incluyendo el reconocimiento y la valoración, esto contribuye a una mayor motivación y desempeño laboral (Ricuarte, Rodríguez, Medina, & Romero, 2020). Sin embargo, los resultados difieren parcialmente de lo reportado por (Benalcázar, 2020), quien encontró una relación débil e inversa entre la satisfacción laboral y el desempeño, que sugiere que un aumento en la satisfacción de necesidades como la valoración podría disminuir el desempeño, lo cual contradice los planteamientos teóricos y los hallazgos de esta investigación.

Para la investigación, se formuló la hipótesis de que las necesidades de autorrealización se relacionan de forma directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita de Cajamarca en el año 2021. Los hallazgos de la Tabla N° 10 respaldan parcialmente esta hipótesis, ya que el coeficiente

de correlación de Pearson entre la dimensión de necesidad de autorrealización y la variable de desempeño es de 0.377, que señala una relación baja y directa. Esto significa que el desempeño de los empleados tiene influencia, aunque de manera moderada, por la satisfacción de las necesidades de autorrealización en la empresa. Esto indica que fomentar un ambiente que promueva el crecimiento personal y profesional logra un impacto positivo en el rendimiento laboral de los trabajadores. Por lo tanto, si se logra que los trabajadores se sientan más autorrealizados, se podrían obtener niveles aún más elevados de compromiso y productividad en su desempeño laboral. Por lo tanto, es esencial que la institución educativa considere la importancia de brindar posibilidades de crecimiento personal y laboral a su personal como parte integral de sus estrategias para optimizar la calidad y eficiencia de sus servicios educativos. Los hallazgos obtenidos también difieren parcialmente de lo reportado por (Benalcázar, 2020), quien encontró una relación débil e inversa entre la satisfacción laboral y el desempeño, lo cual sugiere que un aumento en la satisfacción de necesidades como la autorrealización podría disminuir el desempeño, lo cual contradice los planteamientos teóricos y los hallazgos del presente estudio. Sin embargo, los resultados se alinean con lo expuesto por (Salazar, 2019), quien sugiere que la apertura al cambio, como concepto relacionado con la satisfacción laboral, tiene una doble función al estar asociada con la satisfacción y dirigirse hacia el rendimiento. Esto podría implicar que, en el caso de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita, la satisfacción de la necesidad de autorrealización contribuye a una mayor disposición al cambio y, en consecuencia, a una mejora en el rendimiento en el trabajo. En contraste, los hallazgos del presente estudio difieren de lo reportado por (Mora & Mariscal, 2019), quienes demostraron una influencia directa de la satisfacción laboral, incluyendo factores motivacionales como la autorrealización, en el desempeño y el éxito organizacional.

Como último objetivo específico se planteó que las necesidades de autonomía se relacionan de forma directa y significativa con el desempeño de los trabajadores de la I.E. N°015 Santa Teresita de Cajamarca en el año 2021. Los resultados que se obtuvieron en la Tabla N° 11 respaldan parcialmente esta hipótesis, ya que el coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión de necesidad de autonomía y

la variable de desempeño es de 0.317, que señala una relación baja y directa. Esto significa que el desempeño de los trabajadores tiene influencia, aunque de manera moderada, por la satisfacción de las exigencias de independencia dentro de la empresa. En otras palabras, cuando los colaboradores sienten que tienen la autonomía y el margen para realizar sus tareas y tomar decisiones relacionadas con su trabajo, tienden a mostrar un mejor rendimiento laboral. Por lo tanto, si se logra que los trabajadores sientan que poseen autonomía para realizar sus labores y tomar decisiones, se obtendrían mejores resultados en cuanto a su desempeño laboral. Esto subraya la importancia de promover un ambiente de trabajo que promueva la autonomía y la confianza en los empleados, lo cual podría traducirse en una mayor satisfacción laboral y eficacia en el cumplimiento de las responsabilidades laborales. Los hallazgos obtenidos también difieren parcialmente de lo reportado por (Benalcázar, 2020), quien encontró una relación débil e inversa entre la satisfacción laboral y el desempeño, que sugiere que un aumento en la satisfacción de necesidades como la autonomía podría disminuir el desempeño, lo cual contradice los planteamientos teóricos y los hallazgos del presente estudio. Sin embargo, los resultados se alinean con lo expuesto por (Salazar, 2019), quien sugiere que la apertura al cambio, como concepto relacionado con la satisfacción laboral, tiene una doble función al estar asociada con la satisfacción y dirigirse hacia el rendimiento. Esto podría implicar que, en el caso de los colaboradores de la I.E. N°015 Santa Teresita, la satisfacción de la necesidad de autonomía contribuye a una mayor disposición al cambio y, por lo tanto, a una mejora en el rendimiento en el trabajo. Asimismo, los hallazgos coinciden con lo planteado por la teoría de la fijación de metas de Locke, la cual sugiere que las metas desafiantes y la autonomía para alcanzarlas fomentan el esfuerzo y la persistencia, llevando a un mejor desempeño (Velazquez, De Oca, & Huizar, 2020). En contraste, los hallazgos del presente estudio difieren de lo reportado por (Rivera, Soledispa, & Pin, 2020), quienes sugieren que fomentar la participación y la autonomía de los empleados es una estrategia efectiva para incentivar y promover un mejor desempeño laboral.

El objetivo general del estudio era describir la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores de la I.E.I. N° 015 Santa Teresita de la ciudad de Cajamarca 2021. Los resultados de la Tabla N° 12 muestran que existe una

relación directa entre ambas variables, con un valor p menor a 0.05 (0.008), lo cual indica significancia estadística. Además, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.416, evidenciando una relación moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, concluyendo que la satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de dicha institución educativa. Estos resultados se alinean con diversas teorías motivacionales y antecedentes previos que sugieren una estrecha relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados. Por ejemplo, la teoría de los dos factores de Herzberg establece que los factores de motivación, tales como el aprecio y valoración, generan satisfacción laboral y, por ende, contribuyen a un mejor desempeño (Ucros Brito, Sánchez Gonzáles, & Cardeno Pórtela, 2015). Asimismo, los hallazgos coinciden con lo reportado por (Enríquez, 2023), quien mostró una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Trujillo. De manera similar, (Ochoa, 2023) encontró una fuerte relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una UGEL.

Además, los resultados se alinean con lo expuesto por la teoría de la equidad de Adams, la cual sugiere que cuando los empleados perciben equidad en su compensación y reconocimiento, esto contribuye a una mayor satisfacción laboral y, por consiguiente, a un mejor desempeño (Ricuarte, Rodríguez, Medina, & Romero, 2020). Por otro lado, los hallazgos coinciden con lo reportado por (Mora & Mariscal, 2019) quienes demostraron cuantitativamente la importancia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral y el éxito organizacional. De igual manera, (Soria, 2019) mostró una correlación positiva fuerte entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el desempeño. Sin embargo, los resultados difieren parcialmente de lo reportado por (Benalcázar, 2020) quien encontró una relación débil e inversa entre la satisfacción laboral y el desempeño, lo cual contradice los planteamientos teóricos y los hallazgos del presente estudio.

Conclusiones

Con respecto al propósito de evaluar la satisfacción laboral de los empleados de la I.E.I N° 015 Santa Teresita en Cajamarca durante 2021. En la Tabla N° 01 se muestra que el 95% de los encuestados exhibe un nivel alto de satisfacción laboral, sin embargo, el 5% indica que es intermedio, sin observarse percepciones que sugieran un nivel bajo o insatisfactorio. Estos resultados demuestran que prácticamente todos los colaboradores experimentan placer, agrado y contento en relación con su trabajo.

En relación con el análisis del nivel de desempeño de los colaboradores de la I.E.I N° 015 Santa Teresita en la ciudad de Cajamarca durante el año 2021, muestra en la Tabla N° 03 que el 97.5% de los participantes percibe un nivel alto de desempeño laboral, mientras que el 2.5% lo sitúa en un nivel intermedio. No se observan posiciones que sugieran un desempeño laboral bajo. Estos resultados indican que prácticamente todos los colaboradores perciben un rendimiento alto al llevar a cabo sus responsabilidades, considerándose aptos para sus respectivos puestos de trabajo.

La Tabla N° 06 muestra la asociación entre la dimensión de necesidades fisiológicas y el rendimiento laboral, la cual se manifiesta de forma directa, aunque con una magnitud limitada, dado que se registra un coeficiente de Pearson de 0.217. No obstante, la significancia estadística arroja un valor de 0.178, que supera el umbral de 0.05. En consecuencia, se deduce que no hay pruebas suficientes para afirmar la existencia de dicha relación.

En la Tabla N° 07 se observa la relación entre la dimensión de seguridad y el desempeño laboral, esta se da de manera directa, pero con una correlación baja, según el coeficiente de Pearson, que tuvo un valor de 0.129. No obstante, el nivel de significancia es de 0.428, que resultó menos a 0.05. En tanto, se concluye que no hay evidencia suficiente para confirmar una relación entre ambas.

La Tabla N° 08 nos muestra que la dimensión pertenencia y amor se encuentran relacionadas directamente al desempeño laboral con un coeficiente de 0,228, pero el valor de significancia muestra un valor mayor a 0.05 ($p = 0,157$), en tanto, se llega a la conclusión de que su relación no es significativa.

En cuanto a la dimensión de necesidades de valoración, en la Tabla N° 09, se muestra un Coeficiente de Pearson de 0.414, así como también un nivel de significancia de 0.008, valor menor a 0.05, con lo cual se confirma la existencia de la relación entre ellas.

En la Tabla N° 10 muestra que la dimensión autorrealización se relaciona de manera directa moderada con valores de 0.377 y de $0.017 < 0.05$, que concluye en que existe una relación de ambas variables.

La Tabla N° 11 muestra que, la dimensión de autonomía se correlaciona directamente con el desempeño laboral, evidenciando un coeficiente de Pearson de 0.314 y un nivel de significancia de 0.48, se afirma la existencia de una relación de ambas variables.

En la Tabla N° 12 muestra que la relación entre la satisfacción y desempeño laboral es moderada y estadísticamente significativa ($0,008 < 0,05$). Es por esto que, se concluye que, estas variables estaban relacionadas de forma directa y significativa.

Recomendaciones

Se sugiere a la I.E.I N° 015 Santa Teresita que continúe manteniendo y fortaleciendo las prácticas y políticas que han contribuido que los empleados tengan un alto nivel de satisfacción laboral. Asimismo, se debe seguir evaluando regularmente la satisfacción laboral de los empleados para detectar posibles áreas de mejora, incluso en un entorno donde la satisfacción parece ser alta.

Se recomienda que la institución continúe promoviendo y reforzando las prácticas y políticas que han contribuido a un alto nivel de desempeño. Por otro lado, se debe prestar atención a la minoría que percibe un nivel intermedio de desempeño y que señala la existencia de áreas de mejora. Se recomienda realizar un análisis más detallado de estas áreas identificadas para comprender mejor los desafíos específicos que enfrentan los colaboradores y tomar medidas correctivas o de mejora. Esto podría incluir la introducción de iniciativas de formación, la revisión de los procesos de trabajo o la provisión de recursos adicionales cuando sea necesario.

Se recomienda implementar programas de bienestar que promuevan una alimentación saludable, ejercicio físico y manejo del estrés, así como el perfeccionamiento del ambiente laboral para asegurar el bienestar y la protección de los trabajadores, de esta manera, se tendrá en cuenta las necesidades fisiológicas del personal mediante intervenciones prácticas en el lugar de trabajo.

Se recomienda la introducción de iniciativas de formación en seguridad, el perfeccionamiento del ambiente laboral y el fomento de una cultura organizativa que priorice la protección de los trabajadores ofreciéndoles a los trabajadores un ambiente seguro y potencien su nivel de satisfacción.

Se recomienda la realización de encuestas, entrevistas o grupos focales con los empleados para comprender mejor sus necesidades y expectativas en relación con el sentido de pertenencia y conexión emocional con la organización. Posterior a ello, se puede trabajar en la implementación de estrategias y programas que promuevan un sentido de pertenencia y amor en el lugar de trabajo de manera más efectiva,

incluyendo actividades de team building, programas de reconocimiento y apoyo emocional, así como el fomento de una cultura organizacional inclusiva y colaborativa.

Se recomienda realizar programas de reconocimiento, retroalimentación constructiva, oportunidades de desarrollo profesional y promoción, así como la formación de un entorno laboral que promueva la colaboración y el respeto mutuo.

Se sugiere implementar iniciativas de capacitación profesional que ofrezcan posibilidades de progreso y educación a los trabajadores. Esto podría incluir la capacitación en nuevas habilidades, la participación en proyectos desafiantes y el acceso a recursos para el desarrollo de carrera. Además, se debe impulsar un entorno laboral que aliente la autonomía, la creatividad y la innovación, lo que permitirá a los empleados alcanzar su máximo potencial y sentirse realizados en su trabajo.

Se sugiere brindar oportunidades adicionales para que los empleados tomen decisiones y asuman responsabilidades en sus roles laborales. Mediante la delegación de tareas, la participación durante el proceso de elección y ejecución de políticas que fomenten la autonomía en el trabajo. Por otro lado, se debe proporcionar un entorno laboral que promueva la seguridad y el empoderamiento de los empleados para que tomen iniciativas y asuman la responsabilidad de sus acciones. Esto podría implicar la creación de un clima laboral donde se valoren las ideas y contribuciones de los empleados, y se les brinde el apoyo necesario para desempeñar sus obligaciones con eficacia.

Referencias Bibliográficas

- Alfaro, N., Montero, J., & Fernández, D. (2021). Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño laboral profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado. *Revista inclusiones*, 267-276.
- Amaru, A. (2009). *Teoría general y proceso administrativo*. (P. M. Rosas, Ed.) Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en el entorno laboral de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia y Educación Edwards Deming*, 5.
- Andrade, W., Martínez, J., Noguera, L., & Aguilar, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium*, 1-12.
- Aranda, S. (2022). *Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los psicólogos del Gobierno Regional de Junín en el año 2022*. Tacna: Newman.
- Baldeón, M. (2021). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral del capital humano de una empresa de la industria textil, con sede en Lima*. Lima: Univerisidad Ricardo Palma.
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Condiciones laborales y desempeño laboral: un efecto condicional indirecto de la motivación.
- Benalcázar, C. (2020). *Relación de la Satisfacción Laboral y el Desempeño del Personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Quito: Univerisidad Andina Simón Bolívar.
- Bevoc. (2017). *Satisfacción laboral. Efectos sobre la motivación de los empleados, el rendimiento y el pago y sugerencias para la mejora*. NutriNiche System LLC.
- Bustamante, R., Gonzabay, P., & Peñafiel, N. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en la Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 234-261.
- Carrera, J., Briceño, E., & Rojas, M. (2021). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balance's*, 56-63.
- Carrión, R. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño laboral del personal de la sede Administrativa Ugel San Ignacio 2020*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Chiavenato, I. (2016). *Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

- Cuesta, A. (2020). evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 327-353.
- Enríquez, C. (2023). *Satisfacción la boral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2023*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la mypes operados logísticos - agente de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. Lima: Pontificia Univerisdad Católica del Perú.
- Fasabi, J., & Bardales, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1737-1753.
- Gan, F., & Triginé, J. (2006). *MANUAL DE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos,S. A.
- García, C. (2023). *Clima Organizacional y satisfacción Laboral en el Personal de Salud del Hospital de Atención General Celencion, 2022*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración* , 235-259.
- González Garcia, W., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del persona administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 54-74.
- Graus, A. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona de Lambayeque*. Lambayeque: Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Hidalgo, W., & Campos, G. (2021). La Satisfacción y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC en la localidad de Carquin . *Big Bang Faustiniiano*, 10.
- Huilcapi-Masacon, M., Castro López, G., & Jácome Lára, G. (15 de marzo de 2017). *Motivacion: las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. Ecuador: Dominio de las Ciencias.

- Leite, E. D., & Oliveira, R. M. (2022). Como as Teorias Motivacionais Influenciam os Funcionários do Banco do Brasil. *Rebena-Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem*, 117-131.
- Lifonso, S., & Salvador, M. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño de los empleados del departamento de operaciones de una empresa agroindustrial, Trujillo 2017+*. Trujillo: Universidad Privada del Norte .
- Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. . *Journal of Economics Finance and International Business*, 75-103.
- López Magaña, M., Orozco Valerio, M. d., Méndez Magaña, A., & Celis de la Rosa, A. (2018). El desempeño profesional del especialista en enfermería en salud pública: enfoques teóricos para su evaluación. *Salud Jalisco*, 179-183.
- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, región San Martín - 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Martínez, A., Vega, N., Pintado, N., & Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 740-760.
- Marulanda Valencia, F. Á., Montoya Restrepo, I. A., & Vélez Restrepo, J. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & gestión*, 206-238.
- Mayanga Reyes, H., & Tasson Prado, C. (2019). *La gestión de recursos humanos en la empresa Profrusa aplicando el modelo Spencer & Spencer, periodo 2016-2017*. Chiclayo: Univerisidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Meléndez, J., & Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1510-1523.
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.
- Muñoz, S., & Rosales, A. (2021). *Relación entre la comunicación organizacional y el desempeño*. Lima.
- Ochoa, M. (2023). *Gestión Administrativa y su relación con el desempeño laboral en la unidad de gestión Educativa Local Nauta, 2022*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Olivo, R. (2016). *El Índice de Satisfacción Laboral: ¿Cómo Diseñarlo, Aplicarlo e Interpretarlo?* . Plataforma de publicación independiente CreateSpace.

- Ortiz Gutierrez, M., Galindo Henao, A., Rodríguez, P., Peña, A., & Leguizamo, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 25-42.
- Paredes, A., & Peláez, Y. (2023). *Clima Organizacional y Desempeño Labotal en una Institución Educativa del Distrito de Florencia de Mora Trujillo 2020*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Pareja, A., Chiri, P., Ramirez, E., Segovia, C., & Sanchez. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Párraga, L. (2018). Evaluación del desempeño por competencias. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 37-52.
- Prades, J. (2019). Filosofía parda en Recursos Humanos. 99.
- Ricuarte, M., Rodríguez, M., Medina, H., & Romero, M. (2020). Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de alimentos: Caso ingenio azucarero. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 34-45.
- Rivas, H., & Perero, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 177-192.
- Rivera, A., Soledispa, E., & Pin, R. (2020). Motivación y su influencia en el desempeño académico de los estudiantes de educación básica superior: Motivación de los estudiantes. *Revista Científica Sinapsis*, 18.
- Sabater Fernández, C., Armas Bravo, D., & Cabezas Medina, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 30.
- Salazar, L. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Universidad Pontifica Bolivariana.
- Santamaria, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro SA*. Universidad Andima Simón Bolívar.
- Soria, C. (2019). *Desempeño y Satisfacción laboral de los colaboradores de una Empresa Retail de Lima, 2019*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Torres, C. (2020). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policia Nacional del Perú Luis Nicacio Saenz 2019*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

- Ucros Brito, M., Sánchez Gonzáles, J., & Cardeño Pórtela, N. (2015). Satisfacción Laboral En Docencia, Investigación y Extensión de los Profesores de Educación Superior en la Guajira Colombia. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 107-116.
- Valle, A. (2019). *El Desempeño Laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en Administración en Estudiantes Universitarios Adultos*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Velazquez, R., De Oca, N., & Huizar, L. (2020). La Investigación-Acción como metodología para mejorar la práctica docente: tres casos en México. *Universitas Tarraconensis. Revista de Ciéncies de l'Educatió*, 38-60.
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., & Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad de Ciencia Económicas Investigación y Reflexión*, 35-51.

Anexos

Anexo N° 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral según Porter y Lawler se formuló en la década de los 70. Según ellos, “la satisfacción laboral es el resultado de la comparación entre las recompensas que el trabajador recibe por su desempeño y las que espera recibir. En otras palabras, es	La satisfacción laboral como el grado de contentamiento, bienestar o felicidad que experimenta un empleado en la relación con su trabajo. Este concepto se basa en la percepción que tiene el	Necesidades fisiológicas	Necesidades básicas satisfechas, necesidades secundarias satisfechas.	1 y 2	Ordinal
			Necesidades de seguridad	Estabilidad y seguridad, presión.	3, 4, 5, y 6	Ordinal
			Necesidades de pertenencia y amor	Autoestima, sentimiento de realizar algo que vale la pena, oportunidad de poder ayudar a otros	7, 8, 9, y 10	Ordinal
			Necesidades de valoración	Autoridad y poder, prestigio del puesto dentro y fuera de la organización.	11, 12 y 13	Ordinal

	grado de trabajador acerca de cómo se satisfacen sus necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia y amor, valoración, autorrealización y autonomía dentro de su entorno laboral. (Andrade et al., 2021).	Necesidades de autorrealización e inclinaciones, sentimiento de autorrealización, informado	Oportunidades de realizar mis preferencias e inclinaciones, sentimiento de autorrealización, informado	de 14, 15, 16 y 17	Ordinal	
		Necesidades de autonomía y valoración, autorrealización y autonomía dentro de su entorno laboral.	Toma de decisiones, participación en fijación de objetivos, participación en determinación de métodos y modos.	18, 19 y 20	Ordinal	
Desempeño laboral	El desempeño según Carrera et al. (2021) es el comportamiento de un empleado en su acciones y	El desempeño es el conjunto de comportamientos, acciones y	Desempeño de la función	Producto	1	Ordinal
				Cualidad	2	Ordinal
				Conocimiento del trabajo	3, 4, 5, 6, 7 y 8	Ordinal

<p>puesto de trabajo. Es una evaluación que determina si un trabajador realiza bien sus tareas y responsabilidades. Entender y medir el desempeño de manera precisa y objetiva permite a las empresas identificar áreas de mejora, promover el desarrollo profesional de sus empleados y maximizar su contribución al logro de los objetivos organizacionales.</p> <p>resultados que un empleado exhibe en su puesto laboral, los cuales son evaluados para determinar su eficacia y eficiencia en el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales. Esta evaluación del desempeño se basa en la forma en que los trabajadores cumplen con sus tareas dentro de la</p>	Cooperación	9, 10, 11, 12 y 13	Ordinal	
	Características individuales	Comprensión de las situaciones	14	Ordinal
		Creatividad	15	Ordinal
		Capacidad de realización	16, 17, 18, 19, 20 y 21	Ordinal

empresa, así
también, tiene en
cuenta las
características
individuales del
trabajador.

-
- d. Especificar la relación entre la dimensión la ciudad de Cajamarca necesidades de valoración y la variable 2021. desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.
 - e. Identificar la relación entre la dimensión necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.
 - f. Mostrar la relación entre la dimensión necesidades de autonomía y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021.
-

Anexo N° 03: Cuestionario

**INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E.I N° 015 SANTA
TERESITA – CAJAMARCA 2021**

A continuación, se presenta una serie de preguntas para que sean respondidas de manera veraz y exacta.

INSTRUCCIONES: Responda el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

Variable de Estudio: “**Satisfacción Laboral**”

Escala de Valoración

Totalmente Satisfecho	Satisfecho	Algo Satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5	4	3	2	1

N°	Ítems	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: FISIOLÓGICAS						
1	La institución me permite satisfacer mis necesidades fisiológicas: alimentación, descanso, relaciones, vestimenta.					
2	La institución me permite satisfacer mis necesidades de homeostasis: Tendencia a resistir cambios con el fin de mantener un ambiente interno personal estable y constante.					
DIMENSIÓN: SEGURIDAD						
3	Tengo el sentimiento de estabilidad y seguridad en mi puesto de trabajo.					
4	Siento que mi puesto de trabajo está sometido a niveles de presión contante.					
5	Siento apoyo de mi superior para un adecuado desarrollo de las actividades cotidianas de mi puesto.					

6	Siento que en la institución se toma en cuenta la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.					
DIMENSIÓN: PERTENENCIA						
7	Siento que soy valorado de manera adecuada en mi puesto (AUTOESTIMA).					
8	Siento que lo que realizo en mi puesto vale la pena.					
9	Siento que puedo ayudar a otros desde mi puesto actual.					
10	En mi puesto actual tengo la oportunidad de vincular y estrechar lazos de amistad con las personas que comparten mis ámbitos de trabajo.					
DIMENSIÓN: VALORACIÓN						
11	En mi actual puesto de trabajo siento que puedo tomar decisiones.					
12	Pienso que mi puesto de trabajo actual tiene prestigio dentro de la organización.					
13	Pienso que mi puesto de trabajo actual tiene prestigio fuera de la organización.					
DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN						
14	En la organización tengo la oportunidad de desplegar y desarrollar mis habilidad y conocimientos profesionales.					
15	Pienso que, si otra persona ocupara mi puesto, se sentiría autorrealizada.					
16	Cuento con la información necesaria para realizar mis labores.					
17	Pienso que he logrado cumplir mis objetivos personales en el actual puesto de trabajo.					
DIMENSIÓN: AUTONOMÍA						
18	En mi puesto es posible pensar y actuar con independencia (toma de decisiones).					
19	Es posible desde mi puesto actual, poder participar en la fijación de objetivos de la institución.					

20	Es posible desde mi puesto actual, poder participar en la determinación de las metodologías, modos de hacer y actuar.					
----	---	--	--	--	--	--

**INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E.I N° 015 SANTA
TERESITA – CAJAMARCA 2021**

A continuación, se presenta una serie de preguntas para que sean respondidas de manera veraz y exacta.

INSTRUCCIONES: Responda el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

Variable de Estudio: “**Desempeño Laboral**”

Escala de Valoración

Totalmente Satisfecho	Satisfecho	Algo Satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5	4	3	2	1

N°	Ítems	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO EN LA FUNCIÓN						
1	Cumplo normalmente los objetivos puestos por la organización.					
2	Me considero una persona proactiva en mi trabajo.					
3	Las labores que realizo en mi puesto de trabajo son efectivas (eficiente y eficaz).					
4	Las labores que realizo diariamente las hago con esmero.					
5	Las labores que realizo se desarrollan de manera ordenada y siguiendo un proceso determinado.					
6	Me encuentro capacitado para realizar mis labores de manera adecuada.					
7	Tengo experiencia en el rubro en el que me desempeño.					
8	Se me ha informado de las funciones de mi puesto de trabajo.					
9	Me encuentro predispuesto a seguir aprendiendo y aumentando mis conocimientos.					

10	Siento que mis compañeros trabajan en equipo para la consecución de objetivos.					
11	Siento que mis compañeros de trabajo me apoyan ante alguna duda durante el desarrollo de mis actividades.					
12	Siento que mi jefe o superior muestra su apoyo incondicional.					
13	Me siento identificado con la institución donde laboro.					
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES						
14	Soy capaz de percibir la esencia de un problema en la institución donde laboro.					
15	Me considero una persona resiliente y me adapto al cambio de manera rápida.					
16	Me considero una persona capaz de aceptar las sugerencias a las tareas encomendadas.					
17	Me considero una persona empeñosa.					
18	Normalmente soy una persona que tiene ideas óptimas: creativo y original.					
19	Me considero una persona que cuenta con proyectos de vida y profesionales.					
20	Me considero una persona capaz de poner en práctica ideas y proyectos personales.					
21	Me considero una persona capaz de concretar nuevas ideas.					

Anexo N°04: Evaluación de Juicios de Expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Dr. Maximiliano Cóndor Huamán

Fecha: 01/11/2021

Especialidad: Administración en la Educación

Nombre del instrumento evaluado: Instrumento para diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.I N° 015 Santa Teresita – Cajamarca 2021

Autor del instrumento: Se realizó basado en una batería de preguntas en escala de Likert.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				16	123	38
Sumatoria Total		177 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.885 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

177

≡

0.885

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Maximiliano Córdor Huamán
Dr. Administración en la Educación
DNI: 27575150

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Dr. Maximiliano Córdor Huamán

Fecha: 01/11/2021

Especialidad: Administración de la Educación

Nombre del instrumento evaluado: Instrumento para diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.I N° 015 Santa Teresita – Cajamarca 2021

Autor del instrumento: Se realizó basado en una batería de preguntas en escala de Likert.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				16	123	38
Sumatoria Total		177 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.885 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el Instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

177

≡

0.885

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Maximiliano Córdor Huamán
Dr. Administración en la Educación
DNI: 27575150

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karen Estefany Gil Vargas

Fecha: 01/11/2021

Especialidad: Planificación y Presupuesto

Nombre del instrumento evaluado: Instrumento para diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.I N° 015 Santa Teresita – Cajamarca 2021

Autor del instrumento: Se realizó basado en una batería de preguntas en escala de Likert.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				16	140	19
Sumatoria Total		175 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.875 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{175} \quad \equiv \quad \boxed{0.875}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Gil Vargas Karen Estefany
ECONOMISTA
DNI: 47346312

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karen Estefany Gil Vargas

Fecha: 01/11/2021

Especialidad: Planificación y Presupuesto

Nombre del instrumento evaluado: Instrumento para diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.I N° 015 Santa Teresita – Cajamarca 2021

Autor del instrumento: Se realizó basado en una batería de preguntas en escala de Likert.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				16	140	19
Sumatoria Total		175 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.875 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\frac{175}{200} = 0.875$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Gil Vargas Karen Estefany
ECONOMISTA
DNI: 47346312

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Erik Adrian Montoya Terrones

Fecha: 01/11/2021

Especialidad: Gerencia y Administración

Nombre del instrumento evaluado: Instrumento para diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.I N° 015 Santa Teresita – Cajamarca 2021

Autor del instrumento: Se realizo basado en una batería de preguntas en escala de Likert.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				32	89	57
Sumatoria Total		178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

178 = 0.89

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Montoya Terrones Erik Adrián
ECONOMISTA
DNI: 45262156

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Erik Adrian Montoya Terrones

Fecha: 01/11/2021

Especialidad: Gerencia y Administración

Nombre del instrumento evaluado: Instrumento para diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.I N° 015 Santa Teresita – Cajamarca 2021

Autor del instrumento: Se realizo basado en una batería de preguntas en escala de Likert.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la I.E. N° 015 Santa Teresita, Cajamarca 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				32	89	57
Sumatoria Total		178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el Instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$178 \quad \equiv \quad 0.89$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Montoya Terrones Erik Adrián
ECONOMISTA
DNI: 45262156

Anexo N° 05: Base de Datos

INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E.I N° 015 SANTA TERESITA
– CAJAMARCA 2021

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0
1	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
7	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5
8	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
11	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
13	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
15	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	8	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
1	9	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	0	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
2	6	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3
2	7	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	0	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4

3																				
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3																				
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3																				
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
3																				
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3																				
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3																				
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3																				
8	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
3																				
9	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4																				
0	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5

INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO
 LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E.I N° 015 SANTA
 TERESITA – CAJAMARCA 2021

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1
1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
10	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
13	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
14	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

1	8	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	
1	9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	
2	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
2	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
2	6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	
2	7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
2	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	0	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	

3																					
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3
3																					
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
3																					
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3																					
6	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3																					
7	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3																					
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
3																					
9	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4																					
0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5

Anexo N° 06: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach

Variable N° 01 Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	20

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.738), siendo mayor que 0.70.

Variable N°02 Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	21

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.720), siendo mayor que 0.70.

Valoración del Coeficiente del Alfa de Cronbach (a)

Valoración del Índice de Alfa de Cronbach	
Valor del (a)	Grado de acuerdo
De 0.10 a 0.20	Muy Baja
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.41 a 0.60	Moderado
De 0.61 a 0.80	Alta
De 0.81 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Ladis y Koch, 1977

Anexo N° 07: Reporte de similitud

SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA I.E. N° 015 SANTA TERESITA, CAJAMARCA 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%	27%	%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%