

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Desempeño laboral y satisfacción laboral en la Institución
educativa 21012 - Barranca, 2023**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora:

Montes Valenzuela, Nathaly Epifania

Código ORCID: 0009 0006 8777 8318

Asesor:

Mg. Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID: 0000 0002 8606 3146

Huacho - Perú

2023

Índice general

Índice general	i
Índice de tablas	ii
Palabras Clave	iii
Constancia de Originalidad	iv
Título	v
Resumen	vi
Abstract	vii
1. Introducción	1
2. Metodología	18
3. Resultados	23
4. Análisis y discusión	34
5. Conclusiones	39
6. Recomendaciones	41
7. Referencias bibliográficas	43
8. Anexos	48
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	48
Anexo 2: Matriz de Consistencia	50
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos, incluyendo validez y confiabilidad según corresponda	52
Anexo 4. Evaluación de juicio de expertos	56
Anexo 5. Base de datos	62

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de la encuesta según expertos _____	20
Tabla 2. Valores de los niveles validez _____	20
Tabla 3. Niveles de confiabilidad _____	21
Tabla 4. Confiabilidad de la variable Desempeño laboral _____	21
Tabla 5. Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral _____	21
Tabla 6. Nivel del desempeño laboral _____	23
Tabla 7. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral _____	24
Tabla 8. Nivel de la satisfacción laboral _____	25
Tabla 9. Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral _____	26
Tabla 10. Caracterización del desempeño laboral _____	27
Tabla 11. Caracterización de la satisfacción laboral _____	28
Tabla 12. Prueba de normalidad _____	29
Tabla 13. Correlación de la eficacia y su relación con la satisfacción laboral _____	30
Tabla 14. Relación según coeficiente de correlación _____	31
Tabla 15. Correlación de la eficiencia con la satisfacción laboral _____	31
Tabla 16. Correlación de la efectividad con la satisfacción laboral _____	32
Tabla 17. Correlación del desempeño laboral con la satisfacción laboral _____	33

Palabras Clave

Desempeño laboral, Satisfacción laboral

Work performance, Job satisfaction

Línea de investigación:

Línea de programa	Administración de recursos humanos
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Economía

Line of research:

Program line	Human resources management
Área	Social Sciences
Sub área	Economy and business
Disciplina	Discipline

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Desempeño laboral y satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023**" del (a) estudiante: **MONTES VALENZUELA NATHALY EPIFANIA**, identificado(a) con Código N° **1714100173**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **25%**, 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, 11 de diciembre de 2023

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.

Titulo

“Desempeño laboral y satisfacción laboral en la Institución educativa
21012 - Barranca, 2023”

Resumen

La presente investigación consideró describir el nivel de relación entre el desempeño y la satisfacción laboral en la institución Educativa 21012 – Barranca, 2023. La parte metodológica se basó en un estudio de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal simple. su población fue de 60 docentes, adaptándose en su totalidad para cubrir la muestra total. Su instrumento fue el cuestionario, recopilando la información a través de las herramientas estadísticas. Finalmente, en sus resultados se determinó la prueba de hipótesis, lo cual reveló que el valor de probabilidad es ($p = 0,000$), con valor de significancia que es igual a ($\alpha = 0.05$). Además, el coeficiente de correlación es igual a ($r_s = ,606$), reportando en su conclusión que entre ambas variables: desempeño laboral y satisfacción laboral existe una significativa correlación positiva media.

Astract

The present research considered describing the level of relationship between performance and job satisfaction at the Educational Institution 21012 – Barranca, 2023. The methodological part was based on a basic type study, correlational level, non-experimental, simple cross-sectional design. Its population was 60 teachers, adapting in its entirety to cover the total sample. Its instrument was the questionnaire, collecting information through statistical tools. Finally, the hypothesis test was determined in its results, which revealed that the probability value is ($p = 0.000$), with a significance value that is equal to ($\alpha = 0.05$). Furthermore, the correlation coefficient is equal to ($r_s = .606$), reporting in its conclusion that between both variables: job performance and job satisfaction there is a significant average positive correlation.

1. Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

En antecedentes internacionales hacemos mención a Veloz (2023), quien realizó establecer la relación de sus dos variables: satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores a una población total de 198 administrativos cuya muestra fue de 103 colaboradores en Ecuador. La metodología planteada mantuvo un enfoque cuantitativo. La autora determina en sus resultados que existe correlación de Spearman de (0.781), determinando que ambas variables tienen una relación positiva alta.

Continuando con antecedentes internacionales, mencionamos a Briones (2023) quien ejecutó una investigación para analizar la satisfacción laboral con el desempeño de los trabajadores a una población comprendida entre 27 a 52 años y una muestra de 684 personas en Ecuador. La metodología de estudio mantuvo un nivel correlacional. Dentro de sus resultados se evidencia que hay un valor de Spearman del 0,755 entre las variables. En su conclusión declara que hay una relación positiva alta entre: satisfacción y desempeño laboral. Además, sostiene referente a la variable satisfacción que los ítems más relevantes fueron la relación con los superiores, el horario laboral, la aplicación de habilidades y destrezas y el esfuerzo de sus labores, y de acuerdo con el nivel de desempeño laboral se percibe que existe un nivel medio en los resultados obtenidos, debido a que los colaboradores no las aprecian como las más favorables.

Por otro parte, como antecedente internacional, Escobar y Aguilar (2023) estos autores ejecutaron un estudio acerca de la satisfacción laboral y el desempeño laboral a una población total 520 micro y pequeñas empresas y como muestra a 221 empresas en Latacunga. La metodología de estudio fue experimental. Se determinó a la conclusión que entre la satisfacción y el desempeño laboral hay una correlación positiva perfecta con un valor de Spearman de (0,976). Así mismo, agregaron que, si hay un incremento de la satisfacción laboral, también habrá un aumento de desempeño laboral, es decir, al cumplir con mayor satisfacción, mayor será el desempeño.

En esa misma línea, como antecedente internacional proponemos a Navas (2023) quien realizó un estudio teniendo como propósito conocer el desempeño y satisfacción laboral al personal de enfermería, siendo un total de 20 usuarios y con la misma cantidad de unidad de análisis en Guayaquil 2022. El estudio fue de tipo aplicada, nivel descriptivo. La autora determinó en su conclusión una relación positiva alta con respecto al desempeño y satisfacción laboral, con un 0,37% en su correlación.

Y, por último, como antecedente internacional, Garay (2023) realizó un estudio con el propósito de determinar la relación sobre el desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores a una muestra de 132 teletrabajadores en Chile. En esta investigación, se manifiesta en sus resultados una relación directa entre sus variables. Finalmente, menciona en su conclusión que, este estudio contribuye a la comunidad académica al abordar los aspectos laborales y sociales en un entorno en constante cambio. Destaca la importancia del bienestar del trabajador y cómo esto puede afectar su satisfacción y rendimiento laboral.

En los antecedentes nacionales nombraremos a Ñingle (2023) quien desarrolló establecer la relación de satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera con una población total de 70 empleados y cubriendo una muestra total del 100% de dicha población de Lima. En la metodología presentada fue un estudio básico, nivel correlacional. Dentro de sus resultados demostraron que el salario está relacionado con las condiciones laborales y las condiciones laborales en la empresa son suficientes. También se ha demostrado que existe una buena correlación entre factores como la aptitud física, el desempeño de tareas, el crecimiento personal y el clima organizacional y cómo afectan el desempeño laboral. Finalmente se demuestra en su conclusión que entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral hay una correlación Spearman alta de 0,789.

Continuando los antecedentes nacionales, nombramos a Fernández y Quispe (2023) quienes ejecutaron determinar la relación de las condiciones y satisfacción laboral a una población y muestra total de 25 enfermeras licenciadas en Arequipa.

En su metodología que utilizó es de nivel correlacional. En los resultados, se manifiesta según el propósito que, existe relación entre ambas variables, Además, sugiere que las condiciones laborales y la satisfacción están relacionadas, y la mayoría de los licenciados tienen niveles más altos de satisfacción y condiciones laborales favorables.

En esa línea, como antecedentes nacionales Mallma (2023) realizó un estudio para establecer la relación del desempeño laboral y satisfacción laboral de egresados del programa beca 18 a 382 egresados entre los años 2018 y 2020 y la muestra representativa fue de 192 egresados. La parte metodológica fue descriptiva correlacional, con carácter transversal. aplicándose instrumentos de cuestionarios. La autora determinó en su conclusión que hay relación en el desempeño y la satisfacción de los egresados. Es decir, la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral de los ex becarios.

Por otro lado, como antecedentes nacionales Saavedra (2023) ejecutó determinar la relación entre la satisfacción del trabajador y el desempeño laboral a 532 trabajadores y una muestra empleada de 224 trabajadores en una institución pública. La metodología es descriptivo correlacional. Se manifiesta en su conclusión que la satisfacción tiene relación directa y positiva con el desempeño laboral en una institución pública.

Continuando con antecedentes nacionales, Felipa (2023) consideró realizar un estudio con el fin de establecer la relación entre la satisfacción y desempeño laboral, utilizando como población total a 34 servidores y una muestra de 25 trabajadores a los trabajadores de Paralvillo. La metodología de estudio utilizada fue correlacional. En los resultados se determinó un nivel del 52% de los trabajadores moderadamente satisfechos, el 40% satisfechos y el 8% insatisfechos. Se demuestra en su conclusión que no existe una relacion entre las variables, debido a que el valor de Spearman es = 0.228.

Así mismo, como antecedentes nacionales Rojas y Cáceres (2023) llevo a cabo un estudio cuyo propósito fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo de una empresa industrial Perú a una muestra de 60

colaboradores. La parte metodológica fue aplicada, nivel correlacional. Los autores determinaron que hay relación positiva moderada mediante el coeficiente de Spearman ($r=0.653$; sig. = 0.000). Por otro lado, se concluyó que cuando las organizaciones eleven su nivel de satisfacción, el desempeño será efectivo; por lo que se recomienda implementar estrategias corporativas para mejorar el desempeño.

Como antecedente nacional, teniendo en cuenta a Ullilen y Alcántara (2022) estos autores establecieron la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral a una muestra de 63 trabajadores en Trujillo. Emplearon una metodología de nivel descriptivo correlacional. Mencionaron en su conclusión del estudio que, las competencias laborales y el desempeño laboral se relacionan directamente y positivamente (con una correlación de Spearman del 0.879) indicando que, a medida que se enriquece la capacidad laboral, el desempeño laboral mejorará y, a la inversa, si el desempeño laboral mejora, la capacidad laboral también acrecentará.

Como antecedente nacional, como expresan Inga y López (2022) estas autoras realizaron una investigación con el propósito de establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral a una muestra de 46 colaboradores en una empresa en Miraflores. La metodología fue de nivel correlacional. En sus resultados, las autoras demuestran que, se existe una correlación de Spearman de 0,589, enfatizando que existe una relación positiva moderada entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Concluyendo de esta manera que hay entre el clima laboral y la satisfacción laboral hay una relación directa y significativa aportando que, si existe mayor relevancia que se perciba del clima laboral, se apreciará un mayor nivel de satisfacción laboral en las empresas.

Como antecedente nacional, con base en Bejar y Córdova (2022) llevaron a cabo analizar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores a una población total 28 trabajadores, tomando la misma muestra al 100% en una agencia en Lima. Su investigación tuvo una metodología básica, diseño no experimental. En sus resultados, las autoras reportan que, se determinó una

correlación de Spearman de 0.591, determinándose que existe una relación positiva moderada entre ambas variables:

Como antecedente nacional, tal como indica Justiniano (2021) la autora buscó determinar la relación de la satisfacción laboral y la eficiencia a una población de 50 empleados, seleccionando la misma cantidad para la muestra de la Municipalidad de Coishco. Llevó a cabo la investigación utilizando una metodología de tipo básica, de nivel correlacional. La autora llega a la conclusión que el nivel de satisfacción es medio y el del desempeño laboral es favorable.

Como antecedente nacional, según Guanilo (2021) quien realizó una investigación para establecer la relación del Clima organizacional y desempeño laboral de colaboradores a una población 15 colaboradores de la empresa y representando la misma muestra en una empresa de Chimbote. La parte metodológica fue de diseño descriptivo correlacional. Su conclusión fue que, el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan en la empresa de Chimbote. De acuerdo con su nivel de significancia, menor 0.05 ($0.026 < 0.05$); Además, al finalizar la investigación afirmó que el esfuerzo laboral de los empleados de la empresa es muy efectivo porque siguen todas las actividades que tienen asignadas.

En los antecedentes locales, hacemos mención a Cotrina (2021) quien sostuvo ejecutar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral a una muestra reducida de 55 profesionales de Medicina en Barranca. La parte metodológica utilizada fue de tipo aplicada correlacional. Su resultado fue que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relaciona positivamente con nivel moderado con el coeficiente ($p = 0.038$; $r = 0.56$), y sustentó además que, al clima organizacional lo perciben en 96.4% en clima laboral favorable y el 3.6%, lo propician como muy favorable.

Así mismo en los antecedentes locales, como señala Santome (2021) quien realizó establecer la relación entre la calidad de atención y la satisfacción del usuario a una muestra de 50 usuarios en Barranca. La parte metodológica de la investigación fue aplicada, nivel descriptivo correlacional. La autora confirmó en la conclusión

que la calidad de atención y la satisfacción del usuario tienen una relación positiva moderada.

Por otro lado, en los antecedentes locales Vásquez (2018) realizó un estudio para ejecutar la relación del Clima y desempeño docente a una población de 98 alumnos de quinto grado de secundaria en una Institución educativa en Barranca. La investigación fue de estudio correlacional, de nivel correlacional. En base a los resultados, se evidenció un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.697$, llegando en conclusión entre la variable clima y desempeño docente que hay una relación significativa de nivel medio.

Y, por último, en los antecedentes locales Quiroz (2018), el autor ejecutó la relación del clima organizacional y satisfacción laboral a una población de 25 trabajadores usando el 100% de su población para su muestra en los trabajadores de la empresa Azucarera Cartavio. Considerando una metodología de diseño correlacional. El autor menciona en su conclusión que hay una relación de nivel moderado entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Además, afirmó en su investigación que el clima y la satisfacción laboral son eslabones prioritarios para elevar el ambiente de una organización y motivar a los colaboradores a trabajar en sinergia para aumentar la productividad y el logro de los objetivos tomando relevancia en sus recursos humanos y que el ambiente laboral es un factor significativo para mantener niveles apropiados de desempeño laboral.

Fundamentación científica

Luego de presentar los antecedentes, se plasman los modelos y teorías de diversos autores en esta investigación. dando inicio con primera variable:

Propiciando la teoría del desempeño laboral sustentada por Chiavenato (2013): El desempeño laboral en una organización es influenciado por una serie de eventos. La variabilidad de la personalidad y las situaciones son el resultado de varias influencias limitantes. La medida de esfuerzo que realiza una persona está determinada por dos factores principales: el valor de retribución y la apreciación de que aquella retribución depende del sacrificio que se realice. La magnitud de cada esfuerzo individual dependerá de los requisitos específicos de cada persona, en cuanto a su nivel de: efectividad, eficiencia y eficacia. En la misma línea, Goldman (2014) sostiene que el desempeño laboral se reconoce de acuerdo con el nivel de relación de las habilidades del colaborador, sus actitudes laborales y sobre todo la existencia de recursos. Nuestros tres elementos de "saber", "poder" y "voluntad" se repiten nuevamente.

A continuación, se exponen los enfoques de las dimensiones:

Eficacia: Es el cumplimiento de un objetivo. En efecto, cuanto más eficiente es una persona, más confianza tiene en su capacidad para realizar tareas con éxito. Por lo tanto, en disposiciones de incertidumbre, los colaboradores incapaces de mantener la eficacia laboral reducen sus esfuerzos o se dan por vencidos, en tanto los colaboradores auto eficaces se esforzarán y trabajarán más para superar las dificultades. (Robbins y Judge, 2013, pp. 188-189).

La eficacia redituable en una organización se somete a satisfacer las demandas del mercado dependiendo de su capacidad, ello significa que siempre podemos ofrecerle los productos y servicios que necesita. Esto a menudo requiere un flujo continuo de productos hacia los mercados existentes y futuros. (Taype 2014, párr. 6).

Así, mismo el desempeño laboral cuenta con más enfoques de acuerdo con diversas teorías de autores:

Capacidad para satisfacer las necesidades de la sociedad: El comportamiento directamente de los miembros de la organización es el de rendir cuentas ante la sociedad en su conjunto y más específicamente ante el grupo o parte de la sociedad con el que tienen mayor contacto. Este compromiso social apunta a las actitudes y obligaciones que poseen los individuos de contribuir voluntariamente a la sociedad; esto significa que no sólo se miden y pagan los costos sociales de la organización, sino que también se amplía el alcance de la organización. y determinar su papel social. Lograr legitimidad, integrar y representar una organización significa asumir la responsabilidad de diferentes grupos de personas. Lo más importante es nuestra comunidad. (2007, pp. 466, 467).

Objetivos: Teniendo en cuenta a Chiavenato (2013) Afirma que un objetivo es una meta que se espera alcanzar dentro de una organización o proyecto mediante la realización de determinadas acciones. En otras palabras, son metas específicas que se espera alcanzar mediante una planificación anticipada. Tiene características principales:

Primera: el sistema está diseñado con una meta o propósito en mente.

Segunda: establecer estrategias de acuerdo con cada objetivo planteado.

Tercera: El diseño del sistema utiliza información, energía y materiales y cada estrategia se realiza mediante acciones y métricas para garantizar el cumplimiento de estos.

Establecer objetivos es una parte importante del proceso de planificación porque actúan como una guía para la acción. El éxito o el fracaso de un proyecto se puede evaluar considerando si se lograron los objetivos. La importancia de los objetivos es que reflejan claramente las metas, porque le permiten formular metódicamente el plan correcto para lograrlos.

Metas: El resultado final de la consecución de los objetivos es un factor suficiente en la evaluación, debido a que estos deben estar siendo controlados por el equipo para conllevar o conducir al éxito organizacional. En el nivel más alto, los objetivos se relacionan con el nivel financiero de la organización (estado de situación

financiera y flujo de caja) o consideraciones de la unidad de negocio (como participación y posicionamiento en el mercado). (Wayne, 2010, p. 244).

Se expresan las teorías de la segunda dimensión:

Eficiencia: Citando a Pérez (2013) Afirma que la eficiencia se puede medir mediante una sola métrica o un conjunto de métricas. Es una de las bases para realizar las actividades de competitividad y marketing en la organización. (párr. 14).

En la misma línea, la eficiencia se desglosa con más enfoques de acuerdo con diversas teorías de autores:

Tasa de Rendimiento: Como expresa Chiavenato (2013) define que en la capacidad del personal se refleja el mayor rendimiento y productividad, gracias a ello tenemos mayores tasas de individuos con mejor rendimiento. (p 192)

Productividad: Como plantea Cardona (2011) La productividad es eficacia versus eficiencia. Tanto a nivel individual, organizacional y nacional. Efectividad significa saber qué hacer. Haz lo que tengas que hacer Eficiencia significa rendimiento. hacerlo bien, es decir, saber cómo hacerlo. (párr. 2).

Especialización: señala que tiene mucho que ver con desarrollar una comprensión más profunda del carácter de cada persona y mejorar su capacidad de comprensión e interpretación, permitiéndole enfrentar los desafíos cotidianos. Esto significa recopilar datos e información sobre habilidades y desempeño laboral. (Chiavenato, 2013, p. 414).

Posteriormente, se detallan las teorías de la tercera dimensión:

Efectividad: Debido a al accionar eficaz del capital humano que depende de una comprensión profunda del puesto, es útil explicar cada responsabilidad clave con actividades específicas. En cualquier caso, la tendencia moderna es enfatizar y especificar el desempeño en lugar de limitarlo a aspectos pasivos. (Werther y Keith, 2008, p. 101)

Siendo crucial mencionar los enfoques que recalcan diversos autores acerca de la efectividad:

Objetivos Planificados: Los objetivos, como ocurre con cualquier proyecto de planificación, la base es siempre el objetivo. Se establece las metas, las cuales es un estado de acción o resultado deseado. Es posible que las personas y las empresas quieran ahorrar en algo o mejorar algo que ya tienen. Los objetivos representan el estado futuro que una persona, grupo u organización quiere alcanzar y deben expresarse por escrito y, si es posible, cuantificarse en términos de resultados esperados. Las metas efectivas tienen características como especificidad, alcanzabilidad, mensurabilidad, enfoque en resultados y limitaciones de tiempo. (Lozano, 2002, párr. 4-5)

Resultados: Las actividades internas y externas de una organización producen resultados, generalmente metas, que la empresa intenta alcanzar. Por ejemplo, una empresa puede intentar aumentar la retención de clientes o aumentar la productividad del esfuerzo laboral de la empresa. Para crear resultados efectivos, defina metas con números mensurables, establezca plazos y considere cómo los resultados afectarán a la organización. (Chiavenato, 2013, p. 537)

Inteligencia: Empleando las palabras de Chiavenato, (2013) cada individuo aporta como factor fundamental para que así pueda lograr objetivos concretos para elaborar algún plan en el ámbito laboral y la construcción de equipos de constante éxito (p. 187).

A continuación, se detalla las corrientes de diversos autores para la segunda variable.

El modelo de Chiavenato (2013): menciona que tiene relación con la calidad de vida en el trabajo y esta concierne de acuerdo con cómo se siente el colaborador respecto de la organización a la que pertenece. La satisfacción laboral conlleva a mantener, retener o atraer a los colaboradores idóneos, manteniendo un clima laboral saludable motivando a los empleados. Por supuesto, Aunque la satisfacción laboral no conduce directamente a una mayor productividad, puede tener grandes

beneficios, ya que a menudo resulta en una menor rotación de empleados. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, tienden a sentirse menos propensos a la rotación. A su vez, pueden volverse más leales a su empleador y permanecer en la organización.

Se presentan las teorías de la primera dimensión:

Satisfacción con el Sueldo: Si los trabajadores no están satisfechos con sus salarios, pueden pedir ayuda a los sindicatos para mejorar sus niveles de vida. La cantidad de ingresos suficientes se calcula en función del nivel socioeconómico del sujeto y del coste de vida en una determinada zona geográfica. A menudo se observa que el mismo salario hace que una persona esté satisfecha, pero otra persona en el mismo puesto le causa insatisfacción y malestar. (Wayne, 2010, p. 376)

La Gestión de Nóminas y Salarios: Pagar a cada empleado en función del valor de sus funciones, recompensarlo en función del desempeño y el compromiso, atraer a los candidatos idóneos para el cargo y aumentar flexibilidad dentro de la organización para brindar los servicios adecuados. Optimizar las oportunidades de carrera y desarrollar y equilibrar los intereses financieros de la organización con las políticas de relaciones con los empleados. (Chiavenato 2013, p. 287)

Compensación: afirma que existen una serie de beneficios por parte del empleado justificando su tiempo de labores dentro de la empresa asumidas por el empleador gestionados por recursos humanos y si mismo garantiza la satisfacción del individuo (empleado). Sin esta compensación es probable que el empleado tenga dificultades asociadas, lo cual permite a las grandes organizaciones a retener una fuerza laborar totalmente productiva. (Werther y Keith 2008, p. 342)

Incentivos: hace mención que de entregar a cada individuo incentivos en un ambiente laborar genera mejoras y un mayor desempeño por parte de cada persona en el desenvolvimiento de sus actividades cotidianas.

Prestaciones: Los beneficios incluyen cualquier compensación monetaria no incluida en la compensación financiera directa. Los beneficios sociales suelen costar dinero a las empresas, pero los empleados suelen recibir este beneficio de

manera indirecta. Por ejemplo, una puede gastar miles de dólares anualmente para pagar la prima del seguro médico de cada empleado. (Wayne 2010, p. 304).

Se presentan las teorías de la segunda dimensión de la variable seguridad:

Menciona que el riesgo laboral de un empleado depende totalmente si el daño es causado dentro del trabajo, en ese caso podemos calificar como un daño grave o un leve dependiendo el diagnóstico que se da por parte del profesional de salud que está obligado a revisarlo en aquel momento y asir un diagnóstico, esto es asumido por la empresa. (Chiavenato 2013, p. 336).

Indemnización a los trabajadores: Tal como indica factorial (2017, párr. 2). La indemnización es la cantidad que el empleador debe pagar a su socio comercial como resultado de su fin en la relación laboral por daños y perjuicios.

Propósito de la compensación laboral: Brindar algún tipo de compensación por las lesiones sufridas por los trabajadores como resultado de la pérdida del empleo. Como dijimos antes, decisiones como estas pueden afectar su situación financiera y el de su carga familiar.

Así es que, la compensación busca reemplazar los empleos y los salarios perdidos como resultado de ello. Se espera que los trabajadores puedan cubrir sus gastos durante un período de tiempo determinado con la compensación económica garantizada.

Prevención de accidentes: demos definir los accidentes de trabajo como ocurre en el lugar de trabajo y causa directa o indirectamente lesiones físicas, disfunciones o enfermedades,

Según la ley, también se consideran accidentes de trabajo los que se producen durante el viaje, es decir, durante el transporte. Los empleados viajan de casa al trabajo y viceversa. Los accidentes de trabajo se dividen en:

-Accidentes que ocurren cuando no estás en el trabajo. Estos accidentes no se incluyen en el cómputo de accidentes. Frecuencia o gravedad, aunque además de lo mencionado en el informe, se debe investigar y anotar en el informe.

Estadísticas mensuales.

Se presentan las teorías de la tercera dimensión de la variable satisfacción laboral:

Reconocimiento: Las empresas han logrado grandes avances al darse cuenta de la importancia y seguridad que se les brinda a los colaboradores. Las compañías son cada vez más estables y prosperas debido al esfuerzo de su capital humano, debido a ello es primordial reconocer ese esfuerzo con incentivos, elogios y reconocimientos que lo conlleven a sentirse satisfechos y seguir cumpliendo con sus labores. (Wayne 2010, p. 342).

El reconocimiento es un premio otorgado a un colaborador o equipo que ha realizado contribuciones significativas a la organización. Estos esfuerzos deben comunicarse a gerencia para que sirvan de ejemplo a otros empleados. Los premios de reconocimiento pueden ser otorgados por un socio comercial, un líder de equipo o un gerente directo, quien debe comunicar los motivos del reconocimiento a la gerencia. El premio puede incluir una reunión o ceremonia por el éxito de un colaborador o equipo para animar a otros a trabajar hacia los objetivos de la organización y proporcionar al equipo una sinergia muy positiva. (Chiavenato 2013, p. 449)

Gratificación: Son montos específicos cobrados conforme a las leyes laborales, con sujeción a las leyes laborales del Estado del Perú. Es un pago adicional que se suma a la compensación o salario del empleado que se paga cada mes. La percepción de bonos peruanos equivale a julio y diciembre de cada año. Por lo tanto, el empleador está obligado a pagar la gratificación y los empleados tienen derecho a recibirla.

Ascensos: En el trabajo, trasladar a un empleado a un puesto más importante y mejor remunerado se denomina ascenso. Por ejemplo, un joven trabaja como representante de ventas en una empresa. Debido a su buen desempeño laboral y al retiro de otro empleado, el dueño de la empresa decidió ascenderlo y lo nombró gerente de ventas de la empresa. A raíz de estos cambios, el

colaborador empieza a recibir un salario más alto, aunque también empieza a asumir más responsabilidades. (Dessler y Valera, 2011, p. 249)

Elogios: Como plantea Wayne (2010) Los elogios se producen cuando los empleados son apreciados por su trabajo, lo que puede motivarlos a trabajar más duro y obtener más reconocimiento en el futuro. Felicitar a los miembros del equipo puede ayudarlos a sentirse comprometidos y orgullosos de su trabajo. Cuando se elogia a los colaboradores en el trabajo, eso las motiva a seguir haciendo lo mejor que pueden. Recibir elogios puede reforzar un comportamiento excelente o deseado y aumentar la felicidad del equipo en conjunto. (p. 260).

Justificación de la investigación

Justificación teórica: Se destaca por lo que se pretendió corroborar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023. y conocer si las dimensiones que propusieron los teóricos se adaptaron con el problema planteado en esta investigación.

Justificación práctica: Se ha brindado información relevante en este ámbito debido a que fue importante conocer el cumplimiento de las funciones en dicha Institución por parte de los colaboradores, siendo estos últimos el capital humano esencial para la razón de ser de la Institución, De igual manera se brindó información valiosa sobre la satisfacción laboral para tomar acciones al respecto de acuerdo con la situación en la que se encuentren.

Justificación social: La investigación se justificó porque se dio a conocer si existió problemática en esta gestión para determinar los objetivos a favor de la Institución y así poder mejorar la gestión laboral para el agrado y satisfacción de los colaboradores.

Justificación científica: Con esta investigación se permitió a los investigadores profundizar y asegurar estos principios para futuros estudios similares.

Justificación metodológica: Se desarrolló de manera científicamente precisa que obtuvo resultados con óptima validez y se llevó a cabo en un estudio de

tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal simple, enfoque que profundizó este estudio.

En esta investigación. Detallaremos el problema y está basada en la Realidad problemática:

Problema

Analizando la situación educativa en el país en los últimos años, parece que existen brechas en la calidad de la formación docente. Esta es una respuesta a la necesidad de reevaluar la profesión docente, teniendo en cuenta la política de inversión en educación implementada por el Estado peruano. Según el Banco Mundial (2021), destaca el empoderamiento de los docentes como un componente esencial para crear sinergia en el sistema educativo. Sin embargo, sería inexacto evaluar el papel de los docentes sin tener en cuenta que sus actividades están limitadas en gran medida por la inversión estatal y los recursos que proporcionan. En esta celebración perfilamos lo que hacemos para inspirar y capacitar a quienes enseñan en el espacio público. Para lograr una comprensión integral de la situación de los docentes en el Perú, también se identificaron factores externos que podrían perjudicar su desempeño.

En el colegio 21012, ubicado en la Ciudad de Barranca se observan falencias como una infraestructura inadecuada, escasa implementación de tecnológica, falta de orden en las oficinas, demora en los procesos de solicitudes de información, estructura organizacional deficiente, personal no identificado con la institución, falta de comunicación entre los colaboradores, gestión deficiente, falta de obligaciones de los colaboradores, incumplimiento de pagos en las fechas de pago establecidos y no perciben el salario que merecen. En su mayoría, están contratados como terceros y CAS, no se les paga un seguro, no tienen estabilidad laboral ni reciben capacitación constante.

Basados en la realidad problemática, se determinó el problema del estudio:

¿Cuál es la relación entre el desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023?

Posteriormente, se menciona la Conceptuación y operacionalización de las variables

Definición conceptual - Desempeño laboral

De acuerdo con Chiavenato (2013) expresa que el desempeño laboral en una organización es influenciado por una serie de eventos. La variabilidad de la personalidad y las situaciones son el resultado de varias influencias limitantes. La medida de esfuerzo que realiza una persona está determinada por dos factores principales: el valor de retribución y la apreciación de que aquella retribución depende del sacrificio que se realice. La magnitud de cada esfuerzo individual dependerá de los requisitos específicos de cada persona, en cuanto a su nivel de: efectividad, eficiencia y eficacia

Definición operacional:

Desempeño laboral es mencionar la calidad de esfuerzo del trabajo realizado por los colaboradores dentro de una empresa. Destacan los que prosperan, en cuanto a sus habilidades y sus destrezas profesionales que marcan relevancia directa al desempeño de la organización. Al final del día, lo que importa es cómo se comportan y trabajan los colaboradores, y cómo eso afecta positiva o negativamente a la empresa.

Satisfacción laboral - Definición conceptual:

Según Chiavenato (2013) menciona que tiene relación con la calidad de vida en el trabajo y esta concierne de acuerdo con cómo se siente el colaborador respecto de la organización a la que pertenece. La satisfacción laboral conlleva a mantener, retener o atraer a los colaboradores idóneos, manteniendo un clima laboral saludable motivando a los empleados. Por supuesto, no conduce directamente a una mayor productividad, puede tener grandes beneficios, ya que a menudo resulta en una menor rotación de empleados. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, tienden a sentirse menos propensos a la rotación. A su vez, pueden volverse más leales a su empleador y permanecer en la organización.

Definición operacional:

Generalmente se equipará con evaluar el ambiente laboral. A menudo, se describe qué tan bien las características del trabajo coinciden con las aspiraciones, expectativas y necesidades de los trabajadores. La satisfacción laboral significa que disfrutas lo que haces, lo haces bien y eres recompensado por tus esfuerzos. También es necesario tener entusiasmo y disfrutar el trabajo.

Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre el desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023.

H₀: No Existe relación significativa entre el desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023.

Objetivos

Describir la relación entre el desempeño laboral y satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Objetivos específicos

- Analizar el nivel del desempeño Laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.
- Analizar el nivel de la satisfacción Laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.
- Determinar el nivel de relación entre la eficacia y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.
- Determinar el nivel de relación entre la eficiencia y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.
- Detallar el nivel de relación entre la efectividad y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

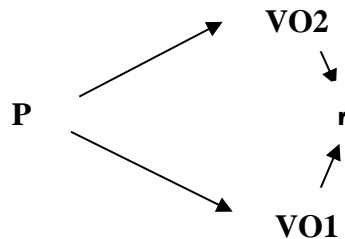
2. Metodología

Se ejecutó un estudio de tipo básico a razón que se realizó y sostuvo con bases teóricas y relacional porque relaciono dos conceptos y permitió medir similitudes o diferencias.

Diseño de investigación

Según (Pineda, E. y E. Alvarado, 2008) El nivel fue correlacional, porque evaluó la relación de las variables y en base de un estadígrafo se realizó esta medición

para conocer si se asociaban o no para conocer si ambas variables se estaban percibiendo con la misma intensidad en la institución.



Dónde:

- ❖ P: Población total
- ❖ VO₁: Variable en observación 1 (Desempeño laboral)
- ❖ VO₂: Variable en observación 2 (Satisfacción laboral)
- ❖ r: Índice de correlación entre VO₁. y VO₂.

Población y Muestra

Estuvo conformada por los docentes que acudieron a la institución educativa 21012 - Barranca, cuya población cubrió una cantidad promedio de 60 docentes.

Muestra

La muestra se basó en el censo por lo mismo incluyó a todos los sectores de la población al 100%.

Técnicas e instrumentos de investigación

Se llevó a cabo una encuesta de preguntas escritas con el propósito de obtener o recopilar información para lograr los objetivos.

Según López-Roldán y Fachelli (2015), se utilizó mayormente en estudios sociales, y actualmente también tiene se utiliza en capos de investigación científica. El instrumento que se usó con esta técnica es el cuestionario o test que está sujeto a *confiabilidad estadística* y a *validez*.

La encuesta de realizó basada en un instrumento compuesto por una serie de interrogantes organizadas que se utilizaron para llevar a cabo la encuesta a los

docentes en la institución 21012, para recopilar información necesaria y nos permitió obtener los datos de los encuestados para procesarlo analizarlo y mostrar los resultados

Validez y confiabilidad

Validez: La validez se midió con base en el juicio de 3 investigadores expertos que estaban familiarizados con el concepto en estudio, y la confiabilidad fue determinada por el alfa de Cronbach, quienes aseguraron que la herramienta fue consistente y efectiva cuando se usó entre estudios.

Tabla 1. Validación de la encuesta según expertos

Expertos	Porcentaje %
Edwin Girio Changanqui	0.9 %
Francisco Cristobal Gaitán	0.92 %
Pedro Yovera Rodríguez	0.9 %
Promedio	0.9 %

Fuente: Elaboración Propia a partir de opinión de expertos.

Se obtuvo un valor de 0.9%, determinándose que el instrumento tiene una validez muy buena. Los resultados se muestran en la tabla 2:

Tabla 2. Valores de los niveles validez

Valores	Niveles de validez
De 0,00 – 0,49	Validez nula
De 0,50 – 0,59	Validez muy baja
De 0,60 – 0,69	Validez baja
De 0,70 – 0,79	Validez aceptable
De 0,80 – 0,89	Validez buena
De 0,90 – 1,00	Validez muy buena

Fuente: Instrumento de validez

Confiabilidad

Se realizó a través del alfa de Crombach, cuya fórmula se utiliza para determinar el valor. Su rango de valores es de 0 a 1.

Tabla 3. Niveles de confiabilidad

Niveles de confiabilidad	
Valores	Niveles de confiabilidad
De 0,81 a 1	Confiabilidad muy alta
De 0,61 a 0,80	Confiabilidad alta
De 0,41 a 0,60	Confiabilidad moderada
De 0,21 a 0,40	Confiabilidad baja
De 0,01 a 0,20	Confiabilidad muy baja

Fuente: Hernández, Fernández y Bautista (2014), elaboración propia.

Tabla 4. Confiabilidad de la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,988	,988	18

Fuente: Elaboración Propia de acuerdo con los resultados del programa SPSS.

El resultado de la confiabilidad del desempeño laboral de 18 ítems dio valor de ,988, lo que indica que existe una alta confiabilidad y, por lo tanto, puede ejecutarse en este estudio.

Tabla 5. Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,947	,947	18

Fuente: Elaboración Propia de acuerdo con los resultados del programa SPSS.

El resultado de la confiabilidad de la satisfacción laboral de 18 ítems dio valor de ,947, lo que indica que existe una alta confiabilidad y, por lo tanto, puede ejecutarse en este estudio.

Procesamiento y análisis de la información

- Aplicación de los instrumentos de recolección de datos
- Procesamiento de datos
- Elaboración de cuadros y gráficos estadísticos.
- Elaboración del análisis y discusión

Aplicación del cuestionario con la ayuda del cuestionario. Es posible recopilar los datos necesarios si las preguntas confirman la validez del problema, la hipótesis y los objetivos.

El software utilizado es el paquete de software estático de SPSS V.26. Se analizan y mapean utilizando tablas estadísticas y luego se analizan e interpretan en consecuencia. Las cifras acumuladas y clasificadas son seguidas de un examen y en comparación desde un punto de vista educativo.

Para llevar a cabo el análisis de toda la información proporcionada se emplearon implementos estadísticos: tablas, y basado a estos resultados se pudo llevar a cabo todo el análisis detallado.

3. Resultados

Tabla 6. Nivel del desempeño laboral

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	24 – 54	20	33,3%
	Nivel medio	55 – 66	24	40,0%
	Nivel alto	67 – 79	16	26,7%
	Total		60	100,0%

Fuente: Resultados SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

Interpretación:

En la tabla 6 se visualiza que el 40,0% de los docentes en la Institución educativa 21012, propician al desempeño laboral en un nivel medio, el 33,3% propician en un nivel bajo, y el 26.7% propician en un nivel alto. Decretándose que el desempeño laboral de la Institución educativa 21012 para los docentes se percibe en un nivel medio.

Tabla 7. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral

Niveles	Eficacia		Eficiencia		Efectividad	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	19	31,7%	18	30,0%	20	33,3%
Medio	28	46,7%	25	41,7%	32	53,3%
Alto	13	21,70%	17	28,3%	8	13,3%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

Fuente: Resultados SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

Interpretación:

En la tabla 7 se distingue a las tres dimensiones de la variable de la Institución educativa 21012: eficacia, eficiencia y efectividad predominan en nivel medio de acuerdo con la percepción de los docentes al 46,7%, 41,7% y 53,3% respectivamente. Estableciéndose que las dimensiones de la variable se perciben en un nivel medio.

Tabla 8. Nivel de la satisfacción laboral

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	30-52	19	31,7%
	Nivel medio	53-67	30	50,1%
	Nivel alto	68-77	11	18,4%
	Total		60	100,0%

Fuente: Resultados SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

Interpretación:

En la tabla 8 se visualiza que el 50,1% de los docentes propician que el nivel de satisfacción laboral tiene un nivel medio, el 31,7% propician en un nivel bajo, y el 18,4% propician en un nivel alto. Decretándose que la satisfacción laboral para los docentes en la Institución educativa 21012 se percibe en un nivel medio.

Tabla 9. Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral

Niveles	Satisfacción con el sueldo		Seguridad		Reconocimiento	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	18	30,0%	20	33,3%	22	36,7%
Medio	25	41,7%	25	41,7%	21	35,0%
Alto	17	28,3%	15	25,0%	17	28,3%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

Fuente: Resultados SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

Interpretación:

En la tabla 9 se visualiza que las dimensiones propician en un nivel medio presentando un nivel distintivo, es así, que las dimensiones: satisfacción con el sueldo y seguridad propician en nivel medio según percepción de los docentes al 41,7% y 41,7% respectivamente. Por otro lado, la dimensión reconocimiento no presenta el mismo nivel, puesto que propicia en un nivel bajo, de acuerdo con percepción del 36,7% de docentes. Deduciéndose que las dimensiones de la variable se perciben en un nivel medio.

Caracterización de las variables

Tabla 10. Caracterización del desempeño laboral

Factores/variables		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	10	50,0	15	62,5	9	56,3	34	56,7
	Femenino	10	50,0	9	37,5	7	43,8	26	43,3
Edad	De 18 a 25 años	7	35,5	7	29,2	7	43,8	21	35,0
	De 26 a 35 años	6	30,0	4	16,7	2	12,5	12	20,0
	De 36 a 45 años	3	15,0	2	8,3	2	12,5	7	11,7
	De 46 a 55 años	3	15,0	5	20,8	1	6,3	9	15,0
	Más de 56 años	1	5,0	6	25,0	4	25,0	11	18,3
Grado académico	Superior técnica	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Superior Universitario Egresado	1	5	4	16,7	5	31,3	10	16,7
	Superior Universitario Licenciado	12	60	7	29,2	5	31,3	24	40,0
	Maestría	5	25	10	41,7	2	12,5	17	28,3
	Doctorado	2	10	3	12,5	4	25,0	9	15,0
	TOTAL	60	100,0	24	100,0	16	100,00	60	100,0
Antigüedad de docente	De 0 a 4 años	13	65,0	12	50	8	50	33	55,0
	de 5 a 9	7	35,0	12	50	8	50	27	45,0
	de 10 a 14	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	De 15 a 19	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Más de 19	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Fuente: Resultados SPSS de Matriz de datos de la variable de estudio en la Institución educativa 21012.

Interpretación:

En la tabla 10 se visualiza que el (62,5%), especialmente, los docentes del sexo masculino propician al desempeño laboral en un nivel medio y al sexo femenino en un (37,5%), lo perciben en nivel medio. Respecto a la edad, predomina entre 18 a 25 años con una percepción de nivel alto. El grado académico, la mayor parte de los docentes (60%), son licenciados y lo perciben en un nivel bajo. Por otra parte, en cuanto a la antigüedad de docencia, el (65%) corresponden entre 0 a 4 años de

antigüedad percibiéndolo como nivel bajo y no existe ningún docente que tenga como antigüedad entre 10 a 19 años.

Tabla 11. Caracterización de la satisfacción laboral

Factores/variables		Satisfacción laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	11	57,9	18	60	5	45,5	34	56,7
	Femenino	8	42,1	12	40,0	6	54,5	26	43,3
Edad	De 18 a 25 años	5	26,3	12	40,0	4	36,4	21	35,0
	De 26 a 35 años	5	26,3	4	13,3	3	27,3	12	20,0
	De 36 a 45 años	3	15,8	2	6,7	2	18,2	7	11,7
	De 46 a 55 años	4	21,1	4	13,3	1	9,1	9	15,0
	Más de 56 años	2	10,5	8	26,7	1	9,1	11	18,3
Grado académico	Superior técnica	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Superior Universitario Egresado	1	5,3	6	20	3	27,3	10	16,7
	Superior Universitario Licenciado	11	57,9	11	36,7	2	18,2	24	40,0
	Maestría	5	26,3	8	26,7	4	36,4	17	28,3
	Doctorado	2	10,5	5	16,7	2	18,2	9	15,0
Antigüedad de docente	De 0 a 4 años	14	73,7	15	50,0	4	36,4	33	55,0
	de 5 a 9	5	26,3	15	50,0	7	63,6	27	45,0
	de 10 a 14								
	De 15 a 19								
	Más de 19								
TOTAL		19	100.0	30	100.0	11	100.0	60	100.0

Fuente: Resultados SPSS de Matriz de datos de la variable de estudio en la Institución educativa 21012.

Interpretación:

En la tabla 11 se visualiza que el (57,9%), especialmente, los docentes del sexo masculino propician la satisfacción laboral en un nivel bajo, y el sexo femenino con un (54,5%), propician en un nivel alto. En cuanto a edad, es resaltante la edad entre 18 a 25 años (40%) con una percepción de nivel medio y el (36,4) del mismo rango de edad perciben la satisfacción laboral en nivel alto. Respecto al grado de académico, la mayor parte de los docentes (57,9%), son licenciados y lo perciben en

un nivel bajo y el (36,7) lo perciben en nivel medio. Se destaca también que, en cuanto a la antigüedad de docentes, el (73,7%) corresponden entre 0 a 4 años de antigüedad percibiéndolo como bajo y el (63,6%) propician en un rango de antigüedad de 5 a 9 años en un nivel alto. Se destaca que tampoco existe ningún docente con una antigüedad entre 10 a 19 años.

Prueba de Normalidad

Tabla 12. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
Variables/Dimensiones	Kolgomorov Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño laboral	0.218	60	0.000
Eficacia	0.238	60	0.000
Eficiencia	0.209	60	0.000
Efectividad	0.286	60	0.000
Satisfacción laboral	0.259	60	0.000
Satisfacción por el sueldo	0.209	60	0.000
Seguridad	0.218	60	0.000
Reconocimiento	0.238	60	0.000

Fuente: Resultados SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

Interpretación

En la tabla 12. se visualiza la prueba de normalidad, para pruebas mayores a 50 ($n > 50$), donde se aprecia que los niveles de significancia para las variables desempeño laboral y satisfacción laboral son menores al 5% ($p < 0.05$) = (0.000), acreditándose que los datos no se distribuyen de manera normal, por lo que al correlacionar ambas variables con sus dimensiones es conciso emplear la prueba no paramétrica (Rho Spearman), para establecer la correlación entre ambas variables.

Contrastación de la hipótesis

Hipótesis 1:

H₁: Existe relación significativa entre la eficacia y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

H₀: No Existe relación significativa entre la eficacia y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Tabla 13. Correlación de la eficacia y su relación con la satisfacción laboral

		Eficacia	satisfacción laboral
Rho de Spearman	Eficacia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,685**
		N	60
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,685**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Interpretación

En la tabla 13 se aprecia que el Coeficiente Rho Spearman = 0,685 (constatándose una correlación positiva media), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), permitiendo interpretar que la dimensión eficacia se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral, deduciendo que la eficacia de los docentes causa el efecto deseado en su satisfacción laboral.

Tabla 14. Relación según coeficiente de correlación

Grado de relación según coeficiente de correlación	
Valor	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,7 a -0,89	Correlación negativa considerable
-0,4 a -0,69	Correlación negativa media
-0,2 a -0,39	Correlación negativa débil
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy débil
0,2 a 0,39	Correlación positiva débil
0,4 a 0,69	Correlación positiva media
0,7 a 0,89	Correlación positiva considerable
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Bautista (2014)

Hipótesis 2:

H₁: Existe relación significativa entre la eficiencia y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

H₀: No Existe relación significativa entre la eficiencia y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Tabla 15. Correlación de la eficiencia con la satisfacción laboral

		Eficiencia	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Eficiencia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,524**
		N	60
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,524**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Interpretación:

En la tabla 15 se aprecia que el Coeficiente Rho Spearman = 0,524 (constatándose una correlación positiva media), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), permitiendo interpretar que la dimensión eficiencia se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral, deduciendo que la eficiencia está enfocada en la realización de la misma.

Hipótesis 3:

H₁: Existe relación significativa entre la efectividad y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

H₀: No Existe relación significativa entre la efectividad y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Tabla 16. Correlación de la efectividad con la satisfacción laboral

		Efectividad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Efectividad		
	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Rho de Spearman	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

Interpretación:

En la tabla 16, se aprecia que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.530 (presenta una correlación positiva media), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), determinando que la efectividad logra su efecto en la satisfacción laboral.

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023.

H₀: No Existe relación significativa entre el desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023.

Tabla 17. Correlación del desempeño laboral con la satisfacción laboral

		Desempeño laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,606**
		N	60
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,606**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Interpretación:

En la tabla 17, se aprecia que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.606 (presenta una correlación positiva media), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), comprobando la H₁ e indicando que el desempeño laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

4. Análisis y discusión

- Objetivo específico 1: Analizar el nivel del desempeño laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Respecto al análisis del desempeño laboral nos muestra según la Tabla 6, que es de nivel medio referente a la apreciación del 40% de los docentes, coincidiendo en sus dimensiones que muestran un nivel medio, estas son: eficacia, eficiencia y efectividad con valores de (46,7%, 41,7% y 53,3%) respectivamente. Estos resultados coinciden con Ullilen y Alcántara (2022), estos autores mencionaron que, las competencias laborales y el desempeño laboral se relacionan directamente y positivamente (con una correlación de Spearman del 0.879) indicando que, a medida que se enriquece la capacidad laboral, el desempeño laboral mejorará y, a la inversa, si el desempeño laboral mejora, la capacidad laboral también acrecentará. En la misma línea Guanilo (2021), llegó a la conclusión que, el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan en la empresa de Chimbote. De acuerdo con su nivel de significancia, menor 0.05 ($0.026 < 0.05$); Además, al finalizar la investigación afirmó que el esfuerzo laboral de los empleados de la empresa es muy efectivo porque siguen todas las actividades que tienen asignadas. Por último, se menciona a Chiavenato (2013), sostiene que el desempeño laboral se reconoce de acuerdo con el nivel de relación de las habilidades del colaborador, sus actitudes laborales y sobre todo la existencia de recursos. Nuestros tres elementos de "saber", "poder" y "voluntad" se repiten nuevamente.

Igualmente, respecto a la caracterización del desempeño laboral en base a la tabla 10, se obtuvo como resultado especialmente respecto al sexo, los docentes que pertenecen al sexo masculino, perciben que el desempeño laboral tiene un nivel medio (62,5%), y el sexo femenino con un (37,5%), perciben que también es de nivel medio y en cuanto a la edad, predomina entre 18 a 25 años con una percepción de nivel de alto, concordando con Garay (2023) quien nos aporta que, este estudio contribuye a la comunidad académica al abordar los aspectos laborales y sociales en un entorno en constante cambio. Destaca la importancia del bienestar del trabajador y cómo esto puede afectar su satisfacción y rendimiento laboral.

- Objetivo específico 2: Analizar el nivel de la satisfacción Laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Respecto al análisis de la satisfacción laboral, la tabla 8, nos indica que los docentes lo aprecian en un nivel medio al 50,1% de los docentes, este resultado encaja con sus dos dimensiones con mayor puntuación en nivel medio: satisfacción con el sueldo y seguridad, ambas con el mismo valor de (41,7%), por otro lado, su otra dimensión reconocimiento, los docentes lo aprecian con un nivel bajo con un (36,7%), siendo este valor menos predominante. Estos resultados son alineados con Fernández y Quispe (2023), quien nos sugiere que las condiciones laborales y la satisfacción están relacionadas, y la mayoría de los licenciados tienen niveles más altos de satisfacción y condiciones laborales favorables. Así mismo, Briones (2023) sostiene referente a la variable satisfacción que los ítems más relevantes fueron la relación con los superiores, el horario laboral, la aplicación de habilidades y destrezas y el esfuerzo de sus labores, y de acuerdo con el nivel de desempeño laboral se percibe que existe un nivel medio en los resultados obtenidos, debido a que los colaboradores no las aprecian como las más favorables. Por otra parte, el autor Chiavenato (2013) menciona que tiene relación con la calidad de vida en el trabajo y esta concierne de acuerdo con cómo se siente el colaborador respecto de la organización a la que pertenece. La satisfacción laboral conlleva a mantener, retener o atraer a los colaboradores idóneos, manteniendo un clima laboral saludable motivando a los empleados. Por supuesto, Aunque la satisfacción laboral no conduce directamente a una mayor productividad, puede tener grandes beneficios, ya que a menudo resulta en una menor rotación de empleados. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, tienden a sentirse menos propensos a la rotación. A su vez, pueden volverse más leales a su empleador y permanecer en la organización.

Así mismo, respecto a la caracterización de la satisfacción laboral, de acuerdo con la tabla 11, se obtuvo como resultado que el (57,9%), especialmente del sexo masculino perciben la satisfacción laboral en nivel bajo, y el sexo femenino con un (54,5%), la perciben en nivel alto y el (57,9%) son licenciados en su grado

académico universitario. En acuerdo con Quiroz (2018), quien en su investigación menciona que, el clima y la satisfacción laboral son cuestiones claves para mejorar el ambiente de una empresa u organización y motivar a los empleados a hacer lo mejor que pueden para aumentar la productividad sin descuidar los recursos humanos. Se concluye que, el ambiente laboral es un factor importante para mantener niveles adecuados de desempeño, es decir, existe una relación causal positiva entre las dos variables en estudio.

- Objetivo específico 3: Determinar el nivel de relación entre la eficacia y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

En la tabla 13, se analiza que coeficiente de correlación de Spearman es = 0.685, determinando una correlación positiva media, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), confirmándose que la dimensión eficacia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023. Esta afirmación es corroborada por Robbins y Judge, (2013) quienes afirman que es el cumplimiento de un objetivo. En efecto, cuanto más eficiente es una persona, más confianza tiene en su capacidad para realizar tareas con éxito. Por lo tanto, en disposiciones de incertidumbre, los colaboradores incapaces de mantener la eficacia laboral reducen sus esfuerzos o se dan por vencidos, en tanto los colaboradores auto eficaces se esforzarán y trabajarán más para superar las dificultades.

- Objetivo específico 4: Determinar el nivel de relación entre la eficiencia y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

En la tabla 15, se analiza que coeficiente de correlación de Spearman es = 0.524, determinándose una correlación positiva media, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), confirmándose que la dimensión eficiencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023. Dichos resultados concuerdan con Escobar y Aguilar (2023) quien tuvo una correlación positiva perfecta con un valor de (0,976). Así mismo, agregaron que, si hay un incremento de la satisfacción laboral, también habrá un

aumento de desempeño laboral, es decir, al cumplir con mayor satisfacción, mayor será el desempeño. Así lo afirma la teoría de Pérez (2013), quien afirma que la eficiencia se puede medir mediante una sola métrica o un conjunto de métricas. Es una de las bases para realizar las actividades de competitividad y marketing en la organización. (párr. 14).

- Objetivo 5: Detallar el nivel de relación entre la efectividad y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

En la tabla 16, se analiza que coeficiente de correlación de Spearman es = 0.530, determinándose una correlación positiva media, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), confirmándose que la dimensión efectividad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023. Concordando con Garay (2023), quien nos menciona que este estudio contribuye a la comunidad académica al abordar los aspectos laborales y sociales en un entorno en constante cambio. Destaca la importancia del bienestar del trabajador y cómo esto puede afectar su satisfacción y rendimiento laboral. Esta afirmación lo asevera la teoría de Werther y Keith (2008), quien deduce que, debido a al accionar eficaz del capital humano que depende de una comprensión profunda del puesto, es útil explicar cada responsabilidad clave con actividades específicas. En cualquier caso, la tendencia moderna es enfatizar y especificar el desempeño en lugar de limitarlo a aspectos pasivos.

- Objetivo general: Describir la relación entre el desempeño laboral y satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

En la tabla 17, se analiza que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.606, lo que nos demuestra una correlación positiva media, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), afirmándose que el desempeño laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023. Concordando con la investigación de Rojas y Cáceres (2023), quien determinaron que hay relación positiva moderada mediante el coeficiente de Spearman ($r = 0.653$) y aportaron que cuando las organizaciones eleven su nivel de

satisfacción, el desempeño será efectivo; por lo que se recomienda implementar estrategias corporativas para mejorar el desempeño. Finalmente, el autor Ñingle (2023), quien muestra en sus resultados que el salario está relacionado con las condiciones laborales y las condiciones laborales en la empresa son suficientes. También se ha demostrado que existe una buena correlación entre factores como la aptitud física, el desempeño de tareas, el crecimiento personal y el clima organizacional y cómo afectan el desempeño laboral. Finalmente se demuestra en su conclusión que entre la satisfacción laboral y el desempeño labora hay una correlación Spearman alta de 0,789.

5. Conclusiones

Primera: Se concluye que el nivel del desempeño laboral que se aprecia es de un nivel medio, simbolizado por el (40%) de los docentes, examinándose una percepción media en las tres dimensiones de la variable: eficacia, eficiencia y efectividad con valores de (46,7%, 41,7% y 53,3% respectivamente), Se destaca además dentro de ese nivel medio, que más de la tercera parte de los docentes son del sexo masculino (62,5%), están en una importancia de edad entre 18 a 25 años y se encuentran licenciados en su grado académico (60%) en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Segunda: Se concluye que el nivel de la satisfacción laboral que se aprecia es de un nivel medio, simbolizado por un (50,1%) de los docentes, examinándose un comportamiento de apreciación medio en dos de las dimensiones de la variable: satisfacción con el sueldo y seguridad, ambas con un mismo valor del (41,7%), por otro lado, la dimensión reconocimiento presenta un nivel bajo. En consecuencia, de su proceso de baremación se reporta que la satisfacción laboral la perciben en magnitud baja el sexo masculino en (57,9%), y el sexo femenino con un (54,5%) en nivel alto, y el (57,9%) de los docentes que perciben el nivel medio son licenciados en su grado académico universitario en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Tercera: Se concluye que la eficacia y la satisfacción al cliente tienen un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.685, mostrándonos que existe una correlación significativa positiva media entre ambas en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Cuarta: Se concluye que la eficiencia y la satisfacción al cliente tienen un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.524, mostrándonos que existe una correlación significativa positiva media entre ambas en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Quinta: Se concluye que la efectividad y la satisfacción al cliente tienen un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.530, mostrándonos que existe una

correlación significativa positiva media entre ambas en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Sexta: Se concluye que el desempeño laboral y la satisfacción al cliente tienen un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.606, mostrándonos que existe una correlación significativa positiva media entre ambas variables en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

6. Recomendaciones

Primera: Se sugiere a la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023 continuar predominando en sus dimensiones con el propósito de que los docentes la perciban en un nivel alto, poniendo énfasis en aperturar especializaciones con el fin de mejorar sus capacidades satisfaciendo las necesidades tanto del docente, institución y como de la sociedad, de esta manera su tasa de rendimiento aumente al igual que su productividad, todo ello apoyado en establecer nuevos objetivos y metas que conlleven al cumplimiento de sus actividades y plan curricular dentro de la institución.

Segunda: Se sugiere a la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023 enfocarse en la dimensión reconocimiento debido a que presenta una percepción baja y se puede potenciar con reuniones de premiaciones, elogios, mejorando su gratificación y/o generando incentivos que los motiven a seguir capacitándose o realizando nuevas especializaciones académicas que los conlleven a un ascenso de remuneración.

Tercera: Se sugiere a la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023 que si bien es cierto tienen una relación significativa positiva media entre su dimensión eficacia y variable satisfacción laboral, no debe bajar la guardia y seguir enfocándose en mejorar sus capacidades y destrezas como docentes, estableciéndose nuevos retos que lo vean reflejado en su satisfacción, seguridad y les muestren mayor reconocimiento.

Cuarta: Se sugiere a la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023 que siga propiciando la dimensión eficiencia para seguir generando mayor satisfacción en los docentes a través de oportunidades de especializaciones con horarios flexibles que no perjudiquen su horario laboral, encaminándolos a generar mayor excelencia en su desarrollo laboral diario.

Quinta: Se sugiere a la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023 que fortalezca la dimensión efectividad propiciando nuevos objetivos planificados para generar

mayor competitividad que conlleven a lograr mayores resultados en la labor del docente aportando de sus destrezas y habilidades como profesional con el fin de sentir satisfacción en sus logros.

Sexta: Se sugiere la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023 que continúe manteniendo la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral porque ambas variables son pilares fundamentales para la institución: desempeño laboral como el eslabón principal para la construcción de la sociedad, con objetividad, claridad, profesionalismo y de esta manera, garantizar la satisfacción laboral dentro de la Institución.

7. Referencias bibliográficas

- Bejar, L. y Córdova, L. (2022). “*Satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una agencia perteneciente a una entidad financiera en san juan de Lurigancho, en el año 2021*”. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33649/Bejar%20Tamariz%2c%20Lisette%20Mercedes%20-%20Cordova%20Ramirez%2c%20Luz%20Rebeca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Briones, G. (2023). “*La satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño en los trabajadores del área administrativa del hospital general monte sinai del ministerio de salud pública del Ecuador ubicado en la ciudad de guayaquil, correspondiente al año 2022*”. Recuperado de <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6975/1/BRIONES%20FAJARDO%20GINA%20VANESSA.pdf>
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*, 5ta, Ed. McGraw Hill, Colombia.
- Cotrina, E. (2021). “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018*”. Recuperado de http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/16439/Tesis_71764.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escobar, A y Aguilar, G. (2023). “*La satisfacción laboral y sui relacion con el desempeño laboral del sector lácteo en el cantón Latacunga*”. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/10041/1/PI-002373.pdf>
- Felipa, E. (2023). “*Satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021*”. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2c%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fernández, S. y Quispe, Y. (2023). “*Condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022*”. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113865/Fernandez_CSQ-Quispe_MYR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, J. (2021). “*Estrategia de gestión y evaluación de desempeño docente, en la Escuela Militar de Chorrillos, 2019*”. Recuperado de http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/15940/Tesis_71720.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garay, P. y Moreno, M. (2023). “*Teletrabajo, estrés y su impacto en el desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de empresas multinacionales*”. Recuperado de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18198/T018_70866222_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guanilo, L. (2021). “*Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, empresa Tacos La Tacona, Chimbote, 2021*”. Recuperado de http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18404/Tesis_71590.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Inga, M. y Lopez, G. (2022). “*Clima laboral y satisfacción laboral en una empresa consultora en el distrito de Miraflores, 2020*”. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30844/Inga%20Cullampe%2c%20Melissa%20Pamela-Lopez%20Llosa%2c%20Grace%20Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Justiniano, K. (2021). “*Nivel de satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Coishco, 2020*”. Recuperado de http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18082/Tesis_71439.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Llamoga, E. (2021). “*Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Perú fax Courier, Cajamarca 2018*”. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30491/Llamoga%20Izquierdo%20Esther%20Idemia.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Mallma, M. (2023). “*Desempeño y satisfacción laboral de los egresados de beca 18 del Instituto de educación Superior tecnológico Publico de Fuerzas Armadas – Lima, 2021*”. Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19623/Mallma_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navas, D. (2023). “*Desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Municipal Bicentenario de Guayaquil 2022*”. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106731/Navas_MDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñingle, M. (2023). “*Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022*”. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111875/%c3%91ingle_MME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroz, P. (2018). “*Clima y Satisfacción Laboral en Trabajadores del Área de Mantenimiento de la Empresa Azucarera Cartavio, 2017*”. Recuperado de http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13947/Tesis_62974.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosas, J. y Cáceres, R (2023). “*Satisfacción laboral y desempeño laboral en el trabajo de los colaboradores de la empresa industrial Perú Piping Spools, Punta Negra - 2022*”. Recuperado de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2478/Roj>

as%20Qui%c3%blones%2c%20J.%20R.%2c%20%26%20Caceres%20Tayp
e%2c%20R.%20M..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavedra, A (2023). “*La satisfacción del trabajador y el desempeño laboral en una institución Pública, 2020*”. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6bae6e06-f4d4-455d-9de9-285afa1e9a0a/content>

Sabaleta, I. (2021). “*Calidad de atención y satisfacción del usuario. Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, Hospital de Barranca. 2018*”. Recuperado de http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/16440/Tesis_71762.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ullilen, D. y Alcántara, C (2022). “*Las competencias laborales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022*”. Recuperado de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10450/1/REP_DIEGO.ULLILEN_CARMEN.ALC%c3%81NTARA_LAS.COMPETENCIAS.LABRALES.pdf

Vásquez, M. (2018). “*Clima Institucional y desempeño docente de la Institución Educativa N° 20475 Los Pelones – Barranca 2018*”. Recuperado de http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/16077/Tesis_72221.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Veloz, M. (2023). “*El grado de satisfacción laboral y su relacion con el desempeño laboral de los colaboradores del CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIO MILAGRO*”. Recuperado de <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6994/1/VELOZ%20DUARTE%20MAYRA%20DEL%20ROCIO.pdf>

8. Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

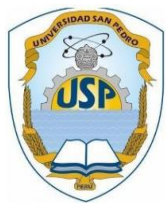
Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Desempeño laboral	De acuerdo con Chiavenato (2013) el desempeño laboral en una organización se ve influenciado por una serie de eventos. La variabilidad de la personalidad y las situaciones es resultado de la influencia de múltiples factores condicionantes. La cantidad de esfuerzo que un individuo pone está determinada por dos factores principales: el valor de la recompensa y la percepción de que dicha recompensa depende del esfuerzo realizado. La intensidad de los esfuerzos individuales dependerá de los requisitos específicos de cada persona, como su nivel de efectividad, eficiencia y eficacia.	Cuando hablamos de desempeño laboral, nos referimos a la calidad del servicio o trabajo que realizan los empleados dentro de una organización. Es aquí donde prosperan, desde sus habilidades profesionales hasta sus habilidades interpersonales, impactando directamente el desempeño organizacional. En última instancia, lo que importa es cómo se comporta el colaborador y cómo realiza su trabajo, y cómo eso afecta a la empresa, tanto positiva como negativamente.	Eficacia	Capacidad de Satisfacer la Necesidad de la Sociedad	1, 2,	Escala de renzis likert 1 = Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Objetivos	3, 4,	
				Metas	5, 6,	
			Eficiencia	Tasa de rendimiento	7, 8	
				Productividad	9, 10	
				Especialización	11, 12	
Efectividad	Objetivos planificados	13, 14				
	Resultados	15, 16				
	Inteligencia	17, 18				

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Satisfacción laboral	Chiavenato (2013) Menciona que tiene relacion con la calidad de vida en el trabajo y esta concierne de acuerdo con cómo se siente el colaborador respecto de la organización a la que pertenece. La satisfacción laboral conlleva a mantener, retener o atraer a los colabores idóneos, manteniendo un clima laboral saludable motivando a los empleados. Por supuesto, no conduce directamente a una mayor productividad, puede tener grandes beneficios, ya que a menudo resulta en una menor rotación de empleados. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, tienden a sentirse menos propensos a la rotación. A su vez, pueden volverse más leales a su empleador y permanecer en la organización.	La satisfacción laboral a menudo se equipará con evaluar el ambiente laboral. Generalmente, se describe qué tan bien las características del trabajo coinciden con las aspiraciones, expectativas y necesidades de los trabajadores. La satisfacción laboral significa que disfrutas lo que haces, lo haces bien y eres recompensado por tus esfuerzos. También es necesario tener entusiasmo y disfrutar el trabajo.	Satisfacción con el sueldo	Compensación	19, 20	Escala de renzis likert 1 = Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Incentivos	21, 22,	
				Prestaciones	23. 24.	
			Seguridad	Prevención de accidentes	25, 26,	
				Seguro	27, 28	
				Indemnización por despido	29, 30	
			Reconocimiento	Gratificación	31, 32	
				Ascenso	33, 34	
				Elogios	35, 36	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación entre el desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023?	Desempeño laboral	<p>Objetivo general:</p> <p>Describir la relación entre el desempeño laboral y satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1. Analizar el nivel del desempeño Laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.</p> <p>O.E.2. Analizar el nivel de la satisfacción Laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023.</p> <p>Sub-Hipótesis Específicas:</p> <p>H.E.1. Existe relación significativa entre el desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>La investigación fue de tipo básica debido a que se realizó y sostuvo con bases teóricas y relacional porque relaciono dos conceptos y permitió medir similitudes o diferencias.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Comprendió la investigación de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal simple.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>La población estuvo conformada por los docentes que acudieron a la institución educativa 21012 - Barranca, dicha población cubrió una cantidad promedio de 60 docentes</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD P --> VO1 P --> VO2 VO1 --- r VO2 --- r style r fill:none,stroke:none </pre> </div> <p>Dónde:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ P: Población ❖ VO1: Observación de la variable 1 (Desempeño laboral) ❖ VO2: Observación de la variable 2 (Satisfacción laboral) ❖ r: Correlación entre V.1. y V.2.
	Satisfacción laboral	<p>O.E.3. Determinar el nivel de relación entre la eficacia y la satisfacción laboral en la</p>	<p>H.E.2. No existe relación significativa entre el desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023.</p>	

		<p>Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O.E.4. <p>Determinar el nivel de relación entre la eficiencia y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O.E.5. <p>Detallar el nivel de relación entre la efectividad y la satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.</p>		<p>La muestra fue censal por lo que todos los elementos de la población formaron parte de la muestra: 60 docentes.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos:</p> <p>La técnica que se utilizó en la presente investigación es la encuesta., Es una técnica que se empleó con las preguntas en forma escrita a una muestra poblacional en la Institución, con la finalidad de obtener o recopilar información para el cumplimiento de los objetivos.</p>
--	--	---	--	---



Anexo 3: Instrumento de recolección de datos, incluyendo validez y confiabilidad según corresponda.

Anexo 3.1. DESEMPEÑO LABORAL

Finalidad: El propósito de este cuestionario es describir la relación entre el Desempeño laboral y Satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

1. Sexo

Masculino

Femenino

2. Edad

18 – 25

26 – 35

36 – 45

46 – 55

más de 56

3. Grado académico

Superior técnico

Superior universitario Egresado

Superior universitario Licenciado

Maestría

Doctorado

4. Antigüedad como docente

De 0 a 4 años

De 5 a 9 años

De 10 a 14 años

De 15 años a 19 años

Más de 19 años

Instrucciones: Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta, que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna respuesta en blanco. Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en Tu experiencia como docente, por lo tanto, **no hay respuestas correctas e incorrectas.**

La escala es la siguiente:

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

Variable de estudio 1. Desempeño laboral						
Dimensión 1. Eficacia		5	4	3	2	1
1.	¿La institución cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus labores?					

2	¿Se siente motivado al realizar su desempeño docente en su área de trabajo?					
3	¿Cómo docente tiene una planificación clara y bien organizada de la clase?					
4	¿Es puntual y cumple con sus horarios establecidos por la institución?					
5	¿Cómo docente mantiene un ambiente de clase seguro, ordenado y respetuoso?					
6	¿Cómo docente, propone nuevas ideas y técnicas para mejorar la enseñanza y aprendizaje de sus alumnos?					
Dimensión 2. Eficiencia		5	4	3	2	1
7	¿Los docentes tienen pleno conocimiento de las materias que enseña a sus alumnos?					
8	¿El personal cuenta con la inteligencia para resolver los problemas imprevisto que pudieran suceder?					
9	¿Consideran que como docente se involucran en los objetivos de la institución para plantear estrategias que mejoren el rendimiento académico?					
10	¿Consideran que los maestros imparten una enseñanza de calidad para sus alumnos?					
11	¿La dirección les sugiere que tienen que especializarse y/o para mantenerse en sus cargos?					
12	¿Consideran que los colegas se preocupan por especializarse y/o capacitarse?					
Dimensión 3. Efectividad		5	4	3	2	1
13	¿Se cumple con el objetivo de trabajo propuesto por el ministerio de educación?					
14	¿Se logra las metas que se propone el colegio en su plan curricular?					
15	¿Las metas planificadas por la dirección las cumplen toda la plana docente?					
16	¿Al final del año los resultados demuestran el rendimiento esperado por los docentes?					
17	¿Al finalizar el año escolar, los alumnos promueven de grado con nota satisfactoria					
18	¿Ha logrado reconocimiento o felicitaciones por sus labores dentro de la institución sea por parte de los estudiantes y/o dirección?					



Anexo 3.2. SATISFACCION LABORAL

Finalidad: El propósito de este cuestionario es describir la relación entre el desempeño laboral y satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023.

Instrucciones: Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta, que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna respuesta en blanco. Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en Tu experiencia como docente, por lo tanto, **no hay respuestas correctas e incorrectas.**

La escala es la siguiente:

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

Variable de estudio 2. Satisfacción laboral						
Dimensión 1. Satisfacción con el sueldo		5	4	3	2	1
1.	¿El personal docente recibe un sueldo adecuado de acuerdo con sus labores?					
2	¿Al personal se les pago puntual su sueldo?					
3	¿Se les da su gratificación en las fechas indicadas?					
4	¿El personal se les incentiva para que sigan manteniendo un desempeño idóneo?					
5	¿La institución les cubre el transporte al personal que vive lejos del centro estudiantil?					
6	¿La institución les cubre la alimentación al personal?					
Dimensión 2. Seguridad		5	4	3	2	1
7	¿La institución cuenta con un plan de contingencia en caso de accidentes?					
8	¿La institución se preocupa en realizar charlas para prevenir accidentes?					
9	¿La institución se preocupa por brindarle un seguro de vida al personal?					
10	¿Se siente seguro en sus condiciones físicas del trabajo dentro de la institución?					
11	¿El personal los indemniza cuando los despiden de forma arbitraria?					
12	¿Se presentados casos de despidos arbitrarios dentro de la institución?					
Dimension 3. Reconocimiento		5	4	3	2	1
13	¿Cree que es importante el reconocimiento de los demás sobre su trabajo docente?					
14	¿Considera que la alta dirección aprecia y reconoce su trabajo como docente?					

15	¿Podría decirse que se siente estable dentro de la institución por los reconocimientos que recibe?					
16	¿Se les ascienden al personal que cumple con sus labores de forma sobresaliente?					
17	¿Se les elogia al personal cuando realizan bien sus funciones?					
18	¿El personal recibe una retribución adicional cuando cumple su mes de trabajo?					

Anexo 4. Evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Francisco Javier Cristobal Gaitán**

Fecha: **16/10/2023** Especialidad: **Lic. Administración**

Nombre del instrumento evaluado: **Desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023**

Autor del instrumento:

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

**“Desempeño Laboral y satisfacción Laboral en la Institución
educativa 21012 - Barranca, 2023”**

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?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					106	78
Sumatoria Total		184 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Validación cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna sugerencia.

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

$$\boxed{184} = \boxed{0.92}$$

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



FRANCISCO JAVIER CRISTOBAL GAITÁN

MG. ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

DNI: 15625479

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Pedro Javier Yovera Rodriguez**

Fecha: **19/10/2023** Especialidad: **Lic. Administración**

Nombre del instrumento evaluado: **Desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023**

Autor del instrumento:

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

**“Desempeño Laboral y satisfacción Laboral en la Institución
educativa 21012 - Barranca, 2023”**

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?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
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?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					123	57
Sumatoria Total		180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
ión cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna sugerencia.

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

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

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



Pedro Javier Yovera Rodriguez

M(o). Gestión Publica

DNI: 15742103

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Edwin Michelle Girio Changanqui**

Fecha: **19/10/2023** Especialidad: **Lic. Administración**

Nombre del instrumento evaluado: **Desempeño Laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa 21012 – Barranca, 2023**

Autor del instrumento:

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

**“Desempeño Laboral y satisfacción Laboral en la Institución
educativa 21012 - Barranca, 2023”**

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?			16		
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?				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?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				48	89	38
Sumatoria Total		180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
ión cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

No requiere de sugerencias

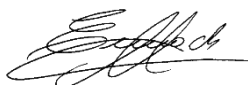
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

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



Edwin Michelle Girio Changanqui

M(o). Gestión Publica

DNI: 43601424

Anexo 5. Base de datos

Base de datos para cálculo de alfa de Cronbach - Muestra piloto - Variable Desempeño laboral

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2

Estadísticas de fiabilidad Variable: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	18

**Base de datos para cálculo de alfa de Cronbach - Muestra piloto – Variable:
Satisfacción laboral**

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	3
3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4
5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4
6	2	5	4	4	3	4	3	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4

**Estadísticas de fiabilidad
Variable: Satisfacción laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	18

Desempeño laboral y satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	25%	0%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%

9	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.ileperu.org Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.cacic2016.unsl.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
20	moam.info	

	Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
32	ids.gov.co Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
36	www.finteramericana.org Fuente de Internet	<1 %
37	(11-27-03) http://212.43.128.169/publications/files/mobility2001/si Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
39	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

<1 %

43

www.brookings.k12.or.us

Fuente de Internet

<1 %

44

www.repositorio.unach.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

45

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
MONTES VALENZUELA NATHALY EPIFANIA		77356485	montesnathaly84@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tests	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p>Desempeño laboral y satisfacción laboral en la Institución educativa 21012 - Barranca, 2023</p>			
5. Programa Académico			
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	27	02	24

Huella Digital




Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directive N° 004-2016-CONCYTEC-DEISC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).