

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN EL PERSONAL DE LA I.E. COPRODELI N.º 0433
“LUISA ALIAGA GONZALES”, CAMPANILLA,
SAN MARTÍN 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Katy Milagritos Barrera Lozano

TINGO MARÍA, PERÚ

2023



"Año de la unidad, la paz y desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 018-2023-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 21 días del mes de setiembre de 2023, siendo las 10:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.167/2022-D-FCEA, de fecha 25 de mayo de 2022, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA I.E. COPRODELI N°.0433 "LUISA ALIAGA GONZALES", CAMPANILLA, SAN MARTÍN 2022**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **Katy Milagritos BARRERA LOZANO**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

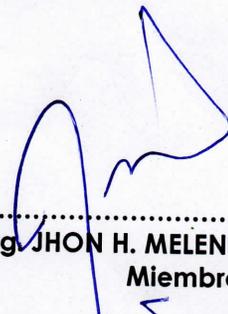
CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 11:10 a.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 21 de setiembre de 2023


.....
Dr. INOCENTE F. SALAZAR ROJAS
Presidente




.....
Mag. JHON H. MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro


.....
Mag. MONICA G. JUSTINIANO ADVINCULA
Miembro


.....
Mag. CARLOS ALBERTO. SILVA RIOS
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 012 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA I.E. COPRODELI N.º 0433 "LUISA ALIAGA GONZALES" , CAMPANILLA, SAN MARTÍN 2022	Katy Milagritos Barrera Lozano	23 % Veintitrés

Tingo María, 12 de enero de 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Dr. Tomas Menacho Mallqui
DIRECTOR

FICHA DE INFORMACIÓN

(Resol.059-2013-CU-R-UNAS)

Plan de tesis:

Satisfacción laboral y desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

Autora:

Katy Milagritos Barrera Lozano

Asesor:

M.Sc. Adm. Carlos A. Silva Ríos

Área Académica:

Recursos humanos

Programa de investigación:

1. Gestión integral de organizaciones (PICSDS)

Línea de investigación

1. Desarrollo de instituciones públicas y sociales

Lugar de ejecución:

I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla-San Martín.

Duración:

Inicio : enero 2022

Término : diciembre 2022

Presupuesto de financiamiento:

Propio S/. 352.50

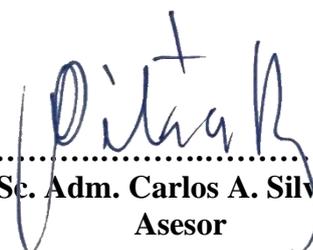
Otros S/. -

TOTAL S/. 352.50

San Martín, 10 de Enero de 2024



.....
Katy Milagritos Barrera Lozano
Tesisista



.....
M.Sc. Adm. Carlos A. Silva Ríos
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



"Año de la unidad, la paz y desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 018-2023-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 21 días del mes de setiembre de 2023, siendo las 10:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.167/2022-D-FCEA, de fecha 25 de mayo de 2022, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA I.E. COPRODELI N°.0433 "LUISA ALIAGA GONZALES", CAMPANILLA, SAN MARTÍN 2022**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **Katy Milagritos BARRERA LOZANO**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 11:10 a.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 21 de setiembre de 2023


.....
Dr. INOCENTE F. SALAZAR ROJAS
Presidente




.....
Mag. JHON H. MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro


.....
Mag. MONICA G. JUSTINIANO ADVINCULA
Miembro


.....
Mag. CARLOS ALBERTO. SILVA RIOS
Asesor

Nota:

(Excelente	= 19-20)
(Muy Bueno	= 16, 17, y 18)
(Bueno	= 13, 14, y 15)
(Regular	= 11, 12,)
(Malo	= 0, a 10)

ÍNDICE DE CONTENIDO

FICHA DE INFORMACIÓN	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	8
1.3. Definición de Términos Básicos	16
CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	18
2.1. Hipótesis General	18
2.2. Hipótesis Específicas	18
2.3. Matriz de Consistencia.....	19
2.4. Operacionalización de Variables.....	20
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	22
3.1. Tipo de Investigación	22
3.2. Diseño de la Investigación	23
3.3. Población y Muestra.....	23
3.4. Técnicas de Recolección de Datos	24
3.5. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información	26
3.6. Procedimientos	27
CAPÍTULO IV RESULTADOS	29
4.1. Descripción de la muestra	29
4.2. Análisis Descriptivo de Cada Pregunta.....	30
4.3. Análisis descriptivo de dimensiones y variables.....	52
4.4. Prueba de Hipótesis.....	58
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	64
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de consistencia	19
Tabla 2 Operacionalización de variables	20
Tabla 3 Población de la institución.....	23
Tabla 4 Validadores del instrumento	25
Tabla 5 Confiabilidad del instrumento	26
Tabla 6 Prueba de normalidad	27
Tabla 7 Resultados descriptivos de los encuestados.....	29
Tabla 8 Baremos para satisfacción laboral y sus dimensiones	52
Tabla 9 Baremos para el desempeño laboral y sus dimensiones	52
Tabla 10 Relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral	58
Tabla 11 Relación entre la significancia de la tarea y desempeño laboral	59
Tabla 12 Relación entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral.....	60
Tabla 13 Relación entre el reconocimiento personal y desempeño laboral.....	61
Tabla 14 Relación entre los beneficios económicos y desempeño laboral.....	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Eficiencia y eficacia	15
Figura 2 Factores que condicionan el desempeño laboral	16
Figura 3 Siente que el trabajo que hace es justo para sus competencias	30
Figura 4 La tarea que realiza es igual de valiosa para la institución	31
Figura 5 Se siente útil con las funciones que realiza	31
Figura 6 Le complacen los resultados que logra con su trabajo	32
Figura 7 Su trabajo le hace sentir realizado como persona.....	33
Figura 8 Le gusta las funciones que realiza en la institución	33
Figura 9 Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo (a).....	34
Figura 10 La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de sus labores.....	35
Figura 11 El ambiente donde trabaja es confortable.....	35
Figura 12 Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.....	36
Figura 13 La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	36
Figura 14 En el ambiente físico donde labora se siente cómodo	37
Figura 15 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	37
Figura 16 Valoran el esfuerzo que realiza en su trabajo.....	38
Figura 17 Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia.....	39
Figura 18 Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta agradable	39
Figura 19 Le reconocen las horas extras que realiza	40
Figura 20 La remuneración que recibe es muy baja para la labor que realiza.....	41
Figura 21 Se siente mal con la remuneración que gana.....	41
Figura 22 Los beneficios económicos que recibe cubren sus necesidades.....	42
Figura 23 Su trabajo le permite cubrir sus expectativas de salud y educación.....	42
Figura 24 Usa apropiadamente los métodos de trabajo en el desarrollo de sus funciones	43
Figura 25 Se desenvuelve y cumple adecuadamente las funciones.....	44
Figura 26 Se muestra y expone nuevas ideas para mejorar los métodos de trabajo	44
Figura 27 Cree que en la institución se muestran asequibles al cambio.....	45
Figura 28 Se muestra profesional en el trabajo.....	45
Figura 29 Tiene gran capacidad para la solución problemas.....	46
Figura 30 Usa responsablemente los recursos y materiales que le asigna la institución	46
Figura 31 Realiza las cosas de manera correcta	47
Figura 32 Comparte la información que se maneja dentro de la institución	47

Figura 33 Trabaja en equipo entre compañeros para el logro de metas	48
Figura 34 Existe desenvolvimiento e integración adecuada en el equipo de trabajo	48
Figura 35 Cumple apropiadamente las normas de la institución evitando ausentismos y sanciones.....	49
Figura 36 Con su desempeño en la institución está aportando y beneficiando al área de trabajo	49
Figura 37 Existe preocupación por lograr las metas de la institución	50
Figura 38 En el desarrollo de sus funciones, es puntual y cumple con los tiempos de entrega de sus deberes asignados.....	50
Figura 39 Cumple con las actividades y tareas asignadas	51
Figura 40 Posee y maneja los conocimientos adecuados para el puesto que desempeña	51
Figura 41 Nivel de la dimensión significancia de la tarea.....	53
Figura 42 Nivel de la dimensión condiciones de trabajo.....	53
Figura 43 Nivel de la dimensión reconocimiento personal y social	54
Figura 44 Nivel de la dimensión beneficios económicos	54
Figura 45 Nivel de la variable satisfacción laboral.....	55
Figura 46 Nivel de la dimensión productividad.....	55
Figura 47 Nivel de la dimensión eficiencia	56
Figura 48 Nivel de la dimensión eficacia	56
Figura 49 Nivel de la variable desempeño laboral	57

RESUMEN

El desarrollo profesional dentro de las empresas es una tarea ardua para los encargados de las empresas, en donde se busca satisfacer al colaborador y poder desempeñarse de manera adecuada. El presente estudio plantea como objetivo general determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N°0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022. El marco metodológico abarca una orientación cuantitativa, básica, de nivel relacional, no experimental con una muestra de 36 individuos a quienes se encuestó para obtener la información.

Respecto a los resultados, se observa el análisis de correlación, donde el nivel de significancia (p) fue de 0.000 siendo menor al valor $\alpha=0.05$, lo que denota relación entre las variables; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.626; reflejando relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Concluyéndose que, debido a que la satisfacción y el desempeño en el trabajo es un determinante importante en el desempeño y la eficacia de la organización, entonces, el aumento de la satisfacción de los empleados se relaciona en el desempeño para estar más calificados con lo que era altamente esperado por la organización.

Palabras clave: Satisfacción laboral, desempeño laboral, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

Professional development within companies is an arduous task for those in charge of the companies, where the aim is to satisfy the collaborator and to be able to perform adequately. The general objective of this study is to determine the relationship between job satisfaction and job performance in the personnel of the I.E. N.º 0433 "Luisa Aliaga Gonzales", Campanilla, San Martín 2022. The methodological framework covers a quantitative orientation, basic, relational level, non-experimental with a sample of 36 individuals who were surveyed to obtain the information.

Regarding the results, the correlation analysis is observed, where the significance level (p) was 0.000 being less than the value $\alpha=0.05$, which denotes a relationship between the variables; likewise, the Spearman correlation coefficient was 0.626; reflecting a moderate positive relationship between job satisfaction and job performance. Concluding that, because job satisfaction and job performance is an important determinant in the performance and effectiveness of the organization, then, the increase in employee satisfaction affects the performance to be more qualified with what was highly expected by the organization.

Keywords: Job satisfaction, job performance, effectiveness, efficiency.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las funciones dentro de una organización es una labor extenuante debido a las distintas actividades a realizar y los distintos factores que están involucrados. Todo lo cual genera que la persona esté sobrecargada de responsabilidades y su satisfacción y bienestar en el trabajo se vean reducidos. Así, los colaboradores al mostrar una baja satisfacción en el trabajo pueden afectar sus índices de desenvolvimiento diario, afectando el compromiso y repercutiendo en los resultados de la organización.

En Colombia, en un estudio efectuado sobre la satisfacción laboral, mostró que en el 2019 los trabajadores se sentían muy satisfechos con una puntuación de 8.66/10, en el 2020 aumentó levemente con una puntuación de 9.09/10, ello probablemente porque algunos empleados mantuvieron sus trabajos; en el 2021 esta puntuación descendió ubicándose en 8.89/10, aun así, fue superior a la puntuación del 2019 (Londoño, 2021). En tanto, en Argentina, según la especialista en recursos humanos, Randstad, encontró que disminuyó el índice de satisfacción laboral -4.5 % en el segundo semestre del 2021, ubicándose en 74.6 %, mientras que, a finales del 2019, se ubicó en un 74.8 %; esto provocado por distintos factores, como los estragos del Covid-19 que afectó fuertemente el mercado laboral con altos índices de desempleo y crisis económicas (Ámbito, 2022).

A nivel nacional, de acuerdo con la encuesta nacional sobre satisfacción en el trabajo, solo el 24 % de peruanos señalaron sentirse felices en su trabajo (Diario La República, 2020). Por otra parte, Huaita y Luza (2018) encontraron que, en las instituciones educativas de Barrios Altos, Lima, el personal no se encontraba totalmente satisfecho con su ambiente laboral, esto debido a que perciben un clima organizacional desfavorable generado por las constantes diferencias y desigualdades respecto a remuneraciones, capacidades, oportunidades y compromisos con la institución, lo que con el transcurrir del tiempo ha repercutido en su desempeño profesional. Por su parte,

Fernández (2021) encontró que la problemática en la institución educativa es la deteriorada gestión administrativa que existe, tal como la falta de discernimiento de las funciones, mala organización y descoordinaciones en las actividades institucionales.

El MINEDU realiza evaluaciones enfocadas en la mejora de la calidad educativa básica, como la Evaluación del Desempeño Docente (EDD) que busca la evaluación del nivel de competencias y desenvolvimiento del docente para una educación de calidad; dicha evaluación es obligatoria para todos los docentes de los distintos niveles educativos del país. La primera evaluación realizada fue para el nivel inicial del 2017-2018, en el 2019 se inició la EDD para el nivel primaria que culminaría en el 2020 y del 2020 al 2022 concluiría con la evaluación de los docentes de secundaria (Cuenca, 2020).

En el ámbito local, en la institución educativa Coprodeli “Luisa Aliaga Gonzales”, ubicada en el distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres, región San Martín; se ha evidenciado mediante la entrevista realizada a un representante de recursos humanos, que el personal muestra insatisfacción en su trabajo con las funciones y responsabilidades asignadas, no están conformes con la carga laboral que poseen, además de la situación que aún se vive por los estragos del Covid-19. Esta nueva normalidad de la virtualidad y el poco acceso y conocimiento de las TIC (Tecnología de la Información y Comunicación) ha ocasionado malestar y estrés en los trabajadores, además de sentirse descontentos con las labores a desarrollar.

Es por ello, que se planteó como problema general de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022? y como problemas específicos se tiene los siguientes: (i) ¿Cuál es la relación que existe entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022?, (ii) ¿Cuál es la

relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022?, (iii) ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento personal – social y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022? y finalmente (iv) ¿Cuál es la relación que existe entre los beneficios económicos y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022?

Como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022, como específicos: (i) Analizar la relación que existe entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022, (ii) Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022, (iii) Establecer la relación que existe entre el reconocimiento personal-social y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022 y (iv) Identificar la relación que existe entre los beneficios económicos y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

El estudio se justificó en que la educación es considerada un servicio esencial, por lo que todas las personas involucradas deben estar comprometidas con brindar un servicio de calidad, partiendo desde una satisfacción con sus trabajos y un buen desempeño en la institución.

Es así que, la indagación se justifica teóricamente en la medida en que se citarán autores que hayan tratado sobre la satisfacción y desempeño laboral con sus respectivas

dimensiones necesarias para el análisis y desarrollo del estudio. Autores que permitirán fundamentar y sustentar el estudio con información fidedigna y trascendental, además que el estudio permitirá ampliar la literatura y conocimientos abordados sobre el vínculo entre ambos constructos, llegando a respaldarse con las teorías de las necesidades de Maslow, de los dos factores de Herzberg y de la Discrepancias, teorías que explican la relevancia de la satisfacción para un buen desenvolvimiento profesional.

De manera práctica se justifica en la medida en que ayudará a las autoridades pertinentes de la institución educativa a diagnosticar oportunamente la situación interna respecto al tema, además de prestar la debida atención a la importancia de la satisfacción laboral del personal con el propósito de que desarrollen sus actividades de manera responsable y lo mejor posible. Además, los resultados de esta investigación les permitirán a las autoridades educativas evaluar y mejorar su gestión respecto al tema abordado. Igualmente, la investigación será de interés y aporte para la sociedad en general, para otras instituciones educativas y ciudadanía interesada que deseen ahondar en el estudio, desarrollo y análisis de la investigación.

El estudio también presenta justificación metodológica al aplicar métodos científicos de indagación para el desarrollo, porque, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos cuantitativos para la recopilación y análisis de la información, se pudo conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa. Procedimiento y técnicas que podrán ser replicados en otros estudios de similar contexto de estudio.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

García y Campana (2020) en su artículo de investigación “Clima organizacional y desempeño laboral” realizado en la institución educativa “Fe y alegría”. Propusieron determinar el nivel de correlación entre el clima laboral y el desempeño docente. La metodología seguida fue cuantitativa, de nivel explicativo y diseño no experimental, los participantes fueron 128 docentes a los que se encuestó, en donde se encontró un coeficiente Rho de Spearman del 0.845 y una significancia de $P=0.000$, el cual demuestra que existe una muy buena correlación entre ambas variables; asimismo, se evidenció que la existencia de un mal clima organizacional afecta el desempeño de los colaboradores, desmotivándolos y ocasionando; de igual forma, un mal rendimiento de los estudiantes. Concluyendo que, existe una correlación muy buena entre el clima organizacional y el desempeño docente con un respectivo coeficiente Rho de Spearman de 0.845 y $P<0.05$.

Franco et al. (2020) desarrollaron el tema “La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional” para la Universidad Complutense de Madrid; con el objetivo de especificar la correlación entre los factores como el salario, desarrollo personal, ambiente laboral, valor intrínseco y reconocimiento social y la satisfacción del docente. La metodología fue de ecuaciones estructurales empleando el coeficiente beta (β), recolectando 484 cuestionarios de docentes. Finalmente se concluyó que, las

condiciones salariales adecuadas ($\beta = .313$, $p < 5 \%$), crecimiento y desarrollo personal, mayor valor intrínseco ($\beta = .869$, $p < 0.1 \%$) y reconocimiento social ($\beta = .389$, $p < 5 \%$) sí influyen en la satisfacción de los docentes y por consiguiente en su desempeño laboral en la institución.

Fontal (2020) estudió sobre la “Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C.” desarrollado en la Universidad Católica de Colombia, para alcanzar el grado de maestro en psicología. Su objetivo fue encontrar la reciprocidad del contrato psicológico y la satisfacción laboral con el desempeño laboral en una institución educativa. Para el desarrollo empleó un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional y no experimental. Asimismo, se tomó a 65 personas como muestra del estudio a quienes se les encuestó. En los resultados se determinó que existe una relación positiva considerable entre los elementos de la satisfacción laboral y el desempeño laboral ($p < 0.05$). Concluyéndose que existe una correlación positiva e inversa entre el desempeño y la satisfacción laboral con una significancia de valor $P = 0.01$, siendo esta menor a 0.05.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Acevedo y Contreras (2021) desarrollaron su estudio sobre “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo” en la Universidad Continental para obtener el grado de Maestros en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. El objetivo de la investigación fue identificar la relación entre las variables. para ello, emplearon una metodología cuantitativa, de alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental, la muestra abarcó a 68 trabajadores a quienes se les encuestó. Los resultados fueron que, el 59 % de ellos señalan sentirse satisfechos y muy satisfechos con la significación de la tarea, el 62

% se encuentran satisfechos y muy satisfechos con las condiciones de trabajo, por otra parte, el 41 % de forma regular su satisfacción con el reconocimiento personal y social y el 50 % están satisfechos y muy satisfechos con los beneficios económicos, además, se encontró relación positiva y significativa entre las variables significación de la tarea ($r=73$ %), condiciones de trabajo ($r=64$ %), reconocimiento personal/social ($r=50$ %) y beneficios económicos ($r=52$ %) con el desempeño laboral; por consiguiente, también se determinó la existencia de una correlación positiva entre las variables con un coeficiente de Pearson del 0.7126 representado por el 71 % , concluyéndose que una alta satisfacción de los colaboradores se verá reflejado en un adecuado desempeño laboral productivo.

Así también, Espinoza, T. (2021) investigó sobre “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente de un centro de idiomas durante la pandemia Sars-Cov-2” en la Universidad César Vallejo para alcanzar el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano. Donde buscó encontrar la influencia entre las variables; empleó una metodología cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional y diseño no experimental-transversal. La muestra fue de 26 docentes a quienes encuestó, dando como resultado que el 88.5 % consideran de nivel medio su satisfacción y el 69 % poseen un desempeño laboral de nivel bajo, además se encontró una correlación del 41 % entre las variables. concluyéndose que el desempeño de los trabajadores depende moderadamente de la satisfacción que sientan en el trabajo; si su satisfacción aumenta igual sucederá con su desempeño laboral, esto se comprobó mediante el coeficiente de correlación de Spearman de 0.407, el cual indica una correlación moderada, y con una significancia menor a 0.05.

A su vez, Espinoza, L. (2021) en su tesis “Satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo de Pacasmayo, 2021” desarrollado en la Universidad César Vallejo para alcanzar el grado de Maestra en

Administración de la Educación; donde propuso encontrar la relación entre ambas variables. Empleó una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional y no experimental-transversal; la muestra comprendió 25 docentes que fueron encuestados por medio de un cuestionario. Los resultados demostraron que existe relación positiva y alta entre las variables, con una correlación del 80 %. Así también, se evidenció correlación positiva entre las dimensiones condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos con el desempeño laboral, con una correlación del 86 %, 90 % y 84 % respectivamente. Concluyéndose que la satisfacción laboral de los docentes repercute considerablemente en su desempeño laboral en la institución educativa, demostrado por el coeficiente de correlación de Spearman= 0.801 y una significancia de $P=0.01$, el cual refleja que existe una relación alta y positiva entre ambos constructos.

Vargas et al. (2020) en su investigación “Satisfacción y desempeño docente en las instituciones privadas peruanas” planteó como objetivo general determinar la relación existente entre las dos variables. Empleó una metodología cuantitativa, nivel descriptivo, correlacional y no experimental, el cual tomó como muestra a 291 docentes a quienes se les encuestó. Los hallazgos fueron que existe correlación significativa entre la satisfacción y el desempeño docente, comprobado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.627. Concluyéndose una relación directa entre ambos constructos, es decir que mientras la satisfacción sea mayor el desempeño, de igual forma será mayor, esto se evidenció según el resultado de su significancia la cual es menor a 0.05 ($P=0.000$).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Satisfacción Laboral

García et al. (2020) definen a la satisfacción como una manifestación emocional positiva del puesto laboral con relación a si cumple o no con sus expectativas para el desarrollo de sus funciones. De acuerdo con esta percepción, el empleado valorará si su

satisfacción es negativa o positiva. Para Hellriegel et al. (2017) la satisfacción laboral es un estado anímico que muestra lo que las personas sienten de su situación, basándose en su evaluación de la misma.

Por su parte, Robbins y Coulter (2018) sostienen que la satisfacción laboral es la actitud integral que tiene una persona con relación a su trabajo. Si una persona posee un alto nivel de satisfacción laboral, evidentemente tendrá una actitud positiva frente a su trabajo. Por otro lado, si una persona está insatisfecha con su trabajo, mostrará una actitud renuente. Cuando se habla de las actitudes de los trabajadores, se hace referencia a la satisfacción laboral de cada persona.

Cuando la actitud de la organización por medio de sus políticas permite el desarrollo de los trabajadores, y su nivel retribución está acorde con los resultados alcanzados, los trabajadores se sentirán más satisfechos y, por consiguiente, se reflejará un mayor compromiso con la consecución de los objetivos (Rubió, 2016).

Chiavenato (2019a) brinda cuatro ideas básicas de cómo las empresas pueden aumentar la satisfacción de sus miembros, como son:

1. Que los puestos de trabajo sean más agradables: el ambiente divertido y relajado provoca que las personas se sientan más satisfechas con lo que realizan, eliminando la monotonía y la rutina.
2. Retribuir con justicia, otorgar prestaciones y oportunidades de crecimiento: ofrecer remuneraciones conforme a las necesidades y capacidades de cada parte. No debe existir disconformidades entre lo que los colaboradores reciben y lo que esperan.
3. Adaptar a las personas a los puestos, de acuerdo a sus interés y capacidades: se debe aceptar a personas que tengan el potencial de desarrollarse y crecer adecuándoles a los puestos apropiados.

4. Perfilar puestos de trabajo que sean retadores y agradables: delegar mayores responsabilidades a las personas y otorgarles mayor diversidad, autonomía, significancia y retroalimentación.

1.2.1.1. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

- A. Significación de la tarea:** Disposición al trabajo de acuerdo con las facultades relacionadas a que la labor personal obtiene sentido de esfuerzo, realización, justicia y aporte material (Huaita & Luza, 2018).
- B. Condiciones de trabajo:** Entorno donde se desarrolla el trabajo, abarca la situación, tiempo y lugar de prestación del servicio; implica también el reconocer que la empresa provee de los recursos materiales (infraestructura, iluminación, ventilación, tecnología, etc.), económicos (remuneración, beneficios económicos) y psicosociales necesarios para el desarrollo y logro de las funciones delegadas. Así también, analizar las condiciones laborales permite saber la calidad de vida en el trabajo (Durán y Parra, 2016). Involucra las condiciones del entorno donde se desarrolla el trabajo. En el que se evalúa el nivel de adaptación de la persona al entorno y equipo de trabajo para favorecer su desempeño (Chiavenato, 2019a).
- C. Reconocimiento personal y social:** Predisposición evaluativa del trabajo de acuerdo con el reconocimiento propio o de personas relacionadas al trabajo, con relación a los logros alcanzados en el trabajo o por la repercusión de estos en derivaciones indirectas. Implica un conjunto de factores relacionados con el reconocimiento, como el trato, respeto mutuo, y la tolerancia entre las distintas necesidades e intereses dentro de la empresa ayuda a desarrollar la integración de sus colaboradores y refuerza los objetivos en común (Rubió, 2016). Relacionado a la forma en cómo la persona se ve y se valora, como la autovaloración,

autoconfianza y la autoestima, además de la necesidad de aprobación y reconocimiento social, reputación y orgullo personal (Chiavenato, 2019a).

D. Beneficios económicos: aspectos remunerativos e incentivos por el esfuerzo realizado en una tarea ordenada. Son los “pagos” efectuados por la empresa a su personal (remuneraciones, beneficios, premios, etc.). Cada estímulo económico tiene un valor subjetivo que varía de una persona a otra, lo que para una persona es de valor y útil, para otra no lo será (Chiavenato, 2019a).

1.2.1.2. Teorías de la Satisfacción Laboral

a. Teoría de Maslow

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow parte del hecho de que lo que motiva a una persona para desenvolverse proviene de fuerzas intrínsecas. Ciertas necesidades son sensatas, mientras que otras son inconscientes. La teoría de Maslow se fundamenta en las necesidades de las personas, declarando que estas están distribuidas en una pirámide según su relevancia en el comportamiento humano. Así, en la base estarían las necesidades más recurrentes como son las necesidades básicas, las fisiológicas y de seguridad y en la cima se ubicarían las necesidades más intelectuales y elaboradas, que serían secundarias como las necesidades de estima, sociales y de autorrealización. Esta teoría es un modelo que muestra el funcionamiento de la conducta de las personas.

La teoría de Maslow sostiene que una necesidad que ha sido satisfecha no motiva el comportamiento, solo las necesidades que aún no han sido satisfechas motivan el comportamiento de la persona enfocándola a objetivos particulares. Todas las personas nacen con ciertas necesidades básicas inherentes y esenciales. Al inicio su comportamiento está centrado en satisfacer tales necesidades como de hambre, sueño, actividad, etc. Luego, a cierta edad inicia su rumbo de aprendizaje de nuevas conductas de necesidades como la necesidad de seguridad para velar por su integridad; conforme va

dominando sus necesidades básicas van emanando necesidades mayores como de estima, sociales y la realización personal las cuales se van complementando. Las necesidades mayores solo aparecen cuando las principales necesidades han sido satisfechas (Chiavenato, 2019a).

b. Teoría de Herzberg

La teoría de los dos factores de Herzberg señala que la satisfacción en el puesto de trabajo depende de las funciones y actividades retadoras y alentadoras que involucra. Esta teoría sostiene que los elementos responsables de la satisfacción profesional están separados y son distintos a los elementos responsables de la insatisfacción laboral. Así, lo contrario a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción profesional, sino el no poseer de satisfacción profesional (Chiavenato, 2019a).

Esta teoría sostiene que la satisfacción en el trabajo depende de lo que comprende el puesto de trabajo en sí, es decir, el contenido de las actividades y cuán estimulantes son, los cuales llegarían a ser los factores que motivan el trabajo. Por otra parte, la insatisfacción en el trabajo es función del entorno, la supervisión, los compañeros de trabajo y la composición del puesto, estos llegan a ser los factores higiénicos. Herzberg plantea que para una mayor motivación laboral se debe enriquecer las tareas ampliando los objetivos, las responsabilidades y los desafíos del puesto (Chiavenato, 2019a).

c. Teoría de la Discrepancia

La teoría de la discrepancia intrapersonal presentada por Dawis (1994) sostiene que la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, es fruto de las diferencias entre las necesidades del colaborador y lo que podría lograr de su trabajo, lo cual a su vez está en función de las habilidades solicitadas para el puesto, las destrezas de la persona, los valores y carencias personales o las recompensas en el trabajo (Boada, 2019).

La teoría de la discrepancia interpersonal propuesta por Lawler (1973) en donde señala que la satisfacción en el trabajo esta moderada por las recompensas logradas por las personas y la justicia apreciada con las recompensas otorgadas a los demás colegas de trabajo. Esto implica que el trabajador debe analizar dos aspectos, por una parte, cómo es su desempeño y sus habilidades, y lo que considera que merece como recompensa por sus resultados. Por otra parte, debe analizar lo que los demás trabajadores dan y lo que reciben a cambio por su trabajo. Si percibe que existen disconformidades se generaría insatisfacción en la persona (Boada, 2019).

1.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral es el provecho que muestra el trabajador al efectuar sus funciones y actividades específicas exigidas en su puesto de trabajo en el entorno laboral donde puede manifestar sus capacidades y habilidades (Paredes y Quiroz, 2021).

El desempeño laboral es el conjunto de tareas y conductas desarrolladas por los colaboradores, que coadyuvan a cumplir los objetivos propuestos en relación con el éxito de la organización (Bautista et al., 2020). Así también, es la forma de comportarse de una persona que ocupa un puesto de trabajo; por lo que este desempeño es circunstancial, el cual cambia de una persona a otra y obedece a innumerables elementos que condicionan e inciden en él (Chiavenato, 2019a).

Además, el desempeño determina el rendimiento laboral y la facultad de un trabajador para hacer y producir trabajo con un esfuerzo y tiempo menor, sin afectar la calidad de lo que se obtiene, enfocándose en la valoración del desempeño, que resultará de su desenvolvimiento (Chagray et al., 2020).

1.2.2.1. Dimensiones del Desempeño Laboral

Quispe (2015, como se citó en Chagray et al. 2020) menciona que el desempeño laboral de una persona puede medirse a través de la productividad, eficiencia y eficacia

laboral como factores que ayudan a medir el desenvolvimiento de la persona en la empresa.

A. Productividad. La productividad laboral analiza el esfuerzo realizado, el procedimiento apropiado, el interés y la motivación de la persona; permite la evaluación del rendimiento que tiene una persona en el desarrollo de sus funciones (Robbins y Coulter, 2018).

La productividad de las personas resulta del esfuerzo que ejecutan, del método lógico empleado y, al mismo tiempo, de la motivación e interés de las personas; por lo que desconocer dichas particularidades muy importantes dentro de la productividad puede ocasionar que los resultados y la productividad sean deficientes (Chiavenato, 2019a).

B. Eficiencia. Se valora a través de la utilización racional de los recursos en los procesos y la mejor manera de llevar a cabo las cosas; es decir, es una relación donde se debe comparar costos y beneficios. La persona necesita satisfacer sus necesidades personales por medio de su contribución en la organización (Chiavenato, 2019a).

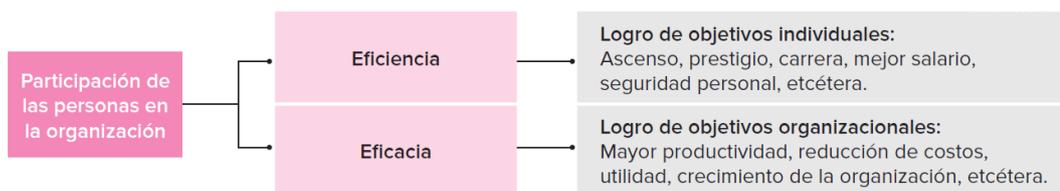
Dentro de la eficiencia se destaca la atención a los recursos y medios, así como el hacer las cosas de forma correcta, el poder solucionar problemas y resguardar los recursos cumpliendo las funciones y compromisos asignados. En la parte de los superiores, la eficiencia se calcula por medio de la capacitación de sus equipos de trabajo (Rojas et al., 2018).

C. Eficacia. Se mide de acuerdo con el logro de los resultados u objetivos de la organización. Las personas deben lograr los objetivos de la organización por medio de su participación (Chiavenato, 2019a).

La eficacia muestra el interés en los resultados de la empresa, en hacer correctamente las cosas, alcanzar los resultados y lograr los objetivos empleando óptimamente los recursos; la eficiencia de los jefes se observa en la otorgación de eficacia a sus trabajadores (Rojas et al., 2018).

Figura 1

Eficiencia y eficacia



Nota. Información obtenida de “Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones”, (Chiavenato, 2019a).

Así entonces, las personas necesitan ser eficientes para compensar sus necesidades personales por medio de su participación en la empresa y también necesitan ser eficaces para cumplir los objetivos de la empresa por medio de su participación en la organización. Es necesario ser eficaz para proveer resultados a la organización y eficiente para prosperar en lo personal y la vida (Chiavenato, 2019a).

1.2.2.2. Evaluación del Desempeño Laboral

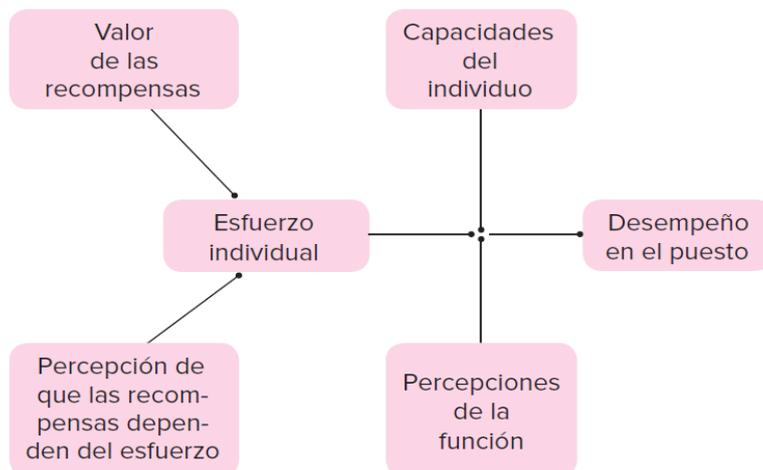
La evaluación del desempeño es una valoración ordenada de la manera en que se desenvuelve una persona en un puesto de trabajo y de su potencial desarrollo. Asimismo, toda evaluación es una forma de incentivar o calificar las cualidades, el valor y la excelencia de una persona (Chiavenato, 2019a).

El desempeño de una persona puede variar de un momento a otro y puede influenciarse por distintos componentes, como la valoración que hace la persona sobre el valor de las compensaciones y el hecho de que tales compensaciones dependen del esfuerzo personal, esto determina el esfuerzo que la persona está dispuesta a realizar. Al

mismo tiempo, el esfuerzo de la persona depende de sus capacidades y habilidades y su apreciación del rol que realizará. Como se detalla en la siguiente figura:

Figura 2

Factores que condicionan el desempeño laboral



Nota. Información obtenida de Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones (Chiavenato, 2019a).

La valoración del desempeño es un factor clave para el crecimiento de las personas y de la organización. En la aplicación profesional, el proceso de evaluación de los comportamientos, actitudes y desempeño profesional de los trabajadores se explica como una necesidad fundamental para revisar el crecimiento y el progreso de la organización (Rubió, 2016).

1.3. Definición de Términos Básicos

Autorrealización: necesidad humana de superación, utilizar su potencial y desarrollarse en todo el trayecto de su vida. Es el impulso de ser mejor cada día y llegar a ser todo lo que se anhela; relacionada a la independencia, autonomía, autocontrol y completa realización de su potencial (Chiavenato, 2019a).

Condiciones laborales: Es el entorno y escenario en el que se desarrolla el trabajo, es la forma, contexto, tiempo y lugar (infraestructura, iluminación, tecnología, etc.)

en donde se desarrolla el servicio; además de la remuneración recibida como retribución del esfuerzo dado (Durán y Parra, 2016).

Eficacia: consiste en alcanzar los resultados y objetivos propuestos. Un trabajo eficaz es beneficioso y exitoso. Referente a cumplir los propósitos deseados (Chiavenato, 2019b).

Eficiencia: es hacer las cosas bien y de manera correcta. Es la relación entre costos y beneficios; es decir, entre lo que se ha conseguido y lo que se quiere lograr. Significa hacer las cosas bien y enfatizar los recursos y procedimientos con los cuales se ha realizado (Chiavenato, 2019b).

Expectativas: es la probabilidad sensata de que los esfuerzos de una persona conlleven a un desempeño y de que un acontecimiento suceda (Westreicher, 2020).

Habilidad: capacidad de aplicar el conocimiento de la persona; es decir, convertir la teoría en práctica y poner en práctica los conocimientos para la solución de problemas, análisis de situaciones y la dirección de la organización (Chiavenato, 2019b).

Motivación: es un estado psicológico ocasionado por los impulsos intrínsecos y extrínsecos que provocan en cada persona y la dirigen hacia una conducta específica orientada al cumplimiento de un objetivo (Chiavenato, 2019b).

Recompensas: incentivos y estímulos que provienen de la realización de una tarea bien hecha. La recompensa funciona como indicador y refuerzo positivo de la conducta que la empresa espera de sus trabajadores (Chiavenato, 2019a).

Retroalimentación: permite a los trabajadores saber si su desempeño y esfuerzo en el trabajo es suficiente para cumplir los objetivos, dicha retroalimentación debe darse por el interés de los jefes y los mismos trabajadores para mejorar; por lo cual se debe realizar de manera recurrente (Robbins y Coulter, 2018).

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

2.2. Hipótesis Específicas

1. Existe relación directa y significativa entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.
2. Existe relación directa y significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.
3. Existe relación directa y significativa entre el reconocimiento personal/social y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.
4. Existe relación directa y significativa entre los beneficios económicos y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

2.3. Matriz de Consistencia

Tabla 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Interrogante general: ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022.</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Significación de la tarea 2. Condiciones de trabajo 3. Reconocimiento personal y social. 4. Beneficios económicos 	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: aplicada</p> <p>Alcance de investigación: Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño: No experimental-transversal</p> <p>Población y muestra: 36</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos: encuesta / cuestionario</p>
<p>Interrogantes específicas</p> <p>IE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Analizar la relación que existe entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe relación directa y significativa entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022.</p>	<p>VARIABLE</p>	
<p>IE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022?</p>	<p>OE2: Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022</p>	<p>HE2: Existe relación directa y significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	
<p>IE3: ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento personal - social y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022?</p>	<p>OE3: Establecer la relación que existe entre el reconocimiento personal-social y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022.</p>	<p>HE3: Existe relación directa y significativa entre el reconocimiento personal/social y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Productividad 2. Eficiencia 3. Eficacia 	
<p>IE4: ¿Cuál es la relación que existe entre los beneficios económicos y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022?</p>	<p>OE4: Identificar la relación que existe entre los beneficios económicos y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022.</p>	<p>HE4: Existe relación directa y significativa entre los beneficios económicos y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Luisa Aliaga Gonzales, Campanilla 2022.</p>		

2.4. Operacionalización de Variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Instrumento	Ítems
V1 Satisfacción Laboral	Conceptual: Es la actitud integral que tiene una persona con relación a su trabajo (Robbins y Coulter, 2018). Es un estado anímico que muestra lo que las personas sienten de su situación, basándose en su evaluación de la misma (Hellriegel et al. 2017). Operacional: Para medir la satisfacción de los trabajadores se considera las dimensiones de significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos, medidas a través de un cuestionario con escala Likert de 3 niveles: bajo, medio y alto.	Significación de la tarea	1. Trabajo justo	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Anexo 1)	1
			2. Tarea valiosa		2
			3. Labor útil		3
			4. Complacencia		4
			5. Realización		5
			6. Gusto por el trabajo		6
			7. Bienestar con uno mismo		7
		Condiciones de trabajo	8. Distribución física		8
			9. Ambiente comfortable		9
			10. Relación favorable con jefes		10
			11. Comodidad del ambiente del trabajo		11-13
			12. Valoración al esfuerzo		14
		Reconocimiento personal y social	13. Relevancia de la tarea		15
			14. Compartir el trabajo		16
			15. Reconocimiento de horas extras		17
		Beneficios económicos	16. Percepción de la remuneración		18
			17. Conformidad con la remuneración		19
			18. Cubrir necesidades		20
			19. Cubrir expectativas		21

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Instrumento	Ítems
V2 Desempeño Laboral	Conceptual: Es el provecho que muestra el trabajador al efectuar sus funciones y actividades específicas exigidas a su puesto de trabajo en el entorno laboral en donde puede manifestar sus capacidades y habilidades (Paredes y Quiroz, 2021). Operacional: Para medir el desempeño laboral se consideran las dimensiones de productividad, eficiencia y eficacia, medidas a través de un cuestionario con escala Likert, con 3 niveles: bajo, medio y alto.	Productividad	1. Desempeño de funciones	Cuestionario sobre desempeño laboral (Anexo 2)	1-2
			2. Aporte de ideas		3
			3. Asequibles al cambio		4
			4. Profesionalismo		5
			5. Solución de problemas		6
		Eficiencia	6. Uso adecuado de los recursos		7
			7. Hacer lo correcto		8
			8. Compartir información		9
			9. Trabajo en equipo		10
			10. Desarrollo e integración		11
			11. Cumplir las normas		12
		Eficacia	12. Aportación al área		13
			13. Logro de metas		14
			14. Puntualidad y cumplimiento de entregas		15
			15. Cumplir con las tareas		16
			16. Conocimientos adecuados		17

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

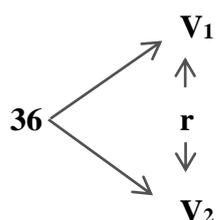
De acuerdo con su enfoque fue cuantitativo, como indican Ñaupas et al. (2018), este enfoque emplea métodos y técnicas cuantitativas que tiene que ver con el cálculo de unidades de análisis y tratamiento estadístico. Además, usa el recojo de datos y su análisis para responder a preguntas de estudio a través de estadística descriptiva e inferencial.

Según su propósito, fue de tipología básica, debido a que está enfocada en el interés por la indagación de descubrir nuevos conocimientos y servirá de base para el desarrollo de la ciencia (Ñaupas et al., 2018).

Asimismo, la investigación perteneció al nivel relacional; al respecto, Arias (2020) menciona que los estudios relacionales se dedican a medir cómo se asocian dos variables; es decir, de qué manera actúa una variable de acuerdo con la otra variable correlacionada. Así también, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que este alcance buscó encontrar la relación o asociación existente entre dos o más variables en un contexto particular. Por ello, la investigación correspondió al nivel descriptivo – correlacional, debido a que se enfocó en describir las variables de estudio para después determinar la conexión o asociación entre ellas.

3.2. Diseño de la Investigación

El diseño del estudio fue no experimental - transversal, debido a que se efectuó sin maniobrar intencionalmente las variables del estudio, sino solo se observó el fenómeno tal y como se da en su entorno natural para su análisis posterior (Vera et al., 2018).



Donde:

M = Muestra estudiada

V₁ = satisfacción laboral

V₂ = desempeño laboral

r = relación entre las variables

3.3. Población y Muestra

Cárdenas (2018) detalla que la población es el grupo de participantes (personas, organizaciones, etc.) que poseen características comunes que son aquellas unidades de análisis que permitirán responder las preguntas de la investigación. En el presente estudio, se consideró como población al personal de la I.E. 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, del distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres, Región San Martín, el cual estuvo conformado de la siguiente manera:

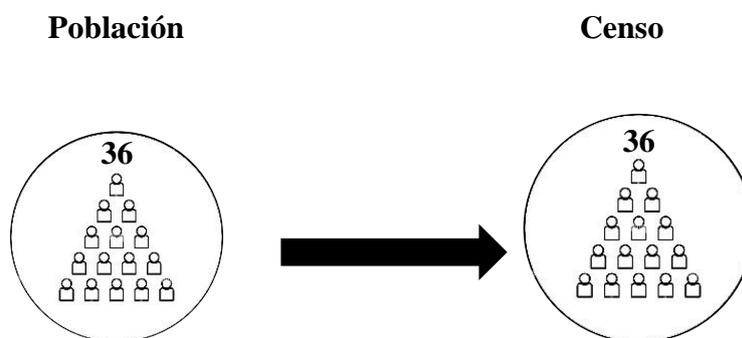
Tabla 3

Población de la institución

Áreas	N.º de colaboradores	%
Docentes	31	86.11 %
Administrativos	3	8.33 %
Directivos	2	5.56 %
Total	36	100%

Muñoz (2005) señala que cuando la población del estudio es pequeña, no se necesita aplicar muestreo, considerándose al total de la población participes del

estudio, a lo cual se le denomina censo. Por lo tanto, para la indagación se consideró a los 36 trabajadores de la institución.



3.4. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica para recoger los datos de ambas variables fue la encuesta, esta herramienta sirve para recopilar los datos de los participantes y obtener datos cuantitativos que permitan interpretar las opiniones de los encuestados y establecer conclusiones de los datos recogidos (Cabezas et al., 2018).

Como instrumento se empleó el cuestionario, el cual permite recoger y registrar los datos del estudio y estuvo conformado por una serie de preguntas cerradas y categorías de respuestas elaboradas con escalamiento Likert (Hernández y Mendoza, 2018), es decir, ítems donde se buscó medir la reacción de los participantes eligiendo entre cinco alternativas (del 1 al 5), como se muestra a continuación:

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

Para evaluar la satisfacción del personal se empleó el cuestionario elaborado por la investigadora Sonia Palma (2006), cuya confiabilidad de alfa de Cronbach fue de 0.970 y una validez establecida a través de una rotación Varimax, el cual es un programa estadístico que busca la maximización de las ponderaciones de los ítems, garantizando la representación y relación con cada una de las variables. Este

instrumento está compuesto por 21 ítems de cuatro dimensiones: significación de la tarea (1-7), condiciones de trabajo (8-14), reconocimiento personal y social (15-17) y beneficios económicos (18-21); cuestionario respondido por los mismos colaboradores de la institución.

Para el desempeño laboral, el cuestionario fue elaboración propia considerando las definiciones de cada dimensión, así se obtuvo 17 ítems comprendiendo sus tres dimensiones: productividad laboral (1-6), eficiencia (7-12) y eficacia (13-17), este fue aplicado por el director de la institución con el fin de evitar sesgos cognitivos de los colaboradores al ser ellos mismos quienes evalúen su desempeño en el trabajo.

a) Validez

La encuesta fue validada por el juicio de expertos para comprobar su coherencia en medir ambas variables; además de analizar su confiabilidad y saber qué tan pertinentes y consistentes son los ítems en recabar los datos de interés. Los validadores fueron los siguientes con su respectiva valoración a los instrumentos:

Tabla 4

Validadores del instrumento

Apellidos y nombres	DNI	Valoración
Mag. Mucha Huamán Walter	09598004	Muy buena (88.57 %)
Dr. Angulo Cárdenas Miguel	22964188	Muy buena (93 %)
Mag. Huamán Ramírez César	22963672	Buena (76.42 %)

b) Confiabilidad

La confiabilidad se calculó a través del Alfa de Cronbach, en el programa estadístico SPSS v.26, el cual arroja valores que oscilan entre -1 y 1, mientras más

se acerque a 1 expresa que el instrumento tiene alta fiabilidad en recabar los datos.

Obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento

Instrumento	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Escala de satisfacción laboral SL-SPC	0,838	21
Cuestionario sobre desempeño laboral	0,868	17

De acuerdo con la Tabla 5, el instrumento para evaluar la satisfacción laboral, de 21 premisas, obtuvo un alfa de Cronbach de 0.838 y el de desempeño laboral, de 17 premisas, obtuvo un valor de 0.868. Ambos valores demostrando que los cuestionarios fueron muy confiables en recoger la información y brindar datos coherentes y consistentes.

3.5. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Según Cárdenas (2018) la principal técnica de análisis estadístico es el bivariado, el cual permite analizar dos variables en conjunto para comprobar hipótesis de correlación. Para ello, se consideró los niveles de medición de las variables, así se hizo:

- a) **Análisis descriptivo:** donde se resumió y mostró los resultados de la investigación por cada variable con sus respectivas dimensiones, a través de tablas de frecuencias y figuras calculados en los programas Excel y SPSS v.26.
- b) **Análisis inferencial:** permitió deducir con base en el análisis de los datos conseguidos y comprobar las hipótesis. Para ello, primero se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, por corresponder a una muestra mayor a treinta sujetos, para saber la distribución de los datos y con base en ello, aplicar el coeficiente de correlación de Spearman para encontrar la

significancia, intensidad y grado de relación de las premisas presentadas y verificar las hipótesis del estudio. Esto fue calculado empleando el programa estadístico SPSS v.26.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Satisfacción laboral	,074	36	,200*
Significación de la tarea	,205	36	,001
Condiciones de trabajo	,152	36	,036
Reconocimiento	,162	36	,018
Beneficios económicos	,146	36	,049
Desempeño laboral	,157	36	,025

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Consideración: Si la significancia (p) obtenida es mayor al valor α (0.05), los datos tienen distribución normal, donde se aplica el coeficiente de Pearson. De lo contrario ($p < 0.05$), se admite que los datos tienen distribución no normal o libre y se aplica el coeficiente Spearman.

Interpretación: Según la Tabla 6, las significancias fueron entre 0.001 hasta 0.200. En esta parte se reconoce que, basta que un p valor sea menor al valor α de 0.05, para considerar a todos los datos como libres, tal como se observa en los resultados; por lo tanto, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para probar las hipótesis.

3.6. Procedimientos

El proceso seguido para el desarrollo fue el siguiente, primero se solicitó la autorización a la institución para ser lugar de estudio y aplicar el instrumento elegido. Lo cual fue aceptado. Luego, se diseñaron los instrumentos y su escala de respuestas a emplear para cada variable. Los mismos que fueron validados por

expertos en el tema, a quienes se solicitó su revisión a fin de dar su veredicto para su aplicabilidad (ver Anexo 3), que, como se mostró en la Tabla 4, los instrumentos tuvieron una valoración de Buena y Muy Buena. El siguiente paso fue encuestar a la población de estudio (N=36) y recoger todas sus respuestas, las mismas que fueron pasadas a una hoja de Excel para el procesamiento correspondiente. Contando con todos los datos, estos fueron exportados al programa SPSS, donde primero se calculó la confiabilidad del instrumento que, como se observó en la Tabla 5, para la satisfacción laboral fue de 83.8% y de desempeño laboral fue de 86.8% de fiabilidad en recoger datos consistentes.

Continuando con el procesamiento de los datos, se agruparon las respuestas por dimensiones y variables para mostrar resultados descriptivos en figuras para conocer la valoración obtenida. Luego también se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, por corresponder a una muestra mayor a treinta sujetos, con lo que se conoció que los datos son libres, por lo cual se aplicó el coeficiente de Spearman para comprobar las hipótesis, procesamiento que se realizó en el programa SPSS v.26. con lo cual se pudo establecer las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de la muestra

Tabla 7

Resultados descriptivos de los encuestados

	Preguntas	Respuestas	
		Frecuencia	Porcentaje
Edad	21 – 34 años	11	30,6
	35 – 44 años	10	27,8
	45 – 54 años	12	33,3
	más de 55 años	3	8,3
	TOTAL	36	100%
Años laborando en la institución	Menos de 1	6	16,7
	Entre 2 y 4	13	36,1
	Más de 5	17	47,2
	TOTAL	36	100%

Según la Tabla 7, del total de encuestados, el 33.3 % de los trabajadores están entre los 45 a 54 años. En cuanto a los años trabajando en la institución educativa, diecisiete trabajadores (47.22 %) tienen más de cinco años laborando en la institución.

4.2. Análisis Descriptivo de Cada Pregunta

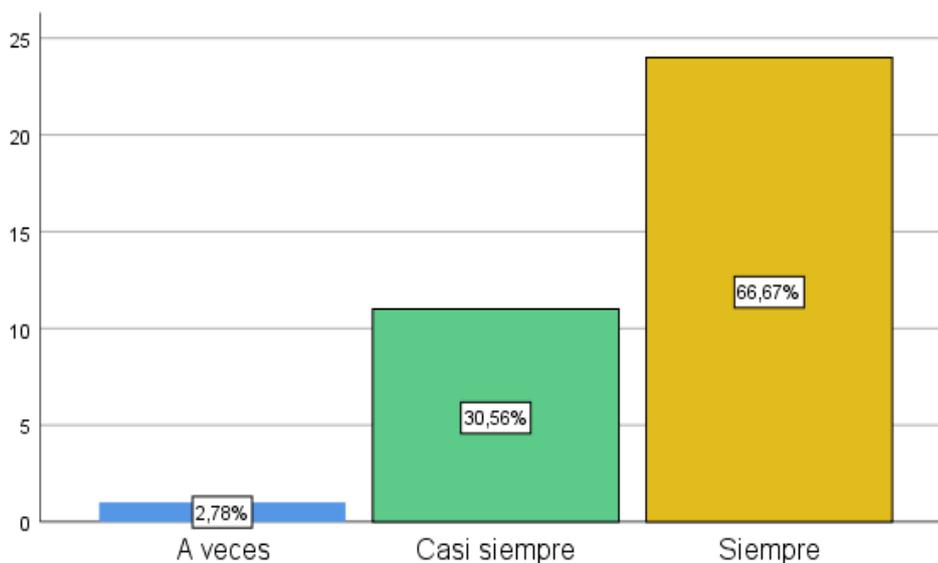
4.2.1. Respuestas sobre satisfacción laboral

Dimensión 1: Significación de la tarea

Indicador 1: Trabajo justo

Figura 3

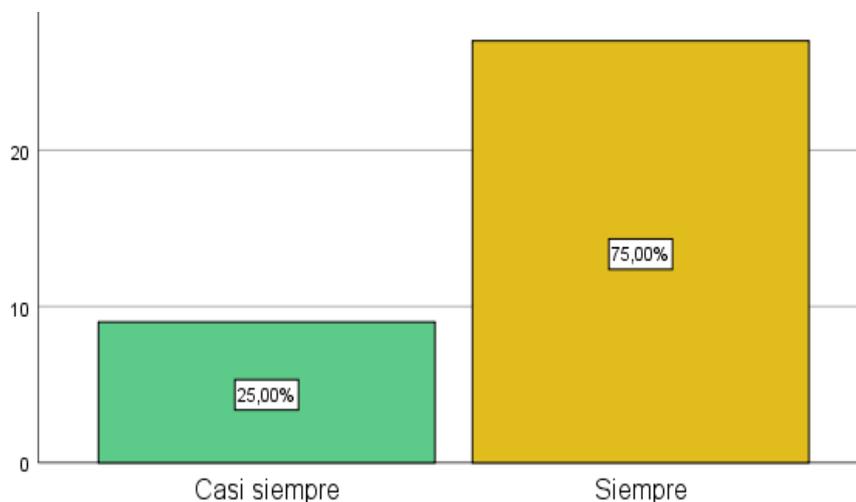
Siente que el trabajo que hace es justo para sus competencias



Según los hallazgos de la Figura 3, se evidencia que el 66.67 % de los encuestados sienten que siempre el trabajo que realizan es justo para sus competencias, en tanto, el 30.56 % sostiene que casi siempre. Esto da a entender que los trabajadores de la entidad consideran que las funciones que desempeñan van acorde a sus habilidades y competencias profesionales.

Indicador 2: Tarea valiosa**Figura 4**

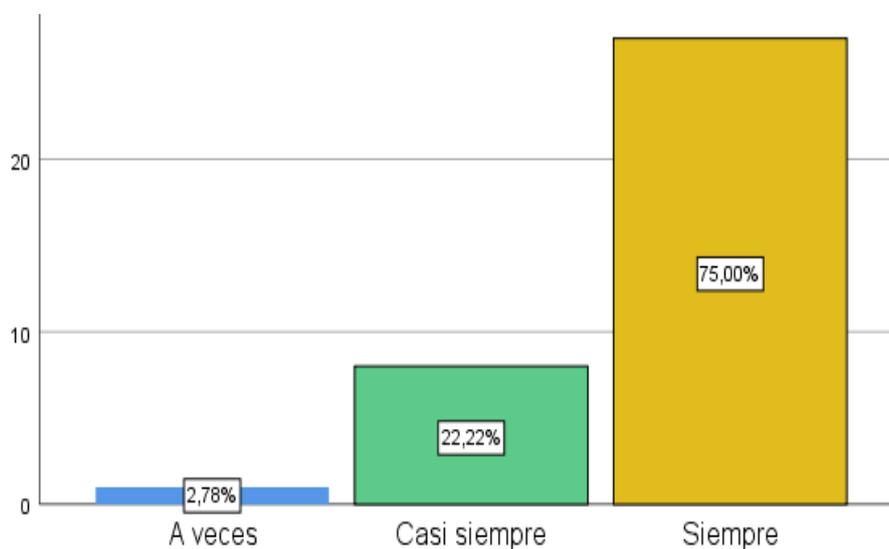
La tarea que realiza es igual de valiosa para la institución



En la Figura 4 se observa que el 75 % de los encuestados sienten que siempre la tarea que realiza es igual de valiosa para la institución y el 25 % casi siempre. Es decir, las funciones que desarrolla son muy importantes y apreciables para la institución educativa.

Indicador 3: Labor útil**Figura 5**

Se siente útil con las funciones que realiza

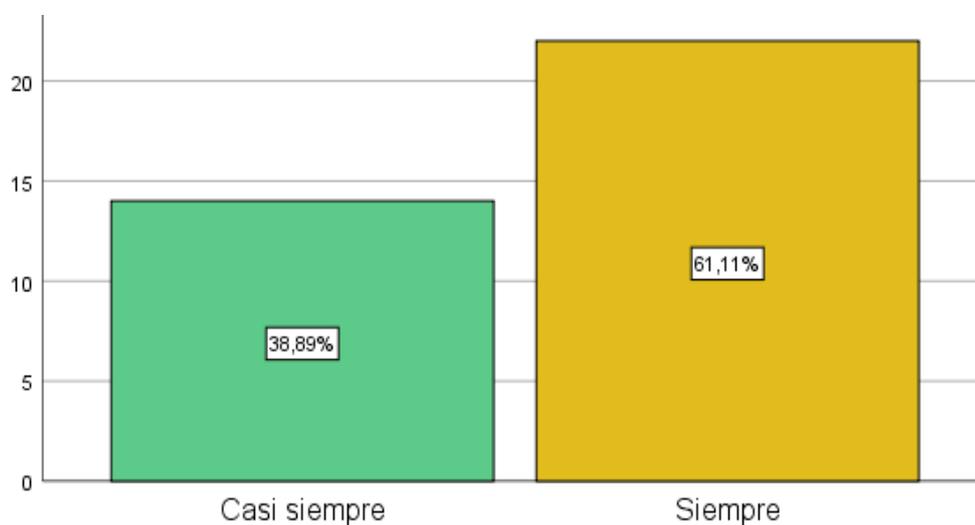


En los hallazgos en la Figura 5 se observa que el 75 % de los colaboradores encuestados se sienten siempre útiles con las funciones que realizan; por otro lado, el 22.22% menciona que casi siempre y el 2.78% a veces. Dando a entender que están conformes con las funciones que desarrollan, sintiéndose de utilidad para la organización.

Indicador 4: Complacencia

Figura 6

Le complacen los resultados que logra con su trabajo

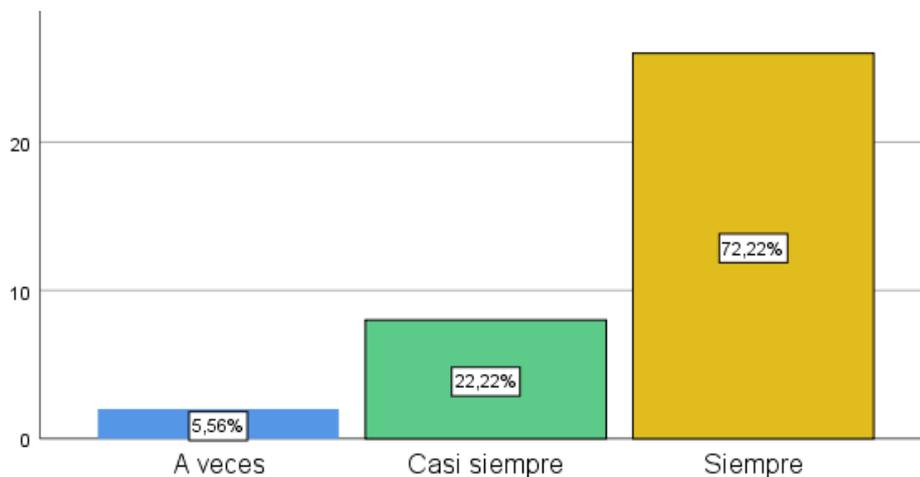


En los resultados en la Figura 6, se observa que generalmente los trabajadores de la institución educativa Luisa Aliaga Gonzales se sienten a gusto y satisfechos con los resultados que obtienen con su trabajo.

Indicador 5: Realización

Figura 7

Su trabajo le hace sentir realizado como persona

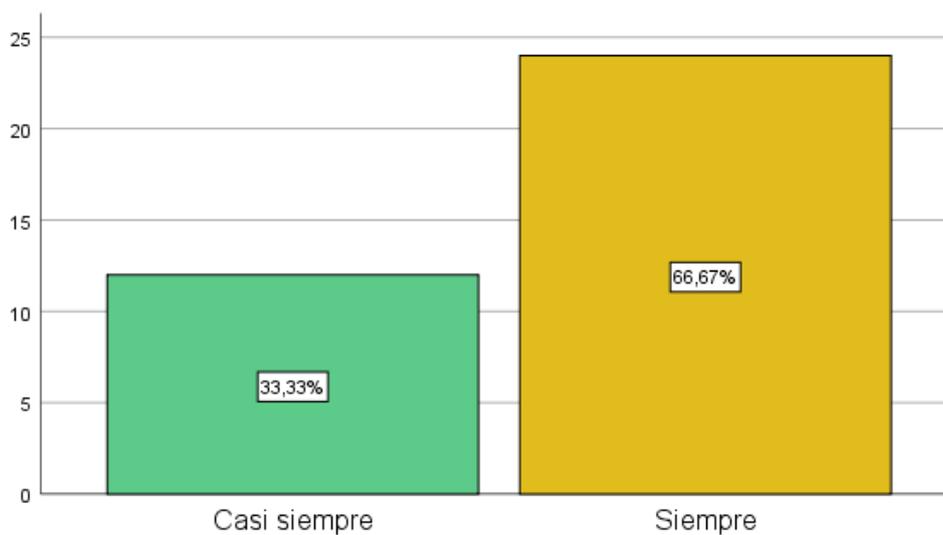


En la Figura 7 se puede observar que gran número de los encuestados sienten que su trabajo les hace sentir realizado como persona, sintiéndose satisfechos con su trabajo en la institución educativa.

Indicador 6: Gusto por el trabajo

Figura 8

Le gusta las funciones que realiza en la institución

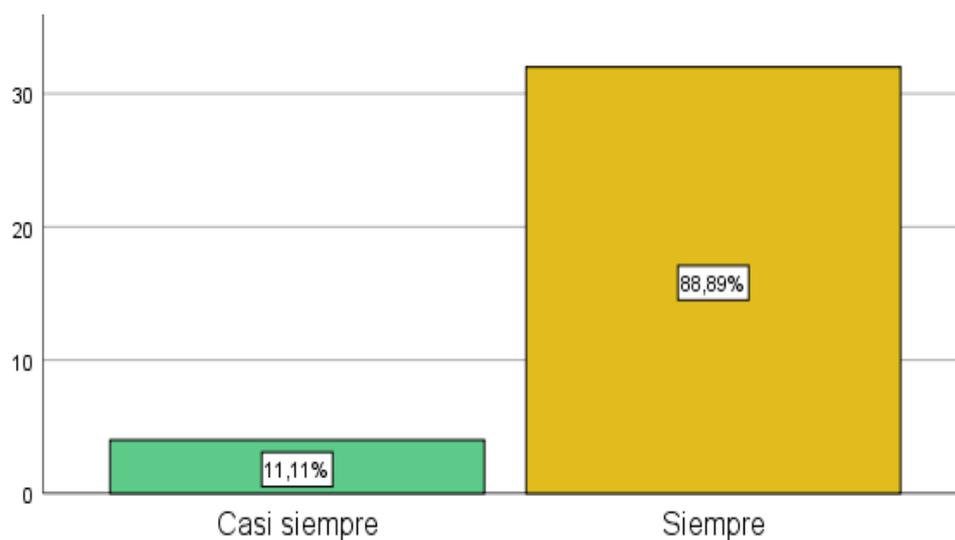


En los hallazgos en la Figura 8 se observa que a la mayoría de los trabajadores les gusta las funciones y tareas que realizan en la institución, según el 66.67% que respondió siempre y el 33.33% casi siempre.

Indicador 7: Bienestar con uno mismo

Figura 9

Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo (a)



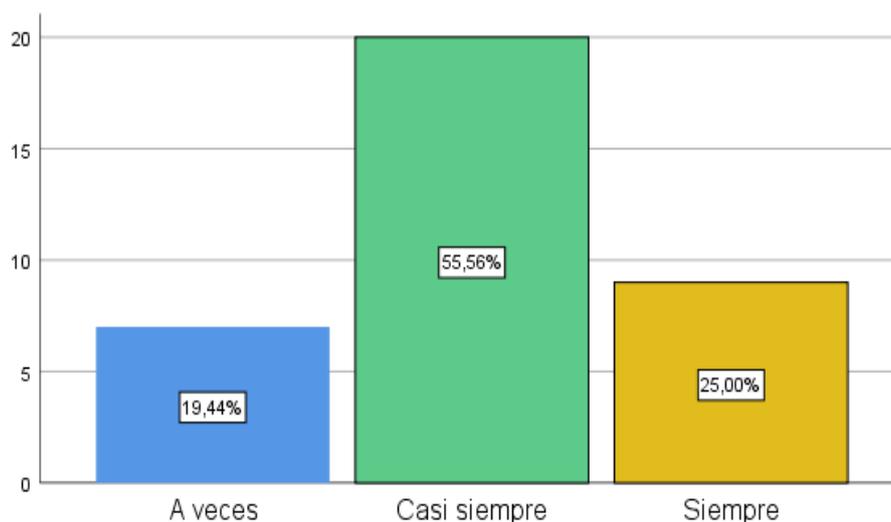
En los hallazgos en la Figura 9 se evidencia que la mayoría de los trabajadores sí se sienten bien consigo mismos desarrollando su trabajo en la institución educativa. Mostrando satisfacción con su trabajo realizado.

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Indicador 8: Distribución física

Figura 10

La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de sus labores

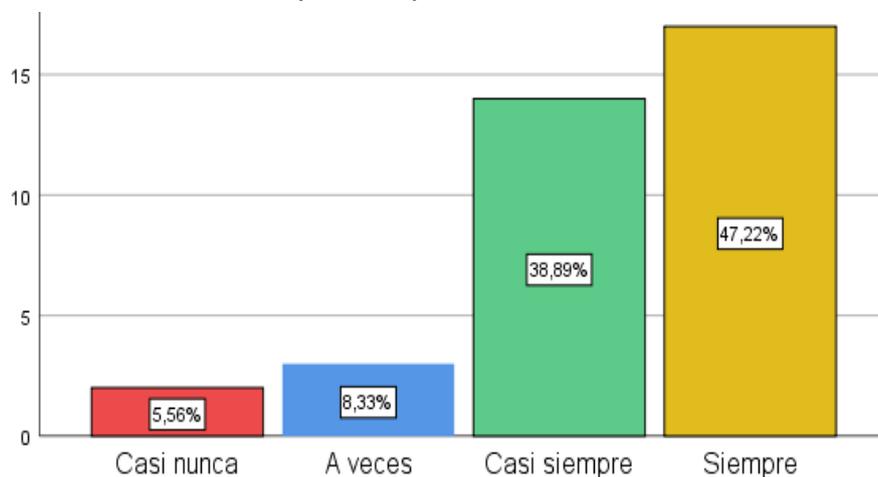


Según los resultados en la Figura 10, los encuestados sí se muestran conformes con el ambiente de trabajo y su distribución física, ya que consideran que les facilita desarrollar sus labores en la institución.

Indicador 9: Ambiente confortable

Figura 11

El ambiente donde trabaja es confortable

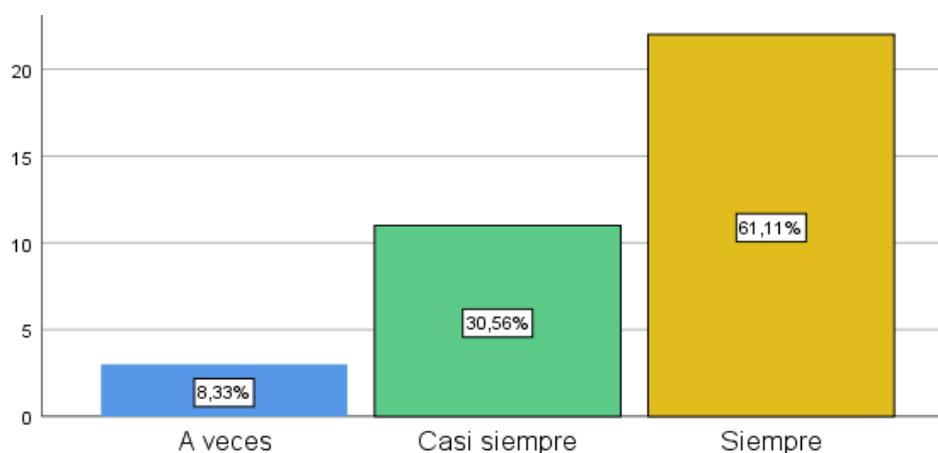


Concerniente a los hallazgos mostrados en la Figura 11 se observa que los encuestados mencionan que el ambiente donde trabaja es confortable, según el 47.22% es siempre, el 38.89% menciona que es casi siempre 8.33% es a veces y 5.56% es casi nunca.

Indicador 10: Relación favorable con jefes

Figura 12

Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo

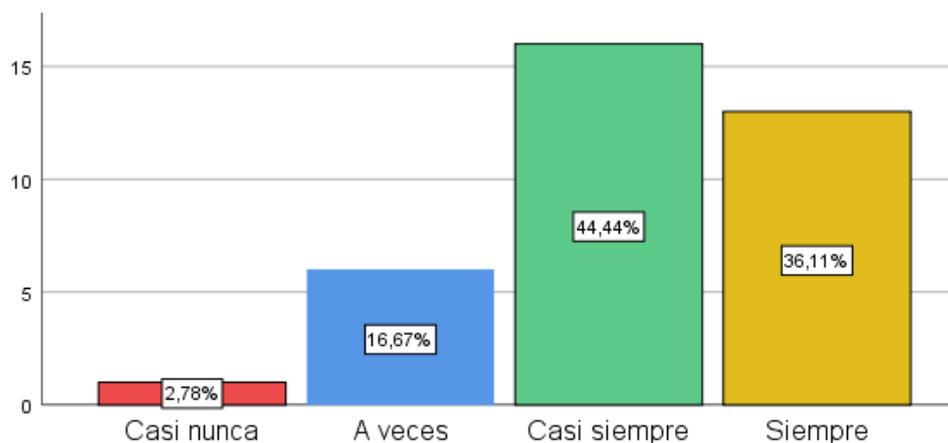


En la Figura 12 se observa que la mayoría de los trabajadores sostienen que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo, favoreciendo un servicio de calidad a la ciudadanía.

Indicador 11: Comodidad del ambiente de trabajo

Figura 13

La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable

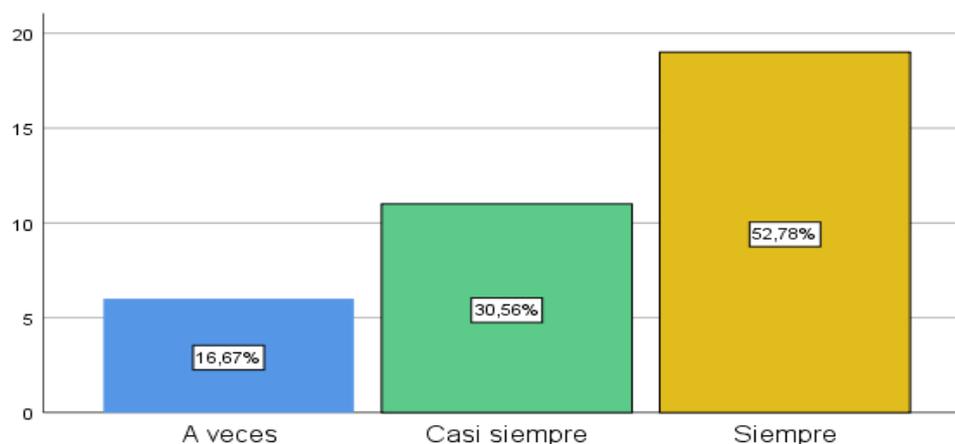


En la Figura 13 se observa que los hay positivas afirmaciones a la premisa que es inigualable a las comodidades del entorno de trabajo en la institución educativa. Solo un pequeño porcentaje vaciló con tal afirmación.

Indicador 11: Comodidad del ambiente de trabajo

Figura 14

En el ambiente físico donde labora se siente cómodo

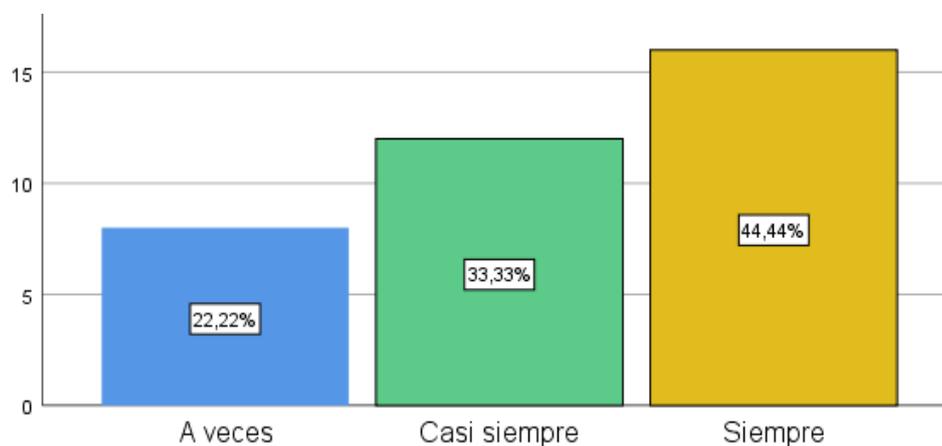


Según la Figura 14 hay positivas conclusiones respecto a sentirse cómodos con el ambiente físico donde se labora. Esto demuestra que el entorno físico es agradable para que los trabajadores estén lo más cómodos desarrollando sus funciones.

Indicador 11: Comodidad del ambiente de trabajo

Figura 15

Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias

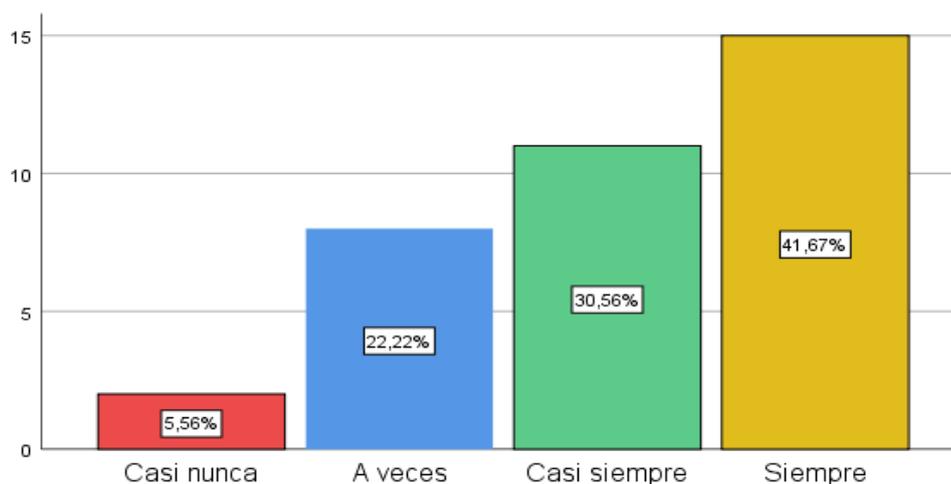


En la representación 15 se observa que los trabajadores consideran que sí existen adecuadas comodidades en el lugar de trabajo para que desarrollen correctamente sus funciones diarias.

Indicador 12: Valoración del esfuerzo

Figura 16

Valoran el esfuerzo que realiza en su trabajo



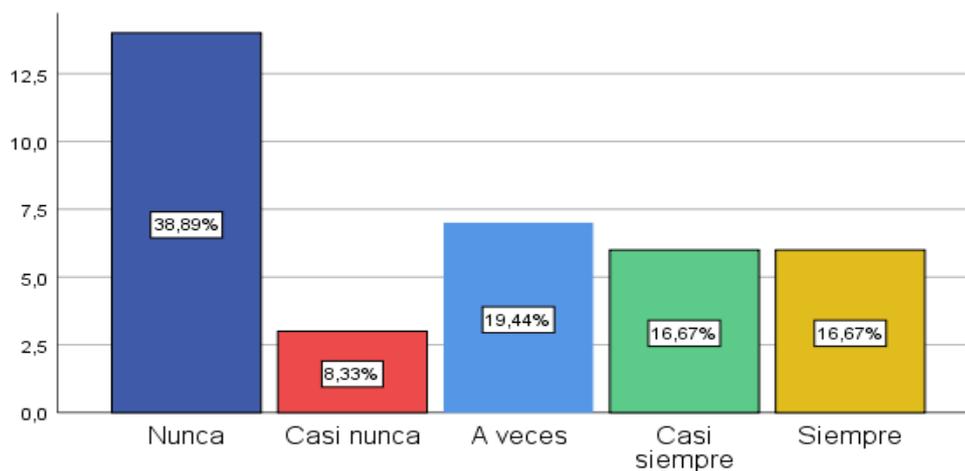
De acuerdo a la Figura 16, más de la mitad de los trabajadores consideran que la institución educativa sí valora el esfuerzo y determinación que desarrollan en su trabajo. Asimismo, un porcentaje (27.78 %) no se muestra conforme con dicha afirmación.

Dimensión 3: Reconocimiento personal y social

Indicador 13: Relevancia de la tarea

Figura 17

Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia

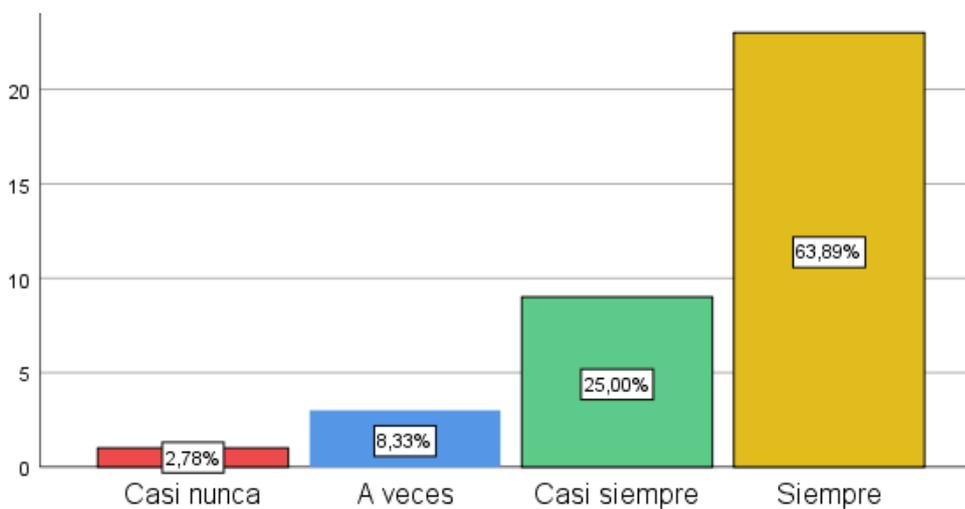


En los hallazgos en la Figura 17 se observa que hay diversidad de respuestas respecto a esta afirmación. Por una parte, un porcentaje de trabajadores (47.22 %) no consideran que sus tareas sean sin importancia. Sin embargo, hay otros trabajadores que sí lo consideran así.

Indicador 14: Compartir el trabajo

Figura 18

Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta agradable

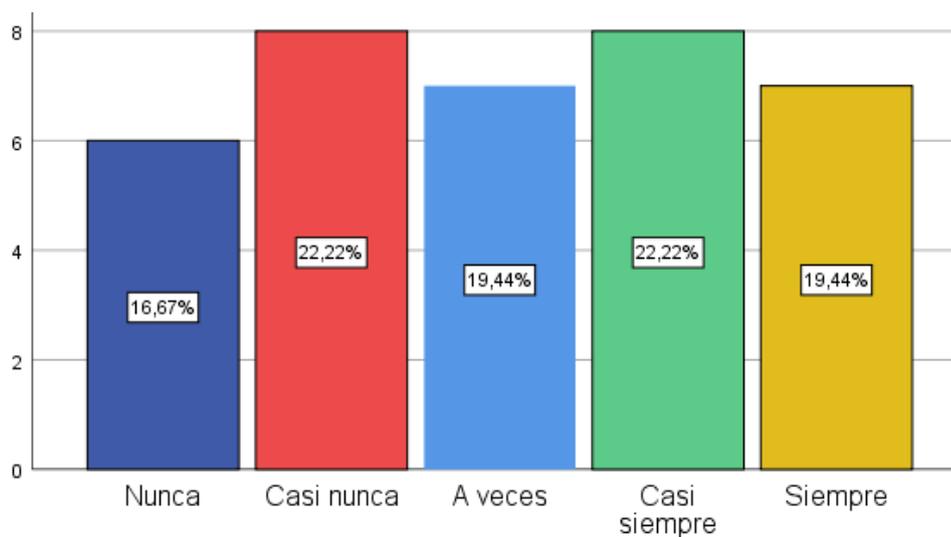


En la Figura 18 se evidencia que los trabajadores consideran que es agradable el trabajar y compartir con los demás compañeros de la institución educativa.

Indicador 15: Reconocimiento de horas extras

Figura 19

Le reconocen las horas extras que realiza



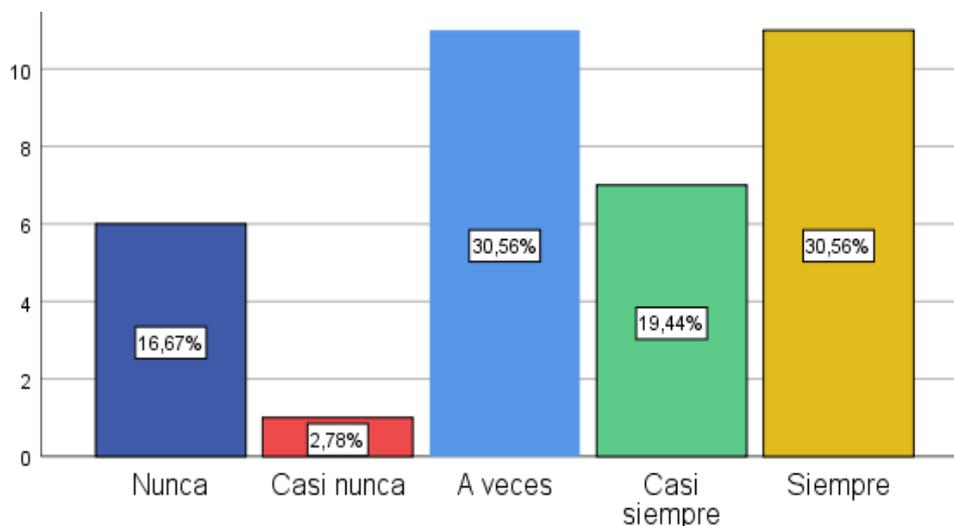
En los resultados de la Figura 19, se deduce que hay discrepancias respecto al reconocimiento de las horas extras. Casi la mitad de los trabajadores consideran que sí se les reconoce las horas extras realizadas, sin embargo, la otra mitad señala que no.

Dimensión 4: Beneficios económicos

Indicador 16: Percepción de la remuneración

Figura 20

La remuneración que recibe es muy baja para la labor que realiza

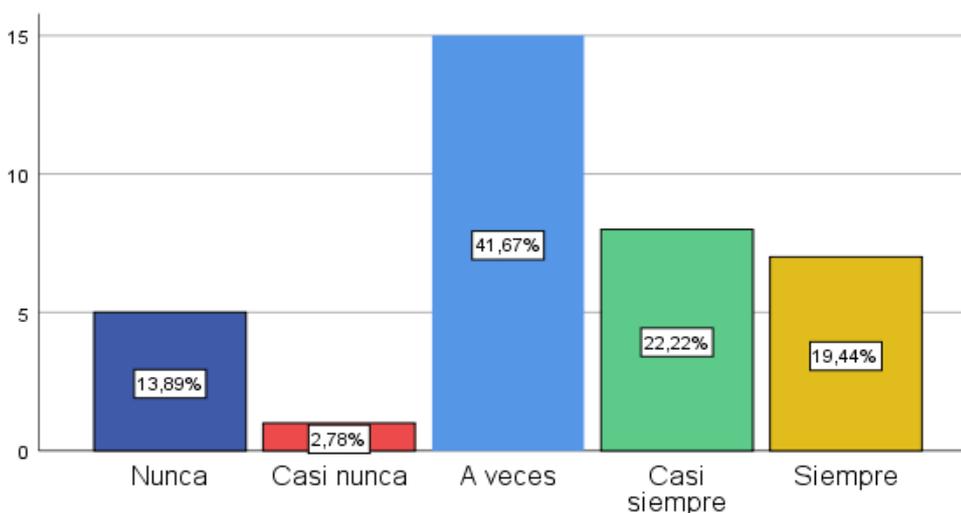


En la Figura 20 se observa que la mayoría de encuestados sí están disconformes con la remuneración que perciben por su labor en la institución educativa. Solo una pequeña proporción de ellos estuvieron conformes con su remuneración.

Indicador 17: Conformidad con la remuneración

Figura 21

Se siente mal con la remuneración que gana

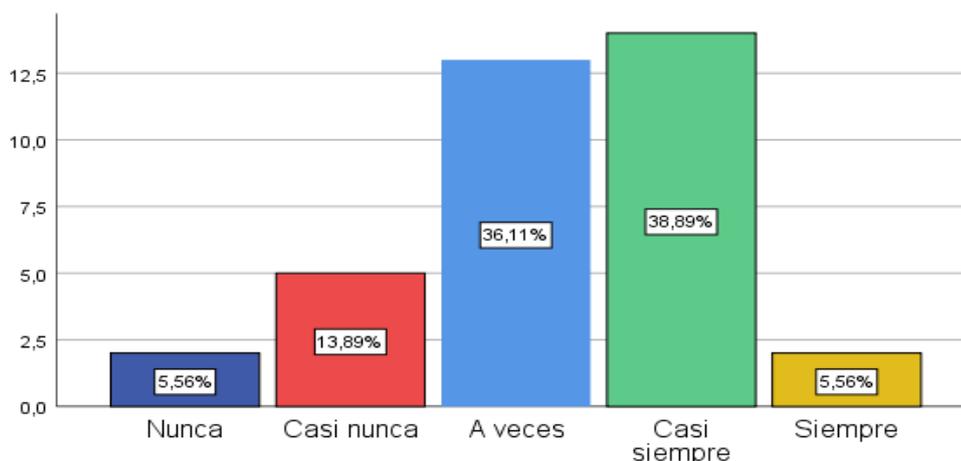


Con lo observado en la Figura 21 se pudo conocer que hay un gran descontento con la remuneración que reciben en la institución, no estando satisfechos con su sueldo.

Indicador 18: Cubrir necesidades

Figura 22

Los beneficios económicos que recibe cubren sus necesidades

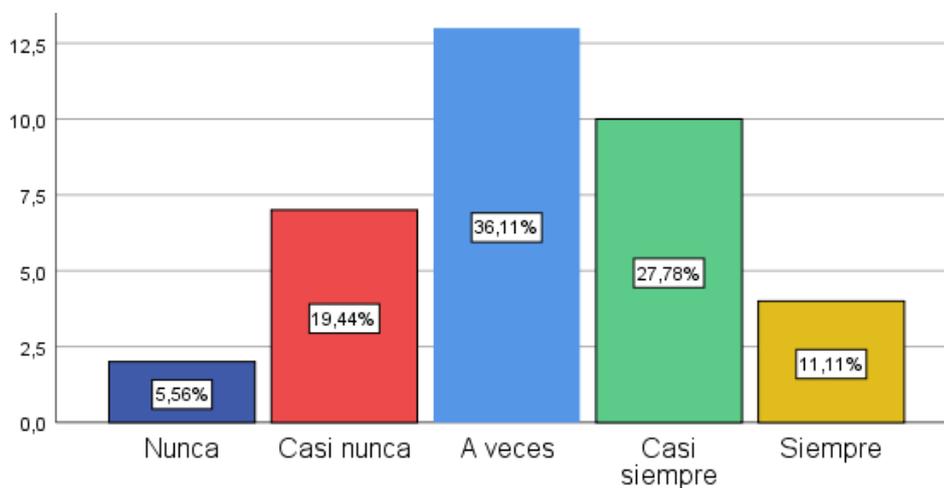


Con los resultados en la Figura 22 se puede identificar que, a pesar de estar disconformes con su remuneración, los trabajadores consideran que sí les permite cubrir sus necesidades, aunque no de la manera esperada.

Indicador 19: Cubrir expectativas

Figura 23

Su trabajo le permite cubrir sus expectativas de salud y educación



En la representación 23 se observa que una porción de trabajadores considera que en ocasiones y generalmente su trabajo les permite cubrir sus expectativas de salud y educación. En tanto, otra porción considera que eso no se llega a dar.

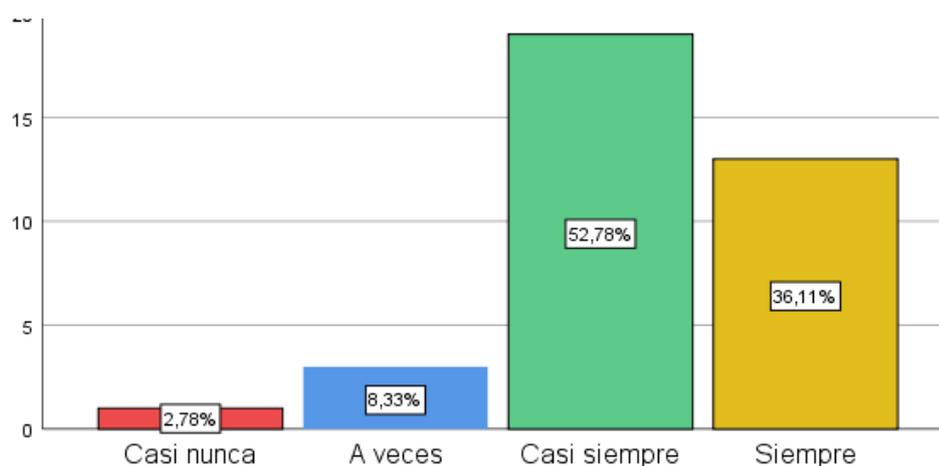
4.2.2. *Respuestas sobre la variable desempeño laboral*

Dimensión 1: Productividad laboral

Indicador 1: Desempeño de funciones

Figura 24

Usa apropiadamente los métodos de trabajo en el desarrollo de sus funciones

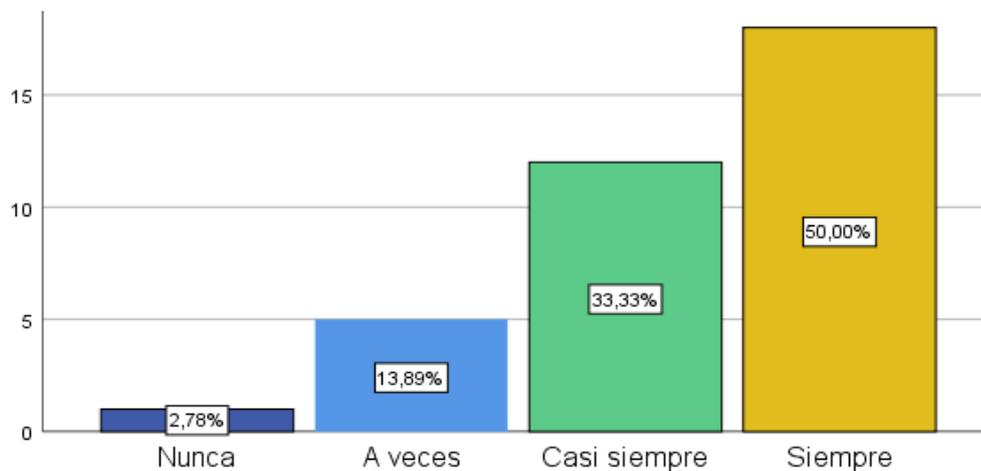


En las derivaciones en la Figura 24 se observa que los trabajadores sí usan apropiadamente los métodos de trabajo en el desarrollo de las funciones, según el 52.78% esto se da casi siempre, para el 36.11% es siempre, el 8.33% menciona que es a veces y el 2.78% menciona que es casi nunca. Por lo tanto, se entiende que hay un adecuado manejo de los procesos de trabajo.

Indicador 1: Desempeño de funciones

Figura 25

Se desenvuelve y cumple adecuadamente las funciones

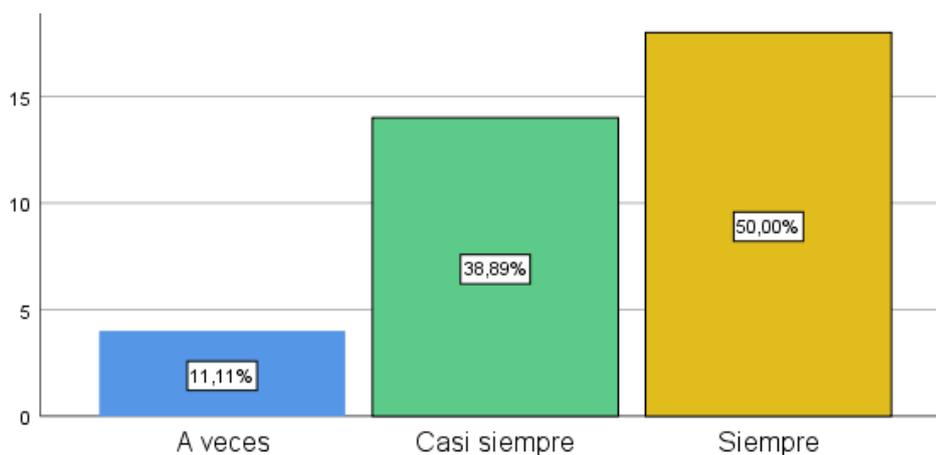


Según lo observado en la Figura 25 se evidencia que los trabajadores sí se desenvuelven apropiadamente, cumpliendo con sus funciones laborales. Lo cual denota el compromiso del personal con su trabajo.

Indicador 2: Aporte de ideas

Figura 26

Se muestra y expone nuevas ideas para mejorar los métodos de trabajo

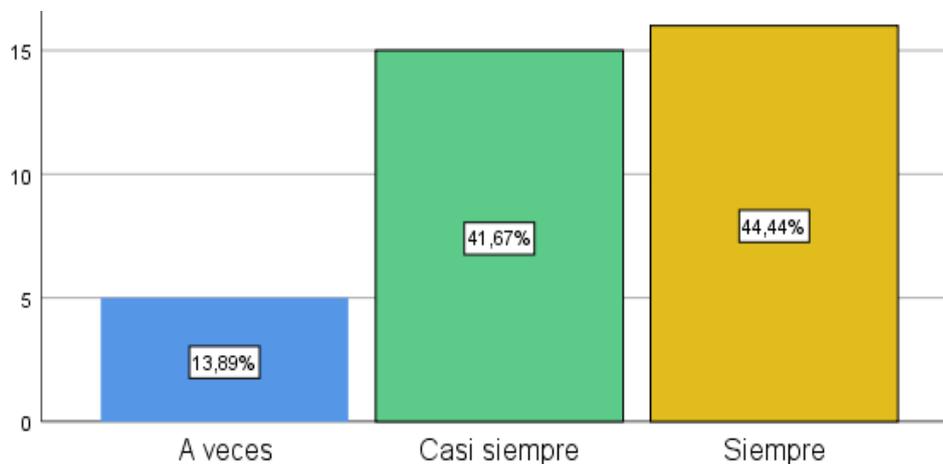


Concerniente al segundo indicador, de acuerdo a la Figura 26, se evidencia que los encuestados sí se muestran y exponen nuevas opiniones para mejorar los métodos de trabajo.

Indicador 3: Asequibles al cambio

Figura 27

Cree que en la institución se muestran asequibles al cambio

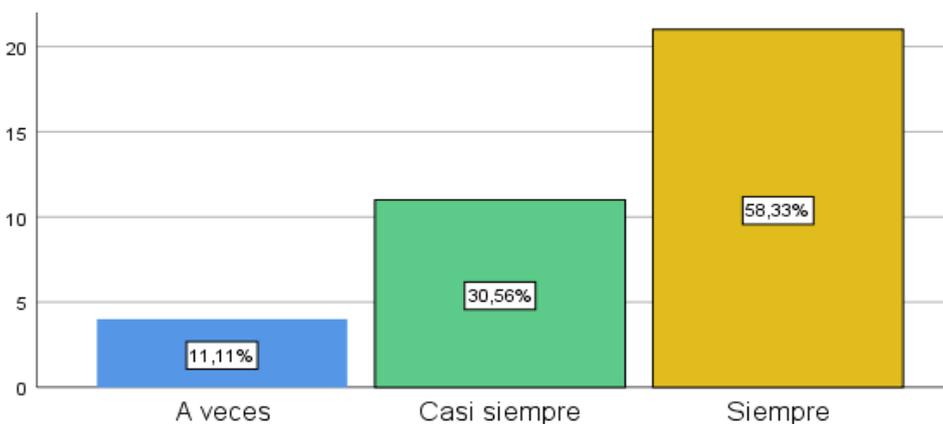


Respecto a los hallazgos en la Figura 27, se evidencia que los trabajadores en la institución se muestran asequibles al cambio, según el 44.44% de afirmaciones es siempre, el 41.67% es casi siempre y el 13.89% menciona que es a veces.

Indicador 4: Profesionalismo

Figura 28

Se muestra profesional en el trabajo

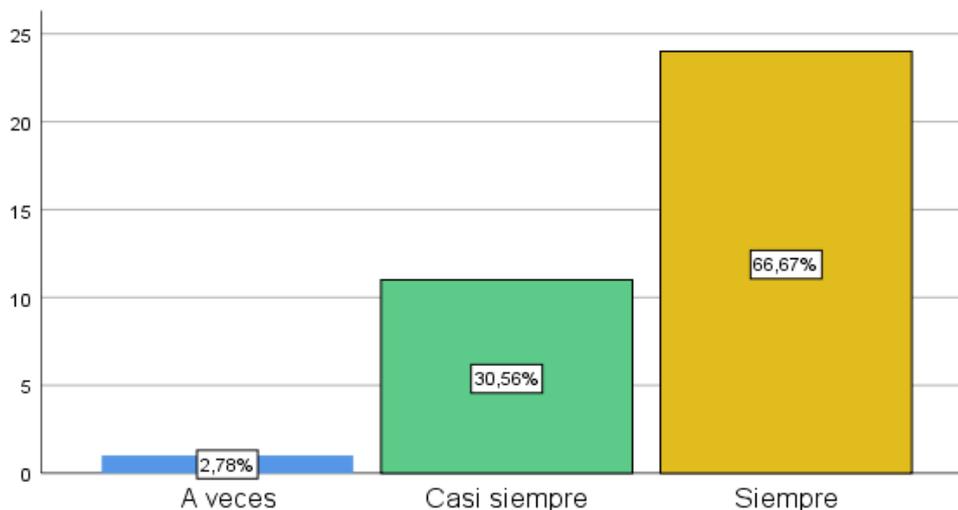


En la Figura 28 se observa que los trabajadores muestran una actitud profesional en el trabajo, según el 58.33% de afirmaciones es siempre y el 30.56% es casi siempre.

Indicador 5: Solución de problemas

Figura 29

Tiene gran capacidad para la solución problemas



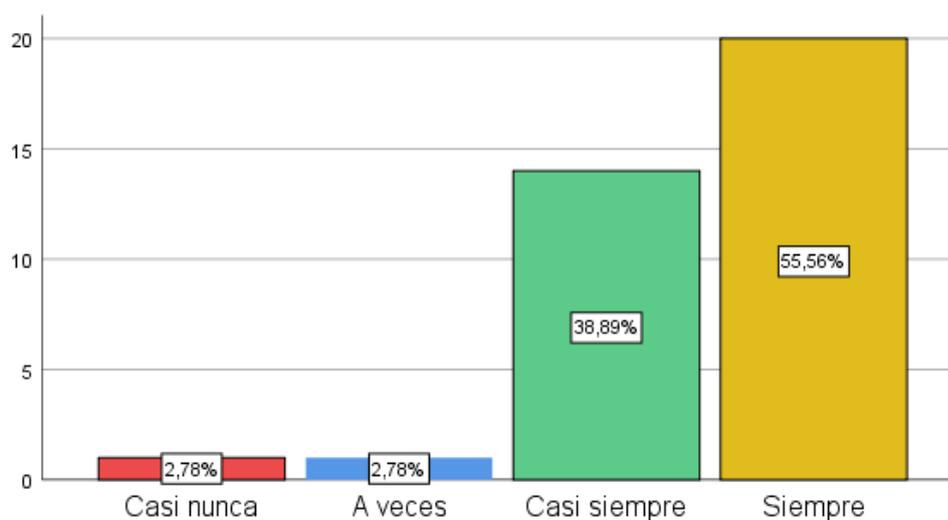
En los datos mostrados en la Figura 29 se observa que los trabajadores sí poseen gran capacidad y aptitud para la resolución de problemas dentro de la institución educativa.

Dimensión 2: Eficiencia

Indicador 6: Uso adecuado de los recursos

Figura 30

Usa responsablemente los recursos y materiales que le asigna la institución

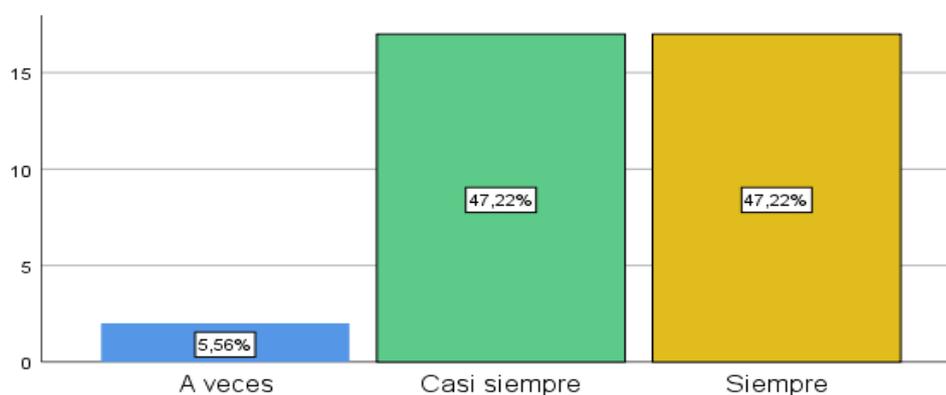


En lo evidenciado en la Figura 30, se observa que los miembros de la institución sí usan responsablemente los recursos y materiales que se les asigna, esto según las afirmaciones en el estudio.

Indicador 7: Hacer lo correcto

Figura 31

Realiza las cosas de manera correcta

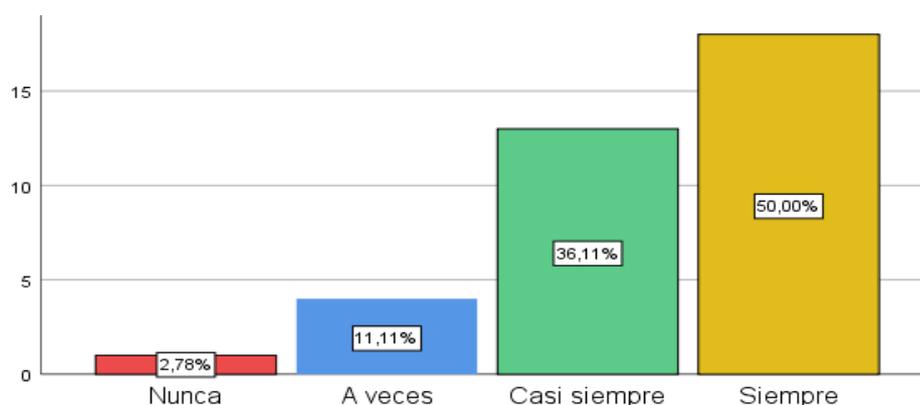


Según los resultados en la Figura 31, se evidencia que los trabajadores sí efectúan correctamente las actividades dentro de la institución educativa.

Indicador 8: Compartir información

Figura 32

Comparte la información que se maneja dentro de la institución

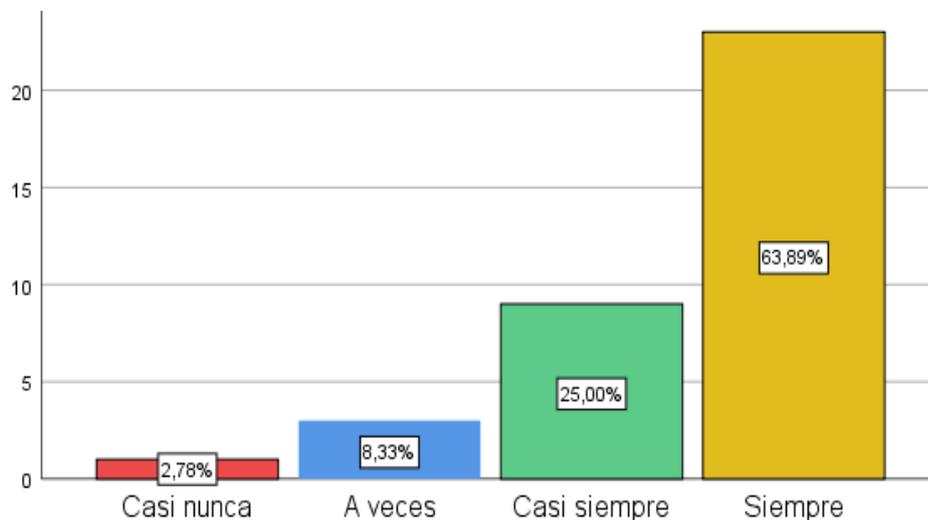


En la Figura 32 se observa que, por lo general, los trabajadores sí comparten la información que se maneja dentro de la institución, contribuyendo al correcto desarrollo del trabajo.

Indicador 9: Trabajo en equipo

Figura 33

Trabaja en equipo entre compañeros para el logro de metas

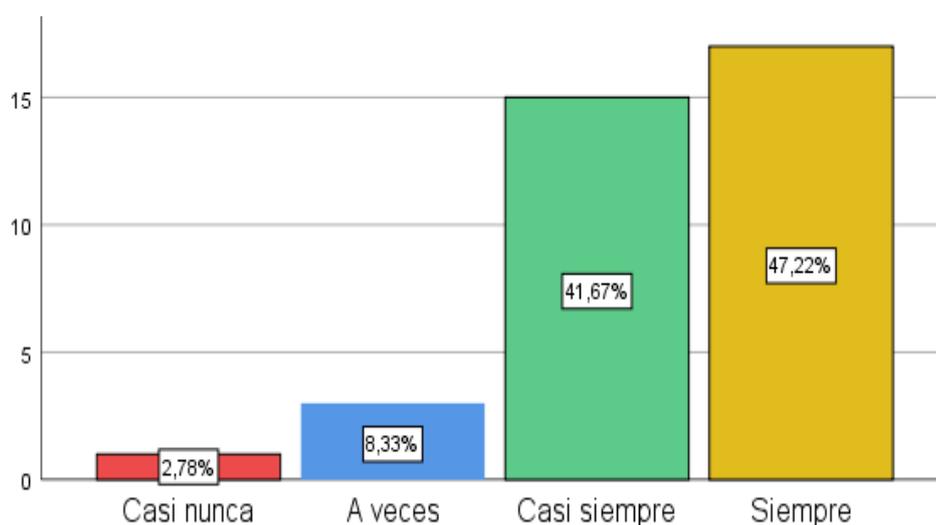


Según los datos en la Figura 33, los miembros de la institución educativa sí se comprometen y trabajan en equipo a fin de cumplir con las metas organizacionales.

Indicador 10: Desarrollo e integración

Figura 34

Existe desarrollo e integración adecuada en el equipo de trabajo

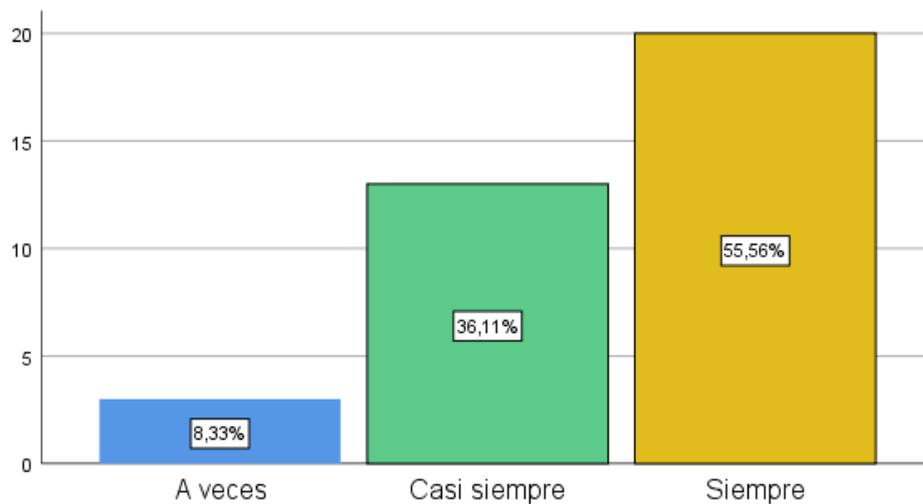


En la representación 34 se observa que existe desarrollo e integración adecuada en el equipo de trabajo, esto según las respuestas alcanzadas.

Indicador 11: Cumplir las normas

Figura 35

Cumple apropiadamente las normas de la institución evitando ausentismos y sanciones



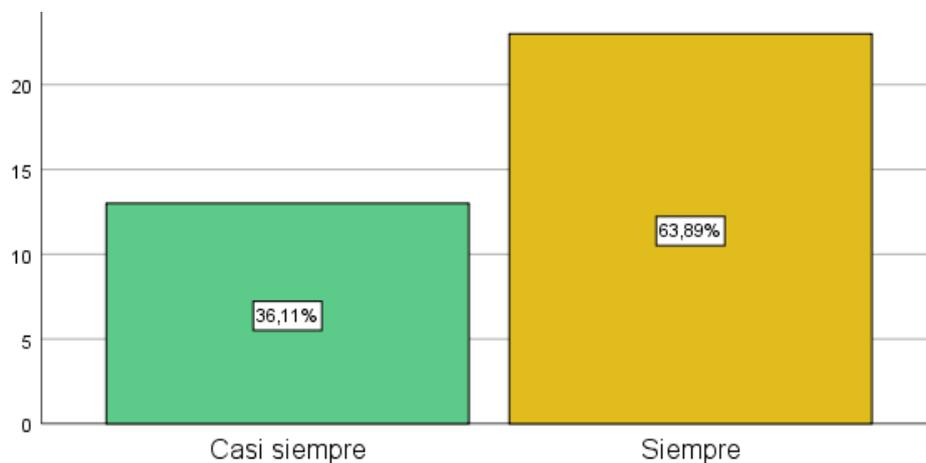
En la Figura 35 se observa que dentro de la institución educativa sí se cumple correctamente las normas, tales como evitar ausentismos y sanciones por faltas a la organización.

Dimensión 3: Eficacia

Indicador 12: Aportación al área

Figura 36

Con su desempeño en la institución está aportando y beneficiando al área de trabajo



En los hallazgos de la Figura 36 se observa que con el desempeño realizado en la institución los trabajadores están aportando y beneficiando al área de trabajo, según el 63.89% es siempre y el 36.11% es casi siempre.

Indicador 13: Logro de metas

Figura 37

Existe preocupación por lograr las metas de la institución

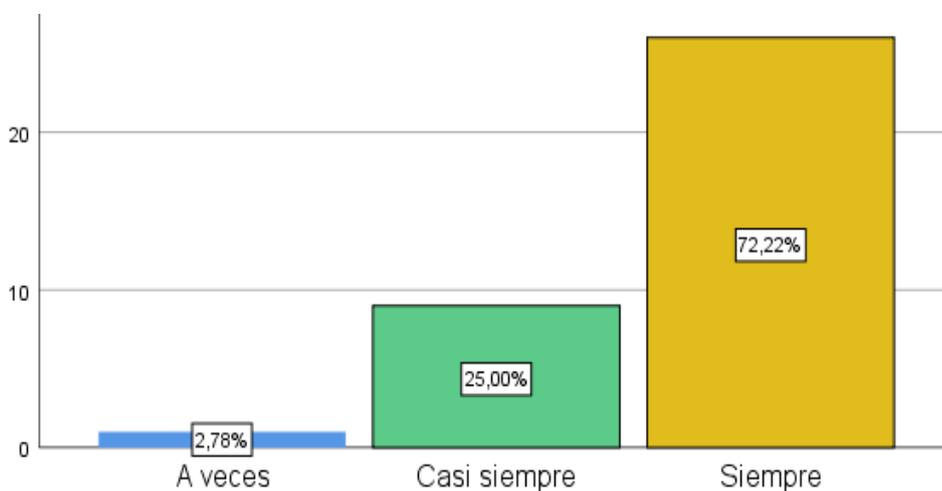


Respecto la Figura 37, se observa que existe preocupación por lograr las metas de la institución, según el 66.67% es siempre y el 33.33% es casi siempre.

Indicador 14: Puntualidad y cumplimiento de entregas

Figura 38

En el desarrollo de sus funciones, es puntual y cumple con los tiempos de entrega de sus deberes asignados

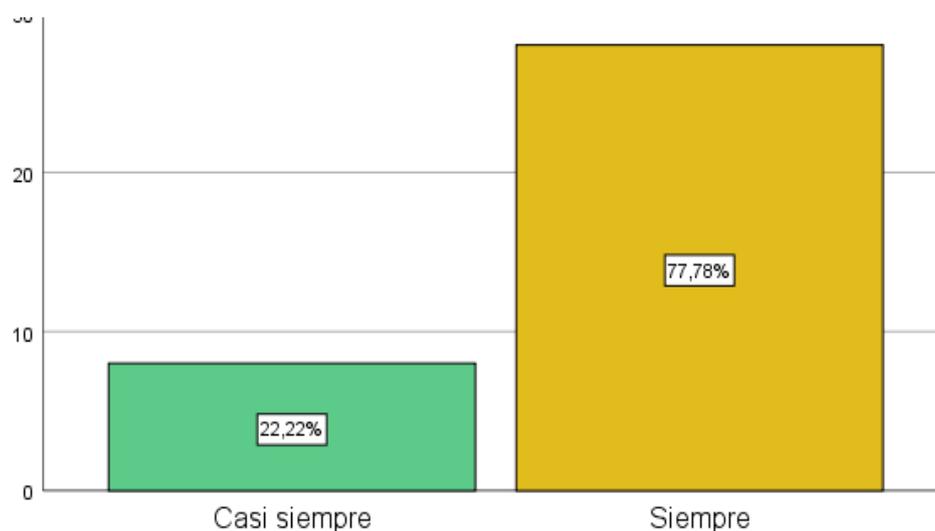


En la Figura 38 se observa que, en cuanto al desarrollo de sus funciones, los trabajadores son puntuales y cumplen con los tiempos de entrega de sus responsabilidades asignadas.

Indicador 15: Cumplir con las tareas

Figura 39

Cumple con las actividades y tareas asignadas

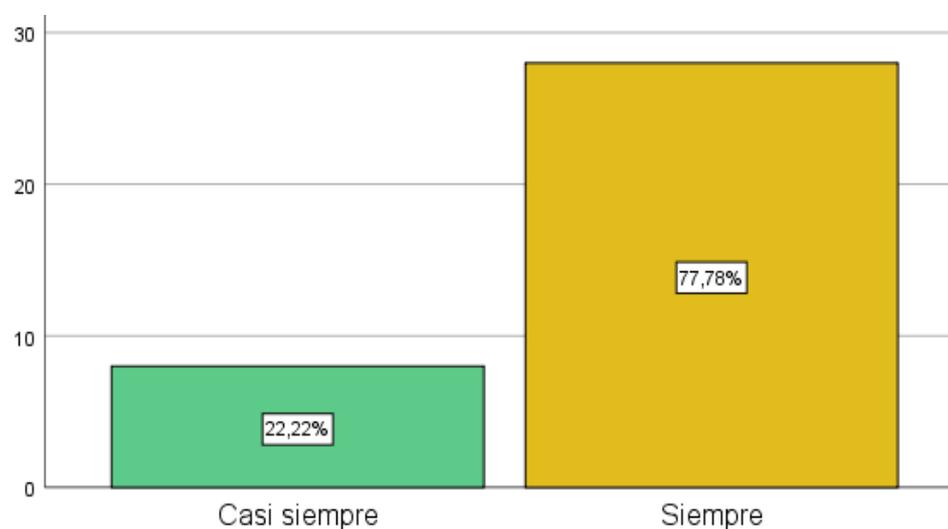


Con las derivaciones en la Figura 39 se observa que los trabajadores sí cumplen con las actividades y tareas asignadas en el desempeño de sus funciones.

Indicador 16: Conocimientos adecuados

Figura 40

Posee y maneja los conocimientos adecuados para el puesto que desempeña



En los hallazgos de la Figura 40 se observa que los trabajadores sí poseen y manejan los conocimientos convenientes para su puesto de trabajo.

4.3. Análisis descriptivo de dimensiones y variables

Tabla 8

Baremos para satisfacción laboral y sus dimensiones

Niveles	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos	SATISFACCIÓN LABORAL
Bajo	28 - 30	20 - 24	4 - 7	4 - 9	65 - 77
Medio	31 - 32	25 - 30	8 - 11	9 - 14	78 - 90
Alto	33 - 35	31 - 35	12 - 15	15 - 20	91 - 103

Tabla 9

Baremos para el desempeño laboral y sus dimensiones

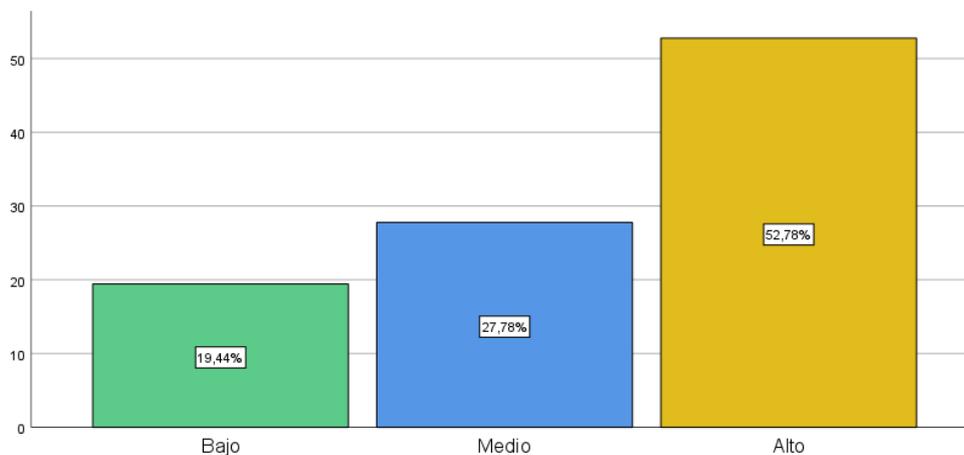
Niveles	Productividad laboral	Eficiencia	Eficacia	DESEMPEÑO LABORAL
Bajo	20 - 23	20 - 23	20 - 21	65 - 71
Medio	24 - 26	24 - 26	22 - 23	72 - 78
Alto	27 - 30	27 - 30	24 - 25	79 - 85

Los niveles bajo, medio y alto se obtuvieron a través de los puntajes correspondientes a cada una de las variables y dimensiones. Por ello, primero se identifica el puntaje mínimo y máximo de cada dimensión y variable, luego se calcula la amplitud que es la distancia numérica entre el puntaje mínimo y máximo, posterior a ello se divide la amplitud con el total de niveles, en este caso son 3, el valor obtenido será la distancia entre puntajes que comprenderá cada uno de los niveles.

A) Interpretación de baremos de satisfacción laboral y sus dimensiones

Figura 41

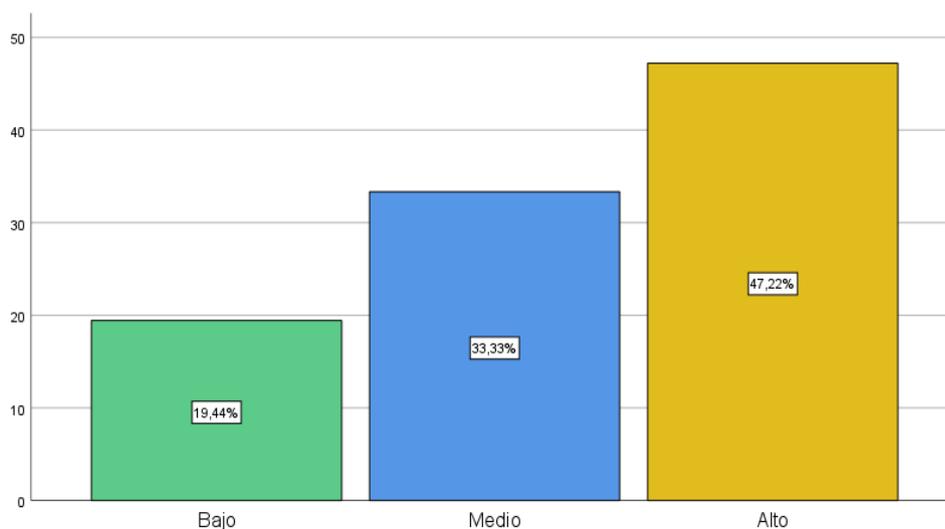
Nivel de la dimensión significancia de la tarea



Según la Figura 41, la dimensión significación de la tarea, perteneciente a la variable satisfacción laboral, esta es percibida de nivel alto por el 52.8% de encuestados, mientras que para el 27.8% es de nivel medio y según el 19.4% es de nivel bajo.

Figura 42

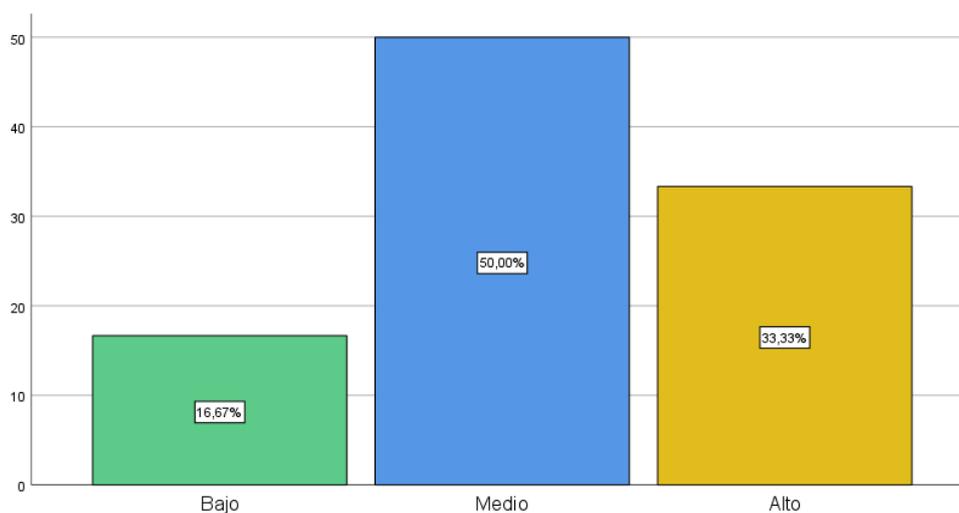
Nivel de la dimensión condiciones de trabajo



Se puede observar en los resultados de la Figura 42, que las condiciones de trabajo se perciben de nivel alto (47.2%), seguido de un nivel medio (33.33%) y para el 19.4% se percibe de nivel bajo.

Figura 43

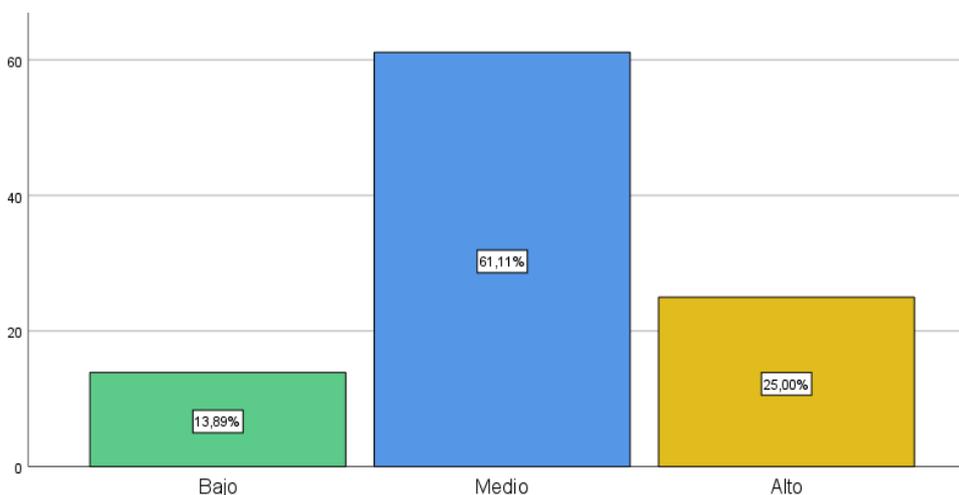
Nivel de la dimensión reconocimiento personal y social



Concerniente al reconocimiento personal y social, según la Figura 43, esta se encuentra en un nivel medio (50%), en tanto, según el 33.33% es de nivel alto y finalmente el 16.67% lo percibe de nivel bajo.

Figura 44

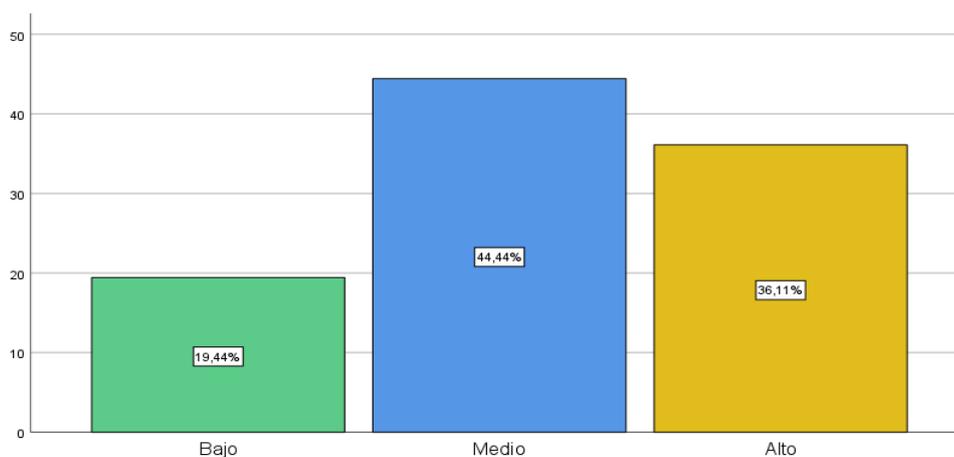
Nivel de la dimensión beneficios económicos



Se puede observar en la Figura 44 que, respecto a los beneficios económicos, tiene una percepción de nivel medio (61.1 %), seguido de un nivel alto (25%) y para el 13.9% es de nivel bajo.

Figura 45

Nivel de la variable satisfacción laboral

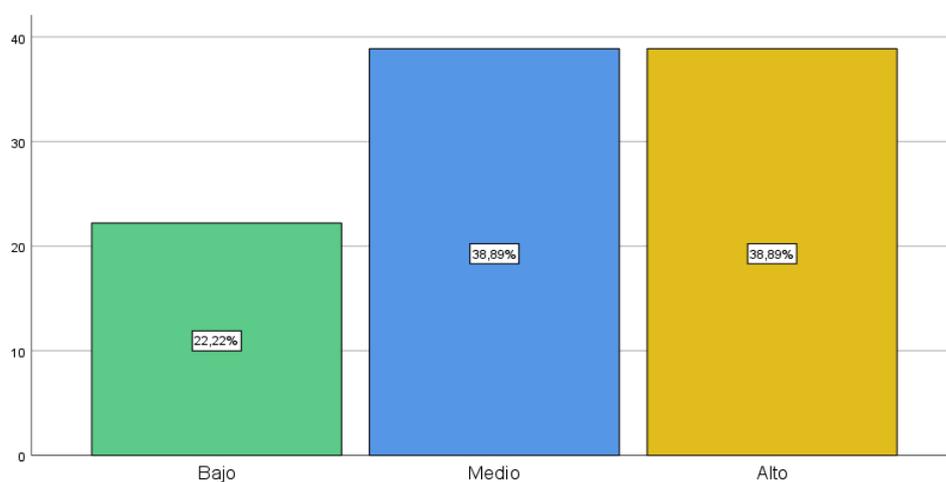


Finalmente, la percepción general de la satisfacción laboral es de nivel medio, según el 44.44% de respuestas, por su parte, el 36.1% lo percibe de nivel alto y el 19.4% de nivel bajo.

B) Interpretación de baremos de desempeño laboral y sus dimensiones

Figura 46

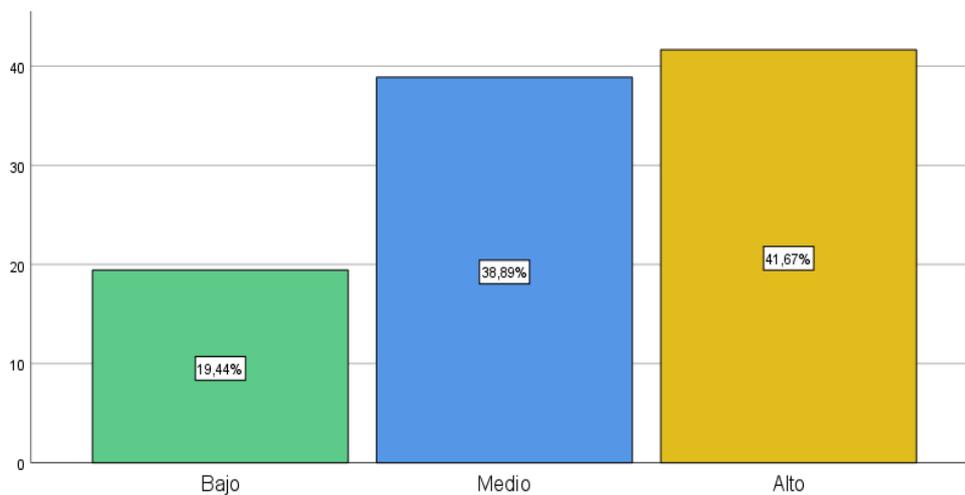
Nivel de la dimensión productividad



Se puede observar en la Figura 46, que la productividad laboral de los integrantes de la institución educativa se encuentra en 38.9% nivel medio, en 38.9% nivel alto y 22.22% nivel bajo.

Figura 47

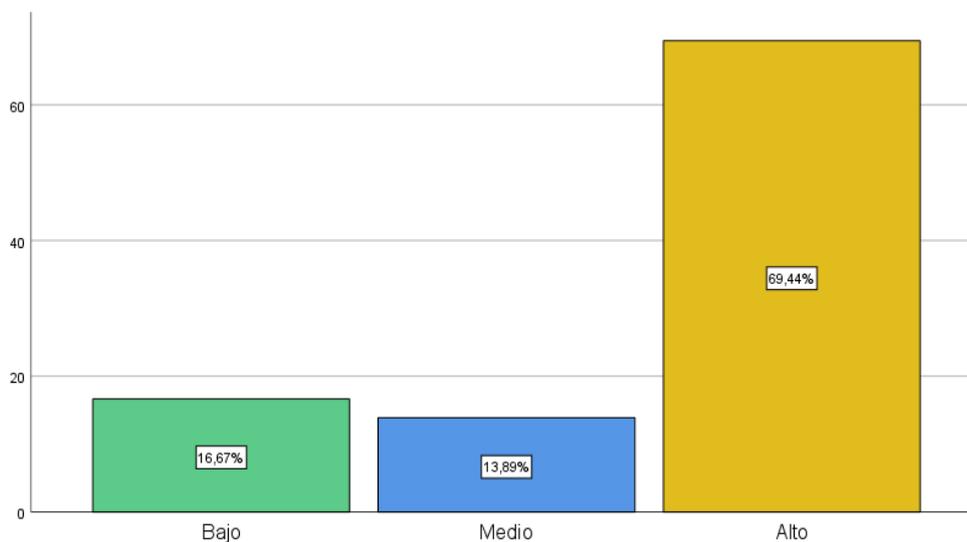
Nivel de la dimensión eficiencia



Se puede observar en la Figura 47 que la eficiencia en el desempeño laboral se percibe por el 41.7% en un nivel alto, para el 38.9% es de nivel medio y según el 19.44% es de nivel bajo.

Figura 48

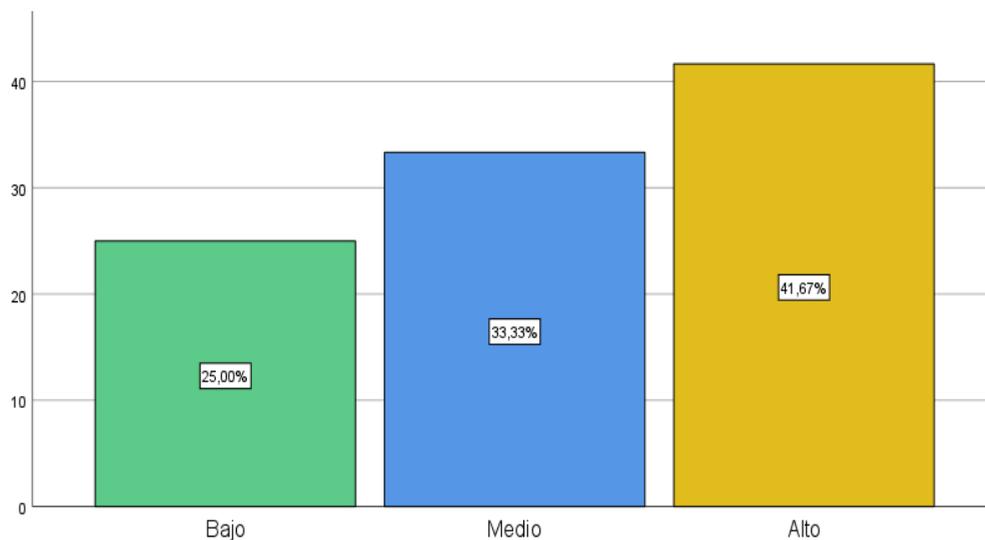
Nivel de la dimensión eficacia



Según la Figura 48, la eficacia del desempeño laboral se percibe de nivel alto por el 69.44%, en tanto, según el 16.7% es de nivel bajo y para el 13.9% es de nivel medio.

Figura 49

Nivel de la variable desempeño laboral



En cuanto al desempeño de los trabajadores, en la Figura 49 se observa que es percibido de nivel alto (41.67%), seguido de nivel medio (33.33%) y en un nivel bajo (25%). Esto demuestra que los trabajadores muestran un adecuado desenvolvimiento en sus funciones, aportando a la institución al logro de sus metas.

4.4. Prueba de Hipótesis

4.4.1. Hipótesis General

a) Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luis Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luis Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

b) Cálculo estadístico:

Tabla 10

Relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral

				Satisfacción laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		36	36
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		36	36

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

c) Decisión: $P\text{-valor} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) \rightarrow H1.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir, sí existe correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, con un nivel de confianza del 95% ($1 - \alpha$).

d) Nivel de relación: El nivel de correlación de Spearman entre las variables fue de 62.6 %, indicando positiva conexión de grado medio. Es decir, a medida que haya

mayor satisfacción laboral en la I.E. 0433 “Luis Aliaga Gonzales”, así también, se reflejará un mejor desempeño laboral que beneficiará a la organización.

4.4.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

a) Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

b) Cálculo estadístico:

Tabla 11

Relación entre la significancia de la tarea y desempeño laboral

			Significancia de la tarea	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Significancia de la tarea	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,519**
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,519**	1,000
		N	36	36

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

c) Decisión: $P\text{-valor} < \alpha$ ($0.001 < 0.05$) \rightarrow H1.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir, sí existe correlación entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral, con un nivel de confianza del 95% ($1 - \alpha$).

e) Nivel de relación: El coeficiente de correlación fue de 51.9 % lo que demuestra una relación positiva moderada entre la significancia de la tarea y el

desenvolvimiento laboral; entendiéndose que, a medida que los colaboradores se sientan satisfechos con las tareas y resultados de su trabajo y tengan un sentimiento de realización en la institución, así también, se reflejará un mayor y mejor desenvolvimiento en el trabajo.

Hipótesis específica 2

a) Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

b) Cálculo estadístico:

Tabla 12

Relación entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral

			Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	36	36

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

c) Decisión: $P\text{-valor} < \alpha$ ($0.001 < 0.05$) \rightarrow H1.

Por lo tanto, se admite la hipótesis alterna (H1), es decir, sí existe correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, con un nivel de confianza del 95% ($1 - \alpha$).

- d) Nivel de relación:** El nivel de correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral fue de 54.9 %, lo que demuestra una relación positiva moderada. Entendiéndose que, a mayor satisfacción por la distribución del ambiente de trabajo, por la comodidad el ambiente y el trato con jefes, mayor será el desempeño que demuestren los colaboradores en la institución educativa.

Hipótesis específica 3

a) Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre el reconocimiento personal - social y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre el reconocimiento personal - social y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

b) Cálculo estadístico:

Tabla 13

Relación entre el reconocimiento personal y desempeño laboral

		Reconocimiento personal - social		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	de Reconocimiento personal - social	Coefficiente de correlación	de 1,000	Coefficiente de correlación	de ,353*
		Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,035
		N	36	N	36
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,353*	Coefficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,035	Sig. (bilateral)	.
		N	36	N	36

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

- c) Decisión:** $P\text{-valor} < \alpha$ ($0.035 < 0.05$) $\rightarrow H1$.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir, sí existe correlación entre el reconocimiento personal-social y el desempeño laboral, con un nivel de confianza del 95% ($1 - \alpha$).

- d) Nivel de relación:** Se alcanzó un nivel de correlación de 35.3 % entre el reconocimiento personal-social y el desempeño laboral, lo que refleja que sí hay relación positiva, aunque de grado bajo. Es decir, a mayor percepción sobre las tareas como algo importante, el agrado de compartir el trabajo con los demás y el reconocimiento de horas extras podrá ayudar a que se perciba un mayor desempeño de los trabajadores.

Hipótesis específica 4

a) Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre los beneficios económicos y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre los beneficios económicos y el desempeño laboral en el personal de la I.E. N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín 2022.

b) Cálculo estadístico:

Tabla 14

Relación entre los beneficios económicos y desempeño laboral

			Beneficios económicos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	1,000	,322
		Sig. (bilateral)	.	,055
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,322	1,000
		Sig. (bilateral)	,055	.

N	36	36
---	----	----

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

c) Decisión: el P-valor $> \alpha$ ($0.055 > 0.05$) $\rightarrow H_0$.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0), es decir, no existe correlación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral, con un nivel de confianza del 95% ($1 - \alpha$).

d) Nivel de relación: Como se observa en la Tabla 14, el valor de correlación que se obtuvo fue de 32.2 %, demostrando que no hay conexión entre ambos constructos. Esto evidencia que existe poca satisfacción con los beneficios económicos que brinda la institución, por lo que no se asocia ni se refleja con un buen desempeño laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Si bien la satisfacción laboral es una manifestación emocional de la ciudadanía institucional en función a las responsabilidades laborales que ejercen (García et al., 2020); mientras que, el desempeño laboral es el rendimiento de los colaboradores al momento de efectuar sus labores, denotando las habilidades y destrezas que contribuyen al logro de las responsabilidades laborales (Paredes y Quiroz, 2021). De esta manera, el propósito del estudio es determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla 2022; cuyos resultados serán contrastados a continuación:

Primero, en cuanto a la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, según la Tabla 10 se pudo conocer que la significancia (p) fue de 0.000 siendo menor al valor $\alpha=0.05$, lo que significa que sí existe relación entre las variables, con un coeficiente de correlación de 62.6 %, lo que refleja una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Estos resultados coinciden con Fontal (2020) en donde se determinó que existe una relación positiva considerable entre los elementos de la satisfacción laboral y el desempeño laboral con un valor de $p<0.05$; así mismo, Acevedo y Contreras (2021) encontró un coeficiente de 0.71; sin embargo, el nivel que encontró Espinoza (2021) fue más bajo con una correlación del 0.41 entre las variables. Esto es respaldado por García et al. (2020) en donde explica que la satisfacción laboral permite

sostener el comportamiento de los trabajadores, que, a su vez, le permitirá desenvolverse de manera efectiva en su trabajo (Robbins y Coulter, 2018). De hecho, Rubio (2016) explica que permite el correcto desarrollo para llegar a los resultados esperados; Huaita&Luza (2018) también explica que un ambiente agradable, la retribución, el medio de adaptación y el perfil de los puestos permite generar un mejor performance de colaborador.

En cuanto a la relación entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, según la Tabla 11 se pudo observar una significancia (p) de 0.001 siendo menor al valor $\alpha=0.05$, lo que significa que existe relación entre las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 51.9 %, lo que refleja una relación positiva moderada entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral. Resultados contrapuestos con los de Acevedo y Contreras (2021) quienes encontraron un valor de correlación de 0.73 entre las variables. Respecto a ello, Chiavenato (2019) señala que la significancia de la tarea es importante, dado que permite generar un sentido de realización y aporte en la entidad.

En cuanto a la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, según la Tabla 12 se pudo evidenciar la significancia (p) de 0.001, inferior al valor $\alpha=0.05$, significando que existe relación entre las variables, con un coeficiente de correlación de 54.9 % lo que refleja una relación positiva moderada entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral. Estas derivaciones fueron contrastadas con Acevedo y Contreras (2021) que encontraron un valor de correlación del 0.64 entre las premisas, por su parte, Franco et al. (2020) encontraron un mayor valor de $\beta =.869$, $p < 0.1$ %, mientras que Espinoza, L. (2021) obtuvo una correlación del 86 %. Con esto se entiende la relevancia y relación que tiene para el desempeño las adecuadas condiciones de trabajo en la institución. Respecto

a ello, Durán y Parra (2016) explican que estas condiciones permiten crear un entorno de prestación de servicios adecuados y necesarios para generar calidad de vida laboral; asimismo, Chiavenato (2019) señala que estas condiciones permiten la adaptación y el logro de funciones esperadas que permiten favorecer el desempeño.

Concerniente a la relación entre el reconocimiento personal - social y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, según la Tabla 13, se pudo observar una significancia (p) de 0.035 siendo inferior al valor $\alpha=0.05$, lo que significa que existe relación entre las variables con un coeficiente de correlación de 35.3 % lo que refleja una relación positiva, aunque baja entre el reconocimiento personal y desempeño laboral. Estas derivaciones fueron cotejadas con los resultados de Acevedo y Contreras (2021) quienes obtuvieron un valor medio de conexión (0.50); por otro lado, Espinoza (2021) encontró un valor alto de conexión siendo de 0.90. Con estos resultados se demuestra la variabilidad de los resultados según contexto de estudio, resaltando la importancia del reconocimiento del personal para apoyar su desenvolvimiento. Al respecto, Rubio (2016) indica que el reconocimiento es un conjunto de componentes relacionados al trabajo que permiten generar la integración de las metas empresariales y los trabajadores; además Chiavenato (2019) señala que de esta forma aumenta el estatus, reputación y orgullo del personal.

Finalmente, sobre la relación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales” de San Martín, de acuerdo con las derivaciones en la Tabla 14, se observó una significancia (p) de 0.055 siendo mayor al valor $\alpha =0.05$, lo que significa que no existe relación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral y un nivel de correlación de 32.2 %. Estos resultados se vieron contrarios a lo obtenido por Acevedo y Contreras (2021) en donde se encontró un valor de correlación de 0.52; de la misma manera, con lo encontrado por

Espinoza (2021) que obtuvo un valor de correlación alto con 0.84; mientras que Franco et al. (2020) encontró $\beta = .313$, $p < 5\%$. Respecto al tema, Chiavenato (2019) menciona que los beneficios son incentivos monetarios que la empresa otorga para generar un beneficio económico brindando un valor útil en su vida.

Por otra parte, reconocer que el desarrollo presentó ciertas limitaciones en cuanto a la búsqueda de la información que no se pudo acceder a bibliotecas físicas, por la educación virtual que se llevaba, accediéndose solamente a bibliotecas virtuales, lo cual en cierto punto limitó las fuentes de información. Así también, se tuvo escasos antecedentes que contengan ambas variables en similar lugar de estudio que la presente investigación. En cuanto a la aplicación y desarrollo del estudio, las limitaciones que se tuvieron fueron el poco interés de los participantes en responder las encuestas, además que se corría el riesgo de que sus respuestas estén muy dispersas o no haya congruencia entre las mismas. Al final, todas estas limitaciones fueron superadas satisfactoriamente permitiendo presentar una indagación seria y real.

Por otra parte, se espera que estos resultados alcanzados sean de interés para próximas indagaciones con similar propósito de estudio lo cual permita aportar al legajo literario científico. Recomendando su discusión con futuros estudios.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la satisfacción laboral del personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, está positiva y moderadamente correlacionada con su desempeño ($r_s=0.626$; $\text{sig.}=0.000 < \alpha=0.05$); es decir, los trabajadores que muestran mayor complacencia con sus labores también han mostrado un mejor desenvolvimiento laboral. Así, la satisfacción y el desempeño en el trabajo son factores importantes para el desempeño y eficacia de la organización; de modo que, el aumento de la satisfacción de los empleados se asocia con el desempeño para estar más calificados y brindar un mejor servicio.
2. Se determinó que la significancia de la tarea en la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, está positiva y moderadamente correlacionada con el desempeño de los trabajadores ($r_s=0.519$; $\text{sig.}=0.001 < \alpha=0.05$); es decir, cualquier trabajo puede ser experimentado como una contribución al bienestar de los demás y las señales de importancia de la tarea pueden desempeñar un papel importante en la contribución al desempeño de los empleados y al bienestar en la organización.
3. Se determinó que las condiciones de trabajo en la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, están positiva y moderadamente correlacionadas con el desempeño de los trabajadores ($r_s=0.549$; $\text{sig.}=0.001 < \alpha=0.05$); es decir, adecuadas condiciones laborales conducen a un mejor rendimiento de los trabajadores, además de una mayor la productividad, calidad, y a su vez, puede mejorar la manera en la que se desarrollan dentro de la entidad.
4. Se determinó que el reconocimiento personal - social en la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, tiene correlación positiva y de nivel bajo con el desempeño laboral ($r_s=0.353$; $\text{sig.}=0.035 < \alpha=0.05$); es decir, que las oportunidades

de reconocimiento personal y social que brinda la institución se asocian, en grado bajo, en el desempeño de los trabajadores. De modo que utilizar el reconocimiento sirve como un factor para mejorar la satisfacción laboral de los miembros de la institución.

5. Se determinó que los beneficios económicos en la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, no tienen significativa correlación con el desempeño de los trabajadores ($r_s=0.322$; $\text{sig.}=0.055 > \alpha=0.05$); es decir, los beneficios monetarios no se asocian con una mejora del desempeño de los trabajadores.
6. En la institución los docentes se encuentran regularmente satisfechos con las funciones que realizan con un valor de 44.4%; asimismo, se evidenció que el 66% de ellos se muestran siempre conformes y les gusta las actividades que realizan en la institución I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, lo que conlleva que existe un buen desempeño de parte de ellos.
7. Respecto al desempeño laboral, se mostró que en la institución existe un nivel alto de desempeño en los colaboradores, evidenciado en un 41.67%; de igual manera, la productividad en nivel alto; por otro lado, la eficacia y eficiencia se encontraron en un nivel alto con un valor de 69.4% y 41.7%; concluyendo, que este constructo en la institución está en un buen nivel; sin embargo, la institución debería trabajar para optimizarlo.
8. La satisfacción laboral en la institución I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales” se encuentran en un nivel regular de 44.4%, a diferencia del desempeño que se encuentra en un nivel alto con un total de 41.6%; por lo que, se considera que hay una mediana satisfacción de parte del personal lo cual es evidenciado en el rendimiento de estos al realizar sus funciones.

RECOMENDACIONES

1. Como se demostró, existe conexión entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal. Por tal motivo, para ir mejorando ambos aspectos en la institución educativa se sugiere implementar procesos para garantizar la complacencia laboral y aumentarla, dado que comprender los beneficios de un personal feliz genera un desempeño excelente y empleados comprometidos. Así, se sugiere diseñar estrategias y actividades que permitan el involucramiento de los trabajadores, brindarles condiciones que les facilite el desempeño de sus funciones y se sientan a gusto en el centro educativo.
2. Respecto a lo que se evidenció sobre la conexión entre la significancia de la tarea y el desempeño laboral en la institución, aunque muchos empleados realizan trabajos que tienen una gran importancia, a menudo se distancian de la información sobre cómo estos esfuerzos marcan la diferencia. Por tal razón, se hace un llamado para exponer a los trabajadores la importancia de la tarea para mejorar el desempeño laboral al fomentar una comprensión más profunda del impacto social y el valor del trabajo en sí mismo; brindándole juntamente tareas de trascendencia y relevancia para su puesto, donde puedan mostrar todo su potencial y se sientan bien consigo mismos.
3. En cuanto a la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño del personal, se ha observado que las condiciones del lugar de trabajo en las medidas de desempeño laboral son necesarias. Por ello, se recomienda una implicación para la práctica ergonómica, puede ser implementar mejoras en el lugar de trabajo diseñadas para mejorar el desempeño laboral de los empleados en áreas donde un factor es deficiente, tal como una mejor organización de las cosas y

responsabilidades, brindar cómodos entornos de trabajo y generar buenas relaciones con los superiores.

4. Concerniente a la relación que sucede entre el reconocimiento personal - social y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”. Se propone a la organización considerar una plataforma social que involucre a sus empleados para su reconocimiento, saludos y celebración que se puede experimentar a través de una multitud de me gusta y comentarios, así como la capacidad de rastrear los logros de los empleados, este tipo de reconocimiento de los empleados puede fomentar los niveles de compromiso y satisfacción a través de la misma tecnología, siendo que la fuerza laboral lo puede encontrar atractivo; todo esto puede ser percibido como algo positivo, mejorando su desenvolvimiento en la institución al sentirse parte importante de la organización.
5. Respecto a la relación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral en el personal de la I.E. Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, se demostró que la dimensión y variable no se asocian. Por ello, se recomienda evaluar la implementación de un programa de beneficios, según las facultades de la institución, que pueda estimular a los trabajadores a desempeñar mejor sus labores y que cubra sus necesidades y expectativas.
6. Como se demostró los profesionales sienten una satisfacción regular. Por ello, se recomienda a la institución Coprodeli N.º 0433 “Luisa Aliaga Gonzales” desarrollar e implementar programas de integración entre el personal donde estos puedan interactuar generando una mejor identidad con la institución; de forma que, motive a que estos logren realizar sus funciones con mayor satisfacción y puedan sentir que su ambiente de trabajo es apto y cómodo para un buen desenvolvimiento.

7. En cuanto al nivel de desempeño laboral, se sugiere que se puedan desarrollar encuestas periódicas que tengan como finalidad medir el nivel de satisfacción y desempeño del personal, y en base a los resultados arrojados realizar una mejor toma de decisiones para mantener u optimizar estos dos constructos en dicha institución.
8. Finalmente, respecto a la consideración de la complacencia laboral en el desenvolvimiento profesional de los trabajadores de la entidad, se sugiere a los directivos de la institución que organicen actividades que motiven la participación de los trabajadores, que haya adecuadas condiciones de trabajo, se les reconozca sus esfuerzos y logros, además de retribuirles justamente. Por otra parte, se sugiere la proyección de nuevos estudios a nivel explicativo, donde se pueda encontrar si existe influencia o incidencia entre los constructos analizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, S., & Contreras, M. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo*. Tesis de posgrado, Universidad Continental, Huancayo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/10064>
- Ámbito. (2022). Un estudio asegura que descendió el nivel de satisfacción laboral de los argentinos. pág. 1. <https://www.ambito.com/informacion-general/empleo/un-estudio-asegura-que-descendio-el-nivel-satisfaccion-laboral-los-argentinos-n5350530>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis, guía para la elaboración*. Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Cabezas, M., Andrade, N., & Torres, S. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1 ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cárdenas, J. (2018). *Investigación Cuantitativa*. Berlín, Alemania: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina.

Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>

Chiavenato, I. (2019a). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10 ed.). México D. F.: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. <https://b-ok.lat/book/5956921/cb8e95>

Chiavenato, I. (2019b). *Introducción a la teoría general de la administración* (10 ed.). México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. <https://b-ok.lat/book/6159699/99de97>

Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú* (1 ed.). Lima: IEP Instituto de Estudios Peruanos.

Diario La República. (2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *Economía*, pág. 1. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>

Durán, S., & Parra, M. (2016). *Condiciones Laborales y Calidad de vida en el trabajo: Un Desafío para la Gestión de Talento Humano en Venezuela* (1 ed.). México: Universidad Autónoma de Tlaxcala.
https://www.researchgate.net/publication/323845701_Condiciones_Laborales_y

_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_Un_Desafio_para_la_Gestion_de_Talento_Hu
mano_en_Venezuela

- Espinoza, L. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la I.E. Gonzalo Ugás Salcedo de Pacasmayo, 2021*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Chepén. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70332>
- Espinoza, T. (2021). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente de un centro de idiomas durante la pandemia Sars-Cov-2*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56521>
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47-62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Fontal, J. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C*. Tesis de posgrado, Universidad Católica de Colombia, Bogotá. <https://hdl.handle.net/10983/25176>
- Franco, J., López, H., & Arango, D. (2020). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 55-67. <https://doi.org/10.5209/rced.61775>
- García, D., & Campana, A. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas "Fe y Alegría", Guayaquil Ecuador, 2019. *Ciencia y Educación*, 1(1), 36-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202005>

- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica* (1 ed.). Bogotá: Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (12 ed.). México, D.F.: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. <https://es.b-ok.lat/book/5830440/fb232b>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7 ed.). México D. F. , México: Mc Graw Hill Education. <https://b-ok.lat/book/5375854/6f5ae2>
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Londoño, C. (2021). Durante 2020, los empleados colombianos se sintieron muy satisfechos en sus trabajos. *Diario La República*, pág. 1. <https://www.larepublica.co/empresas/durante-2020-los-empleados-colombianos-se-sintieron-muy-satisfechos-en-sus-trabajos-3202088>
- Mondragón, I. (2018). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30803>
- Muñoz, E. (2005). *Técnicas e Instrumentos de Investigación*. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Ñaupas, P., Valdivia, D., Palacios, V., & Romero, D. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Bogotá,

- Colombia: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Palma, S. (2006). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Cartolan. <https://www.soniapalmacarrillo.com/about-3>
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *San Gregorio*(46), 83-95. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Management* (14 ed.). USA: Pearson Education. <https://es.b-ok.lat/book/3423813/67a9b7>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 1-15. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones* (1 ed.). Barcelona: OCTAEDRO. <https://b-ok.lat/book/11899075/20fcdd>
- Vargas, K., Borja, E., Burga, G., & Vásquez, S. (2020). Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú durante el periodo de la pandemia. *Polo del Conocimiento*, 841-867. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659418>
- Vera, C., Castaño, O., & Torres, N. (2018). *Fundamentos de metodología de la investigación científica* (1 ed.). Guayaquil, Ecuador: Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/274/3/libro.pdf>

Westreicher, G. (2020). Expectativa. *Definición técnica.*

<https://economipedia.com/definiciones/expectativa.html>

ANEXOS

ANEXO 1. Instrumento de medición de la satisfacción laboral

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Objetivo: recabar información acerca de la percepción de los colaboradores del colegio N.º 0433 Luisa Aliaga Gonzales sobre su satisfacción laboral en el trabajo. *Toda la información será manejada con total confidencialidad y discreción. Sus datos no serán revelados.

Edad: ___ 21-34 ___ 35-44 ___ 45-54 ___ Más de 55 años de edad.

Años en la I.E.: ___ Menos de 1 año ___ Entre 2 y 4 años ___ Más de 5 años en la I.E.

Instrucciones: lea detenidamente el cuestionario y marque de acuerdo a su apreciación y criterio, según la siguiente escala de medición:

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

N.º	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
SATISFACCIÓN LABORAL						
Significación de la tarea						
1.	Siente que el trabajo que hace es justo para sus competencias					
2.	La tarea que realiza es igual de valiosa para la institución					
3.	Se siente útil con las funciones que realiza					
4.	Le complacen los resultados que logra con su trabajo					
5.	Su trabajo le hace sentir realizado como persona					
6.	Le gusta las funciones que realiza en la institución					
7.	Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo (a)					
Condiciones de trabajo						
8.	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de sus labores					
9.	El ambiente donde trabaja es confortable					
10.	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
11.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
12.	En el ambiente físico donde labora se siente cómodo					
13.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
14.	Valoran el esfuerzo que realiza en su trabajo					
Reconocimiento personal y social						
15.	Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia					
16.	Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta agradable					
17.	Le reconocen las horas extras que realiza					
Beneficios económicos						
18.	La remuneración que recibe es muy baja para la labor que realiza					
19.	Se siente mal con la remuneración que gana					
20.	Los beneficios económicos que recibe cubren sus necesidades					
21.	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas de salud y educación					

Ficha técnica de primer cuestionario

Nombre:	ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC
Autora:	Sonia Palma (2006)
Objetivo:	Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en una institución educativa.
Unidad de análisis:	Trabajadores (directivos, administrativos y docentes) de una institución educativa.
Duración de la aplicación:	15 minutos
Forma de aplicación:	Individual o colectivo en físico
Lugar de aplicación:	IE Luisa Aliaga Gonzales, Mariscal Cáceres, San Martín
Descripción del instrumento:	<p>El instrumento es una escala de 5 puntos y consta de 21 premisas distribuidas en las cuatro dimensiones para recoger percepciones (opiniones) sobre la satisfacción en el trabajo que brinda la IE Luisa Aliaga Gonzales.</p> <p>Los elementos de la muestra otorgarán sus valoraciones en una escala de 5 puntos, que van desde 1= Nunca hasta 5= Siempre, a cada una de las premisas presentadas.</p>
Validez y confiabilidad	<p>La validez del instrumento está sustentada en la propuesta desarrollada por Palma (2006) quien examinó la aplicabilidad del instrumento. Así también, fue revisado por tres profesionales que dieron su veredicto para su aplicación.</p> <p>El instrumento fue analizado mediante el alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha = 0.838$, resultado que indica que el instrumento es altamente confiable.</p>

ANEXO 2. Instrumento de medición de desempeño laboral

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: recabar información acerca del desempeño de los colaboradores del colegio N.º 0433 Luisa Aliaga Gonzales.

*Toda la información será manejada con total confidencialidad y discreción. Sus datos no serán revelados.

Instrucciones: lea detenidamente el cuestionario y marque de acuerdo a su apreciación y criterio, según la siguiente escala de medición:

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

N.º	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
DESEMPEÑO LABORAL¹						
Productividad laboral						
1.	Usa apropiadamente los métodos de trabajo en el desarrollo de sus funciones					
2.	Se desenvuelve y cumple adecuadamente las funciones					
3.	Se muestra y expone nuevas ideas para mejorar los métodos de trabajo					
4.	Cree que en la institución se muestran asequibles al cambio					
5.	Se muestra profesional en el trabajo					
6.	Tiene gran capacidad para la solución problemas					
Eficiencia						
7.	Usa responsablemente los recursos y materiales que le asigna la institución					
8.	Realiza las cosas de manera correcta					
9.	Comparte la información que se maneja dentro de la institución					
10.	Trabaja en equipo entre compañeros para el logro de metas					
11.	Existe desenvolvimiento e integración adecuada en el equipo de trabajo					
12.	Cumple apropiadamente las normas de la institución evitando ausentismos y sanciones					
Eficacia						
13.	Con el desempeño realizado en la institución está aportando y beneficiando al área de trabajo					
14.	Existe preocupación por lograr las metas de la institución					
15.	En el desarrollo de sus funciones, es puntual y cumple con los tiempos de entrega de sus deberes asignados					
16.	Cumple con las actividades y tareas asignadas					
17.	Posee y maneja los conocimientos adecuados para el puesto que desempeña.					

¹Nota. En las afirmaciones a responder sobre el desempeño laboral, considere la evaluación del desempeño y desenvolvimiento de los compañeros de trabajo en la I.E.

Ficha técnica de segundo cuestionario

Nombre:	CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL
Autora:	Katy Milagritos Barrera Lozano
Objetivo:	Evaluar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa.
Unidad de análisis:	Trabajadores de una institución educativa.
Duración de la aplicación:	15 minutos
Forma de aplicación:	Individual en físico
Lugar de aplicación:	IE Luisa Aliaga Gonzales, Mariscal Cáceres, San Martín.
Descripción del instrumento:	<p>El instrumento es una escala de 5 puntos y consta de 17 premisas distribuidas en sus tres dimensiones para recoger percepciones (opiniones) sobre el desempeño de los trabajadores de la IE Luisa Aliaga Gonzales.</p> <p>Los elementos de la muestra otorgarán sus valoraciones en una escala de 5 puntos, que van desde 1= Nunca hasta 5= Siempre, a cada una de las premisas expuestas.</p>
Validez y confiabilidad	<p>La validez del instrumento está sustentada en la revisión del mismo por tres profesionales que dieron su veredicto para su aplicación.</p> <p>El instrumento fue analizado mediante el alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha = 0.868$, resultado que indica que el instrumento es altamente confiable.</p>

ANEXO 3. Validación del instrumento por expertos

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Satisfacción laboral y desempeño laboral en el personal de la I.E N° 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín”

Experto: Walter Eduardo Mucha Huamán

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACION	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																		X		
2	Los ítems ayudan a describir conductas.																	X			
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																		X		
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																		X		
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																		X		
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																		X		
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																	X			

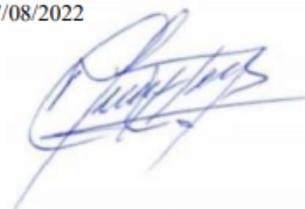
OPINIÓN GLOBAL:

El instrumento aplica para la investigación

PUNTUACIÓN PROMEDIO **88.57**

FECHA: 17/08/2022

FIRMA:



DNI : 09598004

Teléfono : 945831226

E-mail : wamuhua@hotmail.com

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Satisfacción laboral y desempeño laboral en el personal de la I.E N° 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín”

Experto: MIGUEL ANGULO CARDENAS

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACION	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																			X	
2	Los ítems ayudan a describir conductas.																				X
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																				X
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																			X	
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																				X
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																				X
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X	

OPINIÓN GLOBAL:

NINGUNA

PUNTUACIÓN PROMEDIO: 93%

FECHA: 11-11-2022

FIRMA:



DNI : 22964188

Teléfono : 962679194

E-mail :

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Satisfacción laboral y desempeño laboral en el personal de la I.E N° 0433 “Luisa Aliaga Gonzales”, Campanilla, San Martín”

Experto: Cesar A. Huamán Ramirez.....

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACION	DEFICIENTE					BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.														X							
2	Los ítems ayudan a describir conductas.									X												
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.															X						
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.														X							
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																				X	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																				X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																				X	

OPINIÓN GLOBAL:

Se le recomienda tener mucho cuidado en la redacción de las interrogantes, así como también los indicadores de algunas dimensiones; los criterios de valoración deben ser adecuados a las características y objetivos del proyecto

PUNTUACIÓN PROMEDIO : **76.42**

FECHA : 10-01-2023

FIRMA:



DNI : 22963672

Teléfono : 945387093

E-mail :

