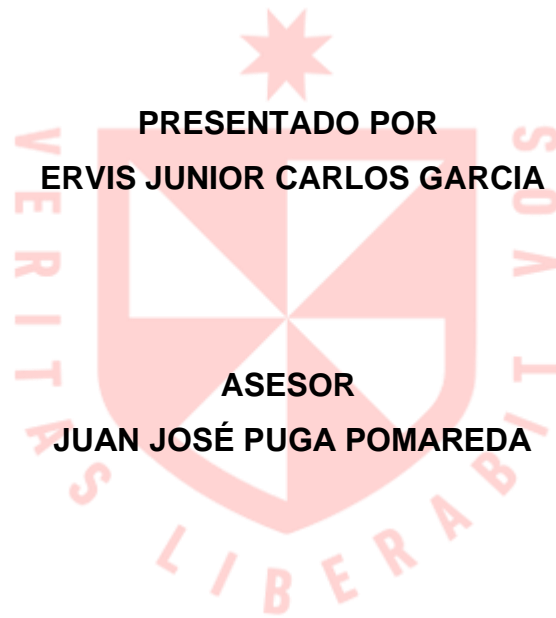




**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL
COLEGIO FERMÍN TANGÜIS, DISTRITO DE SAN JUAN
DE MIRAFLORES, LIMA, 2023**



**PRESENTADO POR
ERVIS JUNIOR CARLOS GARCIA**

**ASESOR
JUAN JOSÉ PUGA POMAREDA**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIMA – PERÚ

2024



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO FERMÍN TANGÜIS,
DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA, 2023**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR
ERVIS JUNIOR CARLOS GARCIA**

**ASESOR
DR. JUAN JOSÉ PUGA POMAREDA**

**LIMA, PERÚ
2024**

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta tesis a mis padres por su ayuda en los momentos buenos y malos. Me han enseñado a ser fuerte para poder solucionar los problemas que se presentan. Por ellos soy lo que soy como persona, teniendo valores, principios, ser muy perseverante y nunca rendirme.

Esta tesis es un testimonio de su sacrificio y amor, me llena de orgullo honrarlos de esta manera. Gracias por ser los faros en mi vida e iluminar siempre mi camino e inculcarme la importancia de lo que significa el trabajo duro y sacrificio.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todas mis metas y objetivos y académicos. Siento los principales impulsores para siempre perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades.

En segundo lugar, a mi asesor de tesis Dr. Juan José Puga Pomareda y a todos mis docentes que han sido parte de mi camino universitarios quiero darles las gracias por trasmitirme los conocimientos necesarios.

Por último, quiero agradecer a mi universidad por haberme acogido en mi vida universitaria, me llevo los mejores recuerdos y momentos vividos a lo largo de los años

ÍNDICE

RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INTRODUCCIÓN	vii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes de la investigación	1
1.2 Bases teóricas	6
1.3 Definición de términos	13
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	15
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas	15
2.2 Variables y definición operacional	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1 Diseño metodológico	17
3.2 Diseño muestral	17
3.3 Técnicas de recolección de datos:	18
3.4 Validez y confiabilidad de los instrumentos	19
3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	20
3.6 Aspectos éticos	21
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	22
4.1 Descripción de los resultados.	22
4.2 Resultados estadísticos de correlación.	24
4.2.2 Resultados de la investigación	25
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32

CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	37
FUENTES DE INFORMACIÓN	38
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	42

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar cómo se relacionan la satisfacción y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa privada Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023, en la ciudad de Lima Metropolitana.

Para el logro de dicho objetivo se planteó una metodología de investigación cuantitativa de alcance correlacional y descriptivo, en el cual se aplicaron cuestionarios previamente validados para la determinación de la satisfacción laboral y la autoevaluación del desempeño laboral de una muestra de 66 docentes, a los cuales se les brindó un total de 43 preguntas en escala de Likert.

Los resultados de la investigación muestran que la satisfacción laboral tiene una correlación significativa, directa y fuerte con el desempeño laboral ($Rho= 0.879$, $p<0.05$), siendo los beneficios económicos la dimensión de mayor relación.

El estudio concluye que la satisfacción laboral influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa privada en el distrito de San Juan de Miraflores en el 2023.

Palabras Clave: Satisfacción, desempeño, beneficios, reconocimiento, educación.

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective of identifying how Satisfaction and Job Performance are related in teachers of the Fermín Tangüis educational institution of San Juan de Miraflores in the 2023, which is a private educational institution in the city of Metropolitan Lima.

To achieve this objective, a quantitative research methodology of correlational and descriptive scope was proposed, in which previously validated questionnaires were applied to determine job satisfaction and self-assessment of job performance of a sample of 66 teachers, to whom They were given a total of 43 questions on a Likert scale.

The research results show that job satisfaction has a significant, direct and strong correlation with job performance ($Rho= 0.879$, $p<0.05$), with economic benefits being the dimension with the greatest relationship.

The study concludes that job satisfaction influences the job performance of teachers at a private educational institution in the district of San Juan de Miraflores in the 2023.

Keywords: Satisfaction, performance, benefits, recognition, education.

NOMBRE DEL TRABAJO

**Envío evaluación TURNITIN 14MAYO EG
CG.docx**

RECuento DE PALABRAS

10760 Words

RECuento DE CARACTERES

61413 Characters

RECuento DE PÁGINAS

57 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

107.7KB

FECHA DE ENTREGA

May 18, 2024 7:46 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 18, 2024 7:47 PM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

INTRODUCCIÓN

La variabilidad del desempeño de los docentes frente a los constantes cambios del modelo de enseñanza a nivel global han sido objeto de estudio durante los últimos años, siendo que el factor principal de evaluación durante dicho periodo fue la virtualidad o el trabajo remoto, el cual planteo desafíos logísticos, metodológicos y psicológicos para el trabajador del sector educación.

Para el 2023, la metodología de evaluación del desempeño de los docentes ha vuelto a incluir aquellos factores (la infraestructura, materiales, ruido, interacción social, etc.) asociados al dictado de clases presenciales que son pertinentes a las clases presenciales y que por la virtualidad fueron modificados y reemplazados, por lo que aquellos factores que son propios de la enseñanza a modalidad virtual no son más objeto de estudio, donde la educación presencial ha vuelto a ser obligatoria según la Resolución Ministerial 108-2022, este cambio se da frente a la eliminación de restricciones de aglomeración y por ende la vuelta a la presencialidad escolar, lo cual genera un cambio que es motivo de estudio en la presente investigación.

Investigaciones previas muestran que el trabajo virtual varió la satisfacción laboral de los docentes al variar su dinámica laboral, generando que el logro de sus objetivos en el trabajo remoto sea menos significativo para ellos, además, forma conjunta al confinamiento y crisis sanitaria que mantuvo un efecto psicológico en los docentes; también varía la exposición a los estresores laborales y a los factores

sociales dentro de la organización, pues se vieron expuestos a menos interacciones con compañeros y alumnos durante el periodo de virtualidad que en la actualidad se vuelven a enfrentar (Cortés, et al, 2021; Quispe 2023).

El escenario de cambio de la semi-presencialidad y virtualidad hacia la presencialidad obligatoria en la educación escolar se considera relevante para el estudio de una primera variable el desempeño de los docentes de una institución educativa privada; además, como segunda la satisfacción laboral, la cual se puede evaluar recogiendo la información sobre las dimensionales: significación de tareas asignadas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, finalmente, los beneficios económicos.

El escenario elegido para la evaluación del fenómeno descrito en los párrafos anteriores es la Institución Educativa privada Fermín Tangüis, la cual es una institución de educación de nivel inicial, primaria y secundaria, con un amplio enfoque de competencia curriculares y la práctica de valores, además, desarrollo de habilidades personales en el alumnado mediante el uso de tecnología y experiencia en la mejora de oportunidades de aprendizaje (I.E. Fermín Tangüis, 2023).

Por ello se plantea como problema principal la siguiente pregunta ¿Cómo se relacionan la satisfacción laboral y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023?, donde el objetivo principal de la investigación es el de identificar cómo siendo los objetivos específicos cómo se relacionan la satisfacción laboral y el desempeño laboral en

docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023 se relacionan las dimensiones de la satisfacción laboral: Significación de tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y beneficios económicos, con la variable desempeño en docentes en la institución objeto de estudio, siendo que la muestra se compone de 66 docentes del colegio de un total de 80 disponibles, seleccionados por el método de muestreo aleatorio simple con un margen de error del 5%.

La investigación se justifica a nivel teórico mediante el uso de modelos de evaluación de la Dra. Subaldo (2012) de la Universidad de Valencia para el desempeño docente y la satisfacción en el trabajo, así como al modelo planteado por Maslow sobre las necesidades, ambos modelos recogidos con instrumentos cuantitativos como cuestionarios en escala de Likert permitirán realizar análisis estadísticos correlacionales y determinar qué factores tienen mayor o menor relación con el desempeño de los docentes. Metodológicamente la presente investigación plantea un modelo ágil de evaluación de las variables mediante un método cuantitativo que permita su replicabilidad, tanto para establecimientos educativos privados como públicos. Finalmente, a nivel práctico, la presente investigación brindará como resultados principales datos para la gestión administrativa en pro de la satisfacción laboral que tiene influencia en la mejora del rendimiento laboral, es decir, que finalmente impacta positivamente en los alumnos de los establecimientos educativos. Es por ello, que se espera que la presente investigación genere impacto positivo en la sociedad y se ajusta a los estándares

de investigación en gestión de la universidad de San Martín de Porres. Además, se considera que existen recursos ya acceso de información a las fuentes primarias que garantiza el desarrollo de la investigación.

Las limitaciones encontradas en el desarrollo de la presente investigación son que Aún no se conocen las limitaciones, las cuales según el manual de elaboración de tesis de la USMP deben reflejar las dificultades que se tuvieron (en tiempo pasado) al momento de desarrollar la investigación, por lo que, al no poseer, en la actualidad, alguna dificultad aún no puedo plantear cuales pueden darse en el transcurso del trabajo de campo o elaboración final del documento.

El presente trabajo de investigación se ha estructurado con una introducción y cinco capítulos. El primer capítulo, el marco teórico, se compone de los antecedentes nacionales e internacionales, así como de las teorías y conceptos más relevantes para la determinación de las dimensiones de variables y métodos previos de investigación. El segundo capítulo muestra las hipótesis de investigación y la definición de las variables según la operacionalización aplicada a la presente investigación. En el tercer capítulo se presenta la metodología de investigación aplicada, el diseño muestral y los instrumentos con su respectiva valoración de confiabilidad y fiabilidad. El cuarto capítulo muestra los resultados de la investigación, seguido del capítulo de discusión de resultados. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones desprendidas de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes Nacionales

Quispe (2023) investigó con el propósito de determinar la influencia del desempeño docente en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 80822 – Santa María de la Esperanza, provincia de Trujillo, Perú, en tiempos de pandemia. Se contó con una población de 101 docentes y una muestra de 50 elegidos mediante muestreo no probabilístico, Se aplicaron dos instrumentos: Desempeño docente de Subaldo (2012) y escala de satisfacción laboral-versión para profesores (ESL-VP) de Anaya y Suárez (2007). La relación e influencia del desempeño docente en la satisfacción laboral del mismo fue de $r= 0.475^{**}$, y $r^2=16,4\%$; concluyéndose que la variable desempeño influye de forma directa y significativa en la satisfacción de los docentes.

Narrea (2023) en su tesis de maestría en administración de negocios sobre influencia de la satisfacción laboral sobre el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y se enmarca en el diseño no experimental de corte transversal. La muestra que alcanzó estuvo constituida por 68 docentes, y la técnica aplicada fue la encuesta. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la estadística no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados han permitido comprobar que la satisfacción laboral influye de forma relevante en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Bertol Brencht, logrando identificar factores de satisfacción

laboral tales como el diseño del trabajo, las condiciones de vida asociadas al trabajo, la realización personal, la promoción y el salario las que guardan relación directa con el desempeño docente al interior de la referida Institución Educativa.

De la Rosa (2022) investigó en su tesis de licenciatura en Psicología sobre estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima sur. Su estudio empleó la metodología de tipo correlacional y de diseño no experimental. La

muestra estuvo representada por 174 docentes siendo compuesta por 100 mujeres y 74 hombres que trabajan en instituciones educativas de Lima Sur, mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos empleados fueron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS (25 ítems) y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma SL-SPC (27 ítems). Los resultados estadísticos mostraron una correlación inversa y altamente significativa entre estrés y satisfacción laboral ($\rho = -0.420$, $p < 0.01$) con un tamaño de efecto de 17.64%. En los resultados de nivel de estrés según sexo, 10 mujeres y 6 hombres presentan un nivel alto; mientras que en satisfacción laboral. En relación con satisfacción, 7 mujeres y 7 hombres presentaron un nivel de satisfacción existente, concluyendo así que las mujeres tienden a estresarse más que los varones.

Angulo (2021) investigó para su tesis de maestría en administración en educación sobre la motivación y el desempeño laborales docente en una institución educativa escolar estatal de la provincia de Trujillo en La Libertad. Su investigación tuvo como variable exógena de alta relevancia al desarrollo de clases en la virtualidad del 2021 por decreto del estado frente a la emergencia sanitaria del covid-19. La investigación

fue de tipo cuantitativa correlacional y se basó en la recopilación de información mediante encuestas a una muestra de 33 docentes. Los resultados de la investigación muestran que existe correlación significativa entre las dimensiones | laboral, siendo que la correlación entre variables fue significativa y directa.

Rojas (2019) investigó en su tesis de maestría en políticas y gestión de la educación, sobre el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes pertenecientes a la UGEL 01 en Lima Metropolitana, distrito de San Juan de Miraflores. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo correlacional, aplicando cuestionarios pre validados a una muestra de 133 docentes de instituciones educativas de la zona mencionada. Sus resultados principales muestran que existe relación directa y de intensidad moderada entre las variables de estudio ($Rho\ 0.498$, $p < 0.0001$) lo que permitió al autor concluir que existe relación entre el desempeño de los docentes y la satisfacción laboral.

1.1.2 Antecedentes Internacionales.

Acuña (2021) en Ecuador, presentó una investigación magistral en gestión del talento humano con el objetivo de identificar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño de los docentes de instituciones de educación superior, siguiendo un método de evaluación cuantitativa correlacional en una muestra de 120 docentes universitarios a los cuales se les aplicó un cuestionario compuesto por 16 ítems y que alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.838. Los principales resultados de la investigación permiten identificar una correlación significativa entre las variables en la población de docentes de edad menor a 35 años, los cuales se caracterizan por

estar motivados y presentar un desempeño óptimo en el trabajo, donde las dimensiones ambiente laboral, autonomía, liderazgo y dedicación para el trabajo se encuentran igualmente relacionadas de forma directa y significativa con el desempeño laboral.

Wolomasi, et al. (2019) investigaron sobre la satisfacción laboral y el desempeño de profesores de nivel primario en Indonesia. Su investigación tuvo como objetivo principal realizar una evaluación correlacional entre las variables mencionadas, para ello siguieron una metodología cuantitativa correlacional basada en la aplicación de cuestionarios a una muestra de 352 docentes de nivel primario, quienes respondieron un total de 15 preguntas en escala de Likert. Los principales resultados de los investigadores fueron la identificación de un efecto R Pearson de 0.266 al nivel de significancia bilateral de 0.0001. Su evaluación les permitió concluir que la satisfacción laboral influye en un 7.1% en el desempeño de los docentes en la zona evaluada, siendo un 92.9% atribuido a otros factores que deben ser identificados y evaluados para una mejora sustancial de los resultados del desempeño de los docentes de nivel primario.

Villamizar (2023) investigó con el objetivo de evaluar la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública. Su artículo utilizó una metodología de tipo cuantitativa con la aplicación de cuestionarios UWES-9 y S20/23, la muestra fue de 61 docentes y la evaluación se realizó con un método descriptivo correlacional. Los resultados muestran una prevalencia mayor en la categoría media, tanto para el compromiso laboral (62,3%) como para la

satisfacción laboral (50,8%), sin embargo, muestran una correlación positiva entre las dos variables, concluyendo que a medida que aumenta la satisfacción laboral de los empleados, también aumenta su nivel de compromiso en el trabajo

Ahiri, et al. (2023) presentaron un artículo con el objetivo de evaluar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de profesores de nivel primario en una escuela de la ciudad de Kendari en Indonesia. Para ello aplicaron una metodología de tipo cuantitativa con cuestionarios diseñados en escala de Likert de cinco valores que fueron aplicados a una muestra de 125 docentes. Los resultados tuvieron una confiabilidad superior al nivel 0.900 y mediante el análisis de varianza se identificó que existe un efecto positivo y significativo ($R=0.94$) en el desempeño laboral por parte de la satisfacción laboral, concluyendo que es un factor crítico entre los educadores y administrativos en el nivel primario para mejorar el performance en la enseñanza.

Ritchie, et al (2022) investigaron la relación de la satisfacción laboral y el desempeño docente entre docentes de zonas rurales durante la época de la pandemia, su investigación estuvo basada en un análisis cuantitativo de características de satisfacción laboral y desempeño laboral autoevaluado a una muestra de 45 docentes, dentro de los cuales se identificó que existe una correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, pero que las relaciones sociales fueron el factor de mayor relación ($R=0.89$), mientras que el ambiente laboral, las compensaciones y beneficios y el liderazgo administrativo no tuvieron relación significativa. El estudio concluye que el factor social de la

satisfacción laboral tuvo un gran impacto en el desempeño durante el periodo de la pandemia en los docentes de Filipinas.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Satisfacción laboral docente

Según Subaldo (2012), el concepto de satisfacción/insatisfacción laboral, según la definición de los distintos autores, es muy variado. La mayoría de ellos coinciden en señalar que este concepto es un constructo multidimensional que abarca los siguientes aspectos: Actitud positiva, actitud basada en creencias y valores, satisfacción y el entorno laboral como mediador del desarrollo de la institución.

La satisfacción laboral según la definición de Muñoz (1990, p.76) es “el sentimiento de agrado e positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas”

Según Locke (1976) la satisfacción laboral se define como una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto de este o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. En esta definición se demuestra que las actitudes en el trabajo responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental.

1.2.1.1 Teoría de Maslow

La teoría de Maslow o la pirámide de Maslow formulan una jerarquía de necesidades humanas. Esta teoría indica que a medida que se satisfacen las necesidades más básicas o de nivel inferior, como muestra la pirámide, la persona aspira a satisfacer las necesidades de nivel superior, de esta manera se va creciendo como persona.

Necesidades fisiológicas: son necesidades relacionadas con la supervivencia; la necesidad de la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad, etc. (Maslow, 1943)

Necesidades de seguridad: después de satisfacer las necesidades fisiológicas se aspira a la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades: la necesidad de estabilidad, la de tener orden y protección, entre otras. También, estas necesidades están íntimamente ligadas al miedo; miedo a lo desconocido, a la anarquía, a perder el control de la propia vida entre otras (Maslow, 1943).

Necesidades sociales: con la satisfacción de las anteriores necesidades, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con el aspecto afectivo, con la necesidad de compañía de otras personas, y su participación social. Son necesidades de manifestar y recibir afecto, de establecer amistad con otras personas, de comunicarse con ellas, de vivir en comunidad, de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, etc. (Maslow, 1943).

Necesidades de reconocimiento: también conocidas como las necesidades de la autoestima. Estas necesidades radican en la necesidad de toda persona de tener prestigio, sentirse apreciado, y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluye la autovaloración y el respeto a sí mismo (Maslow, 1943).

Necesidades de autosuperación: conocidas como de autorrealización o autoactualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar sus potencialidades al máximo (Maslow, 1943).

El modelo de Maslow (1943) ha sido ampliamente utilizado por estudios asociados al sector de la educación, tomando como ejemplo, la investigación de Casquino (2020) de la Universidad de San Martín de Porres en su estudio sobre la satisfacción laboral.

1.2.1.2 Dimensiones de la satisfacción laboral.

Según Palma (2020) en su ficha de evaluación de la satisfacción laboral, esta variable debe evaluarse mediante cuatro dimensiones, las cuales se describen a continuación.

Dimensión 1: Importancia de la tarea

La importancia de la tarea se refiere a cómo el trabajador valora sus responsabilidades diarias en la organización en la que trabaja. El rendimiento profesional implica la aplicación de habilidades y competencias necesarias para realizar eficientemente las funciones del puesto. En otras palabras, el desempeño

se define como la capacidad que amplía totalmente los compromisos y requisitos asociados con un cargo, involucrando aspectos como la voluntad, el esfuerzo, la equidad y el interés durante la ejecución de las actividades laborales.

Dimensión 2: Condiciones laborales

Facilitar la infraestructura y los materiales necesarios es crucial para llevar a cabo las tareas diarias, indicando la eficacia en el desempeño. Esto abarca las condiciones físicas, el bienestar y la satisfacción proporcionados por los centros de salud. Además, se destaca la importancia de un entorno laboral adecuado, donde los trabajadores se preocupan por su tranquilidad personal, que incluye aspectos como la distribución de los espacios, los muebles, las normativas laborales, la privacidad y la atención al trabajo.

Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social

Los trabajadores aplican sus habilidades y competencias cuando su trabajo les brinda la oportunidad de hacerlo, buscando variedad de acciones y una cultura de reconocimiento, independencia e información sobre su rendimiento. Estos aspectos convierten las responsabilidades laborales en un desafío significativo. La autora sostiene que una persona en buenas condiciones de salud se motiva para optimizar su potencial y capacidad, actuando con determinación para ser más capaz de lo que era anteriormente.

Dimensión 4: Beneficios económicos

La retribución salarial, incentivos económicos y prestaciones son la compensación que recibe el trabajador por su desempeño. Los sistemas de remuneración tienen un impacto significativo en la determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen necesidades fisiológicas y reconocen el estatus, proporcionando libertad y valores a los individuos. Si las retribuciones son justas, se promueve la tranquilidad laboral, pero si son inadecuadas en relación con el desempeño, pueden generar insatisfacción, tensión y afectar la productividad y el entorno laboral.

1.2.2 Desempeño de los Docentes

Marchesi (2007, pp. 30-31) señala que el desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características básicas propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas

Según Carr (2003), la educación es mucho más que un conjunto de habilidades técnicas: necesita capacidades para ayudar a los niños y jóvenes a que crezcan en sabiduría y discernimiento moral, lo que exige comprender a los otros como fines en sí mismos. Que los profesores sean capaces de promover el desarrollo personal y moral de los alumnos y que puedan llegar a ser referentes morales de sus alumnos.

1.2.2.1 Conocimientos y habilidades

Según Shulman (1986) se refiere al conocimiento especializado que tienen los docentes para enseñar un contenido específico. Según Shulman, los docentes deben combinar su conocimiento del contenido con el conocimiento pedagógico, es decir, cómo enseñar ese contenido de manera efectiva. Su importancia radica en el conocimiento de los estudiantes que los docentes deben tener, esto implica comprender las características individuales y las necesidades de aprendizaje de cada estudiante, así como su contexto cultural y social (Darling – Hammond, 1997)

Fullan (2011) por su parte menciona que estas se centran en las "habilidades de liderazgo" (Leadership Skills) que deben poseer los docentes. Estas habilidades incluyen la capacidad para colaborar con otros docentes, liderar equipos de trabajo, comunicarse eficazmente y promover el cambio y la innovación en la enseñanza, lo cual es reforzado por Hattie (2003).

1.2.2.2 Planificación y organización

Marzano (2007) plantea para esta dimensión un enfoque que se centra en el diseño de unidades de enseñanza, la identificación de objetivos claros y el uso de estrategias de enseñanza efectivas. Marzano destaca la importancia de la planificación cuidadosa y la organización del contenido para promover el aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, se considera que los docentes deben enfatizar en la importancia de la planificación y organización para maximizar el aprendizaje de los estudiantes, en la claridad de los objetivos de aprendizaje, la

secuenciación de las lecciones, la selección de estrategias y recursos adecuados, así como la gestión del tiempo y la creación de un ambiente de aprendizaje positivo (Stronge,2007)

1.2.2.3 Interacción y comunicación

Lev Vygotsky (1978), en su teoría sociocultural del desarrollo, destacó la importancia de la interacción social y la comunicación en el aprendizaje. Según Vygotsky, el lenguaje y la interacción con los demás desempeñan un papel fundamental en el desarrollo cognitivo de los estudiantes. Los docentes, en este sentido, deben fomentar la interacción y comunicación activa en el aula para facilitar el aprendizaje y la construcción del conocimiento.

Otro enfoque se centra en la importancia de la comunicación auténtica y significativa entre el docente y los estudiantes. Erickson enfatiza la necesidad de crear un ambiente de confianza y respeto, así como utilizar estrategias de comunicación efectivas para promover el aprendizaje y la participación de los estudiantes (Erickson, 1984).

Finalmente, Stronge (2007) destaca la importancia de establecer relaciones positivas con los estudiantes, comunicarse de manera clara y efectiva, y brindar retroalimentación constructiva. Stronge subraya que la comunicación efectiva promueve el compromiso de los estudiantes y el desarrollo de relaciones positivas en el aula.

1.2.2.4 Desarrollo profesional

Según Hargreaves y Fullan (2012) este concepto se basa en el concepto de "capital profesional" y en la importancia de crear comunidades de aprendizaje colaborativo entre docentes. Hargreaves y Fullan enfatizan la importancia de la confianza, la participación y la colaboración entre los docentes en el desarrollo profesional efectivo.

Otros autores como Guskey (2000) mencionan que esta dimensión enfatiza la importancia de la evaluación y retroalimentación en el desarrollo profesional, así como la necesidad de un enfoque basado en las necesidades individuales de los docentes. También destaca la importancia de vincular el desarrollo profesional con los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

1.3 Definición de términos

Desempeño docente: Práctica docente dependiente de factores como esfuerzo, capacidad y roles del docente, reflejándose en acciones relacionadas con la enseñanza.

Desempeño: Acciones observables de una persona en el cumplimiento de funciones, afectando la competencia e idoneidad, y contribuyendo al éxito organizacional.

Evaluación del desempeño: Proceso de valoración del desempeño humano mediante instrumentos, con el propósito de comunicar oportunidades de mejora.

Evaluación: Proceso sistemático de recolección de información cuantitativa/cualitativa, vinculado a criterios preestablecidos para emitir juicios de valor y tomar decisiones racionales con el fin de mejorar condiciones.

Institución educativa: Organización que imparte educación, ya sea como objetivo principal o complementario.

Motivación: Fuerza impulsora para lograr metas, desencadenada por factores internos/externos, sacando a la persona de la indiferencia.

Satisfacción: Estado emocional positivo derivado de juicios de valor hacia algo, expresado en micro actitudes.

Satisfacción laboral: Estado en el que un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

Hipótesis Principal:

La satisfacción laboral guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores, en el 2023

Hipótesis específicas

La Significación de tarea guarda una correlación directa y de intensidad fuerte con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores, en el 2023

Las Condiciones de trabajo guardan una correlación directa y de intensidad fuerte con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores, en el 2023

El reconocimiento personal y/o social guarda una correlación directa y de intensidad fuerte con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores, en el 2023

Los Beneficios económicos guardan una correlación directa y de intensidad fuerte con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores, en el 2023

2.2 Variables y definición operacional

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Independiente: Satisfacción laboral	Evalúa la satisfacción laboral según los estándares planteados por Subaldo (2012)	Significación de tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Significación de tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Ordinal 5 valores Tipo escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. Indiferente 4. De Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.
Dependiente: Desempeño Docente	Evalúa al desempeño docente mediante el método de la encuesta de autoevaluación	S/D	Conocimientos y habilidades Planificación y organización Interacción y comunicación Desarrollo profesional	Ordinal 5 valores Tipo escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. Indiferente 4. De Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación es de diseño cuantitativo, de enfoque descriptivo correlacional, transversal y retrospectivo.

La investigación es de nivel aplicado; de tipo no experimental, ya que no se manipularán las variables durante el estudio, sino solo se desarrollará la observación de las variables en su estado natural.

3.2 Diseño muestral

3.2.1. Población.

Como población se considera al número de docentes de la institución educativa objeto de estudio, la cual es de 80 docentes contratados en el 2023.

3.2.2. Muestreo y Muestra

Para el muestreo de la presente investigación se plantea el uso de un método aleatorio simple Siendo la fórmula a aplicar la siguiente:

$$n = \frac{Z^2_{1-\alpha/2} xPxQxN}{E^2 x(N-1) + Z^2_{1-\alpha/2} xPxQ}$$

Los parámetros seleccionados son los siguientes, según una confianza al margen del 95% y un error admisible del 5%, una población de 80 unidades y una probabilidad de éxito del 50%.

Z(0.975)=	1.95996
Z ² =	3.84146
N =	80
P =	0.5
Q =	0.5
E =	0.05
E ² =	0.0025

Reemplazando los datos en la fórmula se obtiene el siguiente resultado:

$$n = \frac{76.8292}{1.15786} = 66$$

Es decir, la muestra será de 66 docentes de la institución Fermín Tangüis.

3.3 Técnicas de recolección de datos:

Según Vara, A. (2012) la encuesta es un método de recolección de información que involucra la captación de datos a partir de las personas, lo cual permite captar información cuantitativa de la variable estudiada. La encuesta, utiliza un instrumento de recolección de datos el cual puede variar según sea la necesidad del investigador y las características de la variable objeto de estudio.

Para la presente investigación se plantea el uso de dos instrumentos, cuestionario, en los docentes sujetos de estudio, compuesto por un total de 30 preguntas planteadas en escala de Likert y basado en los modelos de evaluación de Subaldo (2012) y según los esquemas planteados por la teoría de Maslow.

3.4 Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.3.1 Validez de los instrumentos

Vara, A. (2012) explica que el proceso implica validar el contenido de la escala de la variable creada específicamente para el estudio. Además, permite a los expertos identificar los ítems más significativos que conforman el instrumento evaluado.

Tabla 1

Validez de los instrumentos por los juicios de expertos.

Experto	Cargo	Resultados
Yauyo Sulca, Gloria Lourdes	Subdirectora	Aprobado
Suarez Solís, Telma Elena	Subdirectora	Aprobado
Osores Ruedas, Milagros	Analista en gestión educativa.	Aprobado

Los expertos que han dado validez al instrumento son docentes y especialistas en gestión educativa de instituciones estatales de instrucción de diversos niveles, los cuales determinaron que los instrumentos aplicados son viables y válidos para el logro de los objetivos.

3.4.2 Confiabilidad de los instrumentos.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach en el software estadístico IBM SPSS 28, y se clasificó siguiendo las pautas establecidas por Hernández Sampieri, et al. (2016): $[0.600;0.700>$ aceptable; $[0.700;0.800>$ Bueno; $[0.800;0.900>$ Muy bueno; y <0.900 Excelente].

Tabla 2

Resultado según alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Numero de ítems	Calificación
Satisfacción laboral	0.946	16	Excelente
Desempeño docente	0.931	27	Excelente
Instrumento	0.969	43	Excelente

3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el proceso de la información se empleó el Excel 2018 y el SPSS versión 29, los resultados serán presentados en tablas y figuras estadísticas.

Dada las características de las variables cuantitativas de información, para el caso de los resultados obtenidos de la recolección de información mediante encuestas se desarrolla presentando tablas de distribución de frecuencia y gráficas de barra. (Vara, A. 2012).

El proceso de comprobación de las hipótesis se desarrolló mediante la evaluación de significancia resultante de las pruebas de correlación y prueba de regresión lineal, decidida luego de la evaluación de normalidad.

La normalidad de datos se evaluó mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov, la cual se desarrolla en el software SPSS 29, alimentándole con los datos de promedios por indicadores, dimensiones y variables de las respuestas obtenidas.

3.6 Aspectos éticos

Los aspectos éticos primordiales en el desarrollo del presente trabajo son el respeto a la autoría intelectual y evitar el plagio mediante el adecuado referenciado y citado de la información.

Además, dada la característica de investigación en una institución educativa, se mantienen anónimos los resultados personales de los docentes evaluados, con el objetivo de no mantener efectos adversos sobre su empleabilidad.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Descripción de los resultados.

4.1.1 Descripción de la muestra.

La muestra estuvo compuesta por 66 docentes de la institución educativa privada Fermín Tangüis, cuyas características demográficas fueron las siguientes:

Tabla 3.

Género

	N	%
Masculino	22	36.7%
Femenino	38	63.3%

Se puede observar que la distribución de géneros tuvo una mayor representación por parte del género femenino con un 63.3% (Tabla 3).

Tabla 4.

Edad

	N	%
De 25 a 35	22	36.6%
De 35 a 45	28	46.6%
mayor de 45	13	21.6%

También se identifica que los docentes menores de 35 son poco más que la tercera parte del total, mientras que la porción más representativa se encuentra entre los 35 y 45 años, es decir, adultos jóvenes; finalmente, el 21.6% constituye a los docentes mayores de 45 años (Tabla 4).

Tabla 5.

Grado de Estudio	N	%
Docente Licenciado	41	68.3%
Maestría o Especialidad	19	31.7%

Respecto al grado de estudios, el mínimo exigido para la docencia es el título profesional, es decir, el título profesional de licenciado, sin embargo, una buena proporción de los encuestados cuenta con maestría o especialidad de docencia de algún tipo siendo estos el 31.7% del total (Tabla 5).

4.1.2 Descripción de las variables.

Respecto a las variables de estudio, se identifica (tabla 6) que la satisfacción laboral es positiva superando el valor 4/5, a lo cual se le agrega una baja desviación estándar lo que implica que todos los encuestados se encuentran un rango positivo de satisfacción laboral.

Tabla 6.

Estadísticas descriptivas de la Satisfacción Laboral.

	Media	Desviación estándar.
V. Satisfacción Laboral	4.13	0.39
D1. Significación de tarea	3.94	0.55
D2. Condiciones de trabajo	3.91	0.61
D3 Reconocimiento personal y/o social	4.11	0.22
D4. Beneficios económicos	4.54	0.19

Respecto al desempeño que muestran los docentes se identificó una media superior al valor 4/5, mientras que la dimensión más valorada fue el conocimiento y habilidades de los docentes, lo cual alcanzó un nivel muy alto con una baja desviación estándar, sin embargo, no debemos olvidar que es un auto test, por lo que los docentes han plasmado su propia percepción del desempeño que realizan.

Tabla 7.
Estadísticas descriptivas de la Desempeño Docente.

	Media	Desviación estándar.
V. Desempeño docente	4.29	0.40
D1. Conocimientos y habilidades	4.60	0.13
D2. Planificación y organización	4.21	0.41
D3. Interacción y comunicación	4.35	0.27
D4. Desarrollo profesional	4.03	0.79

4.2 Resultados estadísticos de correlación.

4.2.1 Prueba de normalidad

Para proceder con la evaluación de correlación, se identificó la normalidad de la información obtenida mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra era de 50 unidades, mostrando los siguientes resultados.

Los resultados de la prueba indican una significancia estadística menor a 0.05, por lo cual se debe asignar la calificación de no normal a la distribución de los resultados

obtenidos, considerando por ello el uso del coeficiente de correlación de Spearman en los resultados.

Tabla 8

Prueba de Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	0.191	60	<0.001
Desempeño Docente	0.189	60	<0.001

4.2.2 Resultados de la investigación

4.2.2.1 Comprobación de hipótesis Específica 1.

Para la comprobación de la hipótesis específica 1 se plantean la siguiente regla de comprobación:

H0: La Significación de tarea no guarda una correlación con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

H1: La Significación de tarea guarda una correlación directa fuerte con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

Tabla 9

Correlación entre significación de la tarea y desempeño laboral.

	Coeficiente de correlación	Significación asintótica (bilateral)
Rho Spearman	0.654	0.001

Interpretación: Se identifica (Tabla 9) que la prueba de correlación de Spearman tiene un valor de 0.654, el cual posee un valor de significancia de que es inferior al 0.05 de margen de error permitido por la investigación, llevando a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis de la investigación (H1), por lo que se confirma que la Significación de tarea guarda una correlación directa fuerte con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

4.2.2.2 Comprobación de hipótesis Específica 2.

Para la comprobación de la hipótesis específica 2 se plantean la siguiente regla de comprobación:

H0: Las condiciones de trabajo no guarda correlación con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

H1: Las condiciones de trabajo guardan una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

Tabla 10

Correlación entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral.

	Coeficiente de correlación	Significación asintótica (bilateral)
Rho Spearman	0.611	0.007

Interpretación: Se identifica (Tabla 10) que la prueba de correlación de Spearman tiene un valor de 0.611, el cual posee un valor de significancia de que es inferior al 0.05 de margen de error permitido por la investigación, llevando a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis de la investigación (H1), por lo que se confirma que las condiciones de trabajo guardan una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

4.2.2.3 Comprobación de hipótesis Específica 3.

Para la comprobación de la hipótesis específica 3 se plantean la siguiente regla de comprobación:

H0: El reconocimiento personal y/o social no guarda correlación con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

H1: El reconocimiento personal y/o social guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

Tabla 11

Correlación entre Reconocimiento personal y/o social y desempeño laboral.

	Coeficiente de correlación	Significación asintótica (bilateral)
Rho Spearman	0.728	0.001

Interpretación: Se identifica (Tabla 11) que la prueba de correlación de Spearman tiene un valor de 0.728, el cual posee un valor de significancia de que es inferior al 0.05 de margen de error permitido por la investigación, llevando a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis de la investigación (H1), por lo que se confirma que el reconocimiento personal y/o social guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

4.2.2.4 Comprobación de hipótesis Específica 4.

Para la comprobación de la hipótesis específica 1 se plantean la siguiente regla de comprobación:

H0: Los beneficios económicos no guardan correlación con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

H1: Los beneficios económicos guardan una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

Tabla 12

Correlación entre Beneficios económicos y desempeño laboral.

	Coefficiente de correlación	Significación asintótica (bilateral)
Rho Spearman	0.834	0.001

Interpretación: Se identifica (Tabla 12) que la prueba de correlación de Spearman tiene un valor de 0.834, el cual posee un valor de significancia de que es inferior al 0.05 de margen de error permitido por la investigación, llevando a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis de la investigación (H1), por lo que se confirma que los beneficios económicos guardan una correlación directa con el

desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

4.2.2.5 Comprobación de hipótesis general.

Para la comprobación de la hipótesis general se plantean la siguiente regla de comprobación:

H0: La satisfacción laboral no guarda correlación con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

H1: La satisfacción laboral guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

Tabla 13

Correlación entre la Satisfacción Laboral y desempeño laboral.

	Coeficiente de correlación	Significación asintótica (bilateral)
Rho Spearman	0.879	0.001

Interpretación: Se identifica (Tabla 13) que la prueba de correlación de Spearman tiene un valor de 0.879, el cual posee un valor de significancia de que es inferior al 0.05 de margen de error permitido por la investigación, llevando a rechazar

la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis de la investigación (H1), por lo que se confirma que la satisfacción laboral guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

	General	Específico 1	Específico 2	Específico 3	Específico 4
Objetivos	Identificar cómo se relacionan la Satisfacción y el Desempeño Laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023	Identificar cómo se relacionan la Significación de tarea y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.	Identificar cómo se relacionan las Condiciones de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.	Identificar cómo se relacionan el Reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.	Identificar cómo se relacionan los Beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023
Hipótesis	La satisfacción laboral guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023	La Significación de tarea guarda una correlación directa fuerte con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023	La Condiciones de trabajo guardan una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023	El Reconocimiento personal y/o social guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023	Los Beneficios económicos guardan una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023
Resultados	La prueba de correlación de Spearman tiene un valor de 0.879, el cual posee un valor de significancia de que es inferior al 0.05 de margen de error permitido por la investigación, llevando a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis de la investigación (H1), por lo que se confirma que la satisfacción laboral guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.	la prueba de correlación de Spearman tiene un valor de 0.654, el cual posee un valor de significancia de que es inferior al 0.05 de margen de error permitido por la investigación, llevando a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis de la investigación (H1), por lo que se confirma que la Significación de tarea guarda una correlación directa fuerte con el desempeño laboral en docentes de la institución	la prueba de correlación de Spearman tiene un valor de 0.611, el cual posee un valor de significancia de que es inferior al 0.05 de margen de error permitido por la investigación, llevando a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis de la investigación (H1), por lo que se confirma que las condiciones de trabajo guardan una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín	la prueba de correlación de Spearman tiene un valor de 0.728, el cual posee un valor de significancia de que es inferior al 0.05 de margen de error permitido por la investigación, llevando a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis de la investigación (H1), por lo que se confirma que el reconocimiento personal y/o social guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución	la prueba de correlación de Spearman tiene un valor de 0.834, el cual posee un valor de significancia de que es inferior al 0.05 de margen de error permitido por la investigación, llevando a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis de la investigación (H1), por lo que se confirma que los beneficios económicos guardan una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la

Antecedentes

Quispe (2023) explico en un escenario de institución educativa estatal que la relación de la satisfacción y el desempeño fue directa pero de intensidad media (Rho 0.475), con una explicación del 16.4% de la variable, donde la mayor influencia la recibió de los factores económicos de la satisfacción laboral, es decir, de los incentivos salariales; con resultados similares la principal variante entre los dos escenarios es el tipo de institución en la que se evaluó, ya que es bien sabido que las escuelas públicas y privadas son diametralmente opuestas en cuanto a la asignación de recursos que se da para los docentes. De forma similar, Narrea (2023) encontró que existe relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en una institución educativa privada, reforzado a nivel nacional por los resultados de Angulo (2021) que incluso en el escenario de la virtualidad Wolomasi y otros (2019) por su parte tienen resultados ligeramente similares ya que la relación entre la satisfacción

educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

los resultados de Acuña (2021) muestran que la satisfacción laboral esta modulada por los factores como la dedicación para el trabajo, liderazgo, autonomía, que son factores evaluados dentro de la dimensión dedicación para el trabajo, es decir, que en el escenario de evaluación de dicho autor, Ecuador, esta es la dimensión principal con un Rho de 0.674, lo cual es opuesto a lo identificado en la presente investigación, pues estos fueron los menos valorados por los docentes de la institución privada objeto de estudio.

Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023.

resultados como el de Ahiri y otros (2023) tuvieron mayor relación ya que la relación entre la satisfacción y el desempeño se identificó con un Rho de 0.940, es decir, muy similar a lo identificado en la presente investigación, estos resultados fueron también evaluados en una localidad de Indonesia, por lo que evidentemente existen otros factores diferenciales que separan sus resultados con los de Wolomasi y otros (2019); lo cual en congruencia con los resultados discutidos permite definir que si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, con variabilidad en los factores que son más importantes para los docentes acorde a las circunstancias específicas de cada institución educativa.

educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023

Acuña (2021) plantea que el reconocimiento personal de los docentes también guarda una relación significativa con el desempeño laboral bajo un Rho de 0.554, lo cual es congruente con el estudio presentado al tener una correlación positiva

institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el 2023.

Los diversos autores abordan en sus problemáticas una existente relación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral, siendo que en la mayoría de casos los enfoques optan por no identificar dicha relación por considerarse clásica y redundante, centrándose en los demás factores relevantes; no obstante, Quispe (2023) también encuentra una relación significativa y positiva con intensidad fuerte (Rho 0.711) entre las variables.

laboral y el desempeño laboral fue directa y significativa, sin embargo, fue de relación débil con un R Pearson de 0.266, con una distribución normal de sus datos; dichos resultados pueden deberse a que la evaluación se dio solamente en docentes de nivel primario de un país cuyo índice de pobreza (18.6%) es similar al del Perú (20%).

Bases Teóricas	Teoría de Maslow (1943) sobre las jerarquías de las necesidades Modelo de la satisfacción laboral de Palma (2020)	Modelo de la satisfacción laboral de Palma (2020)	Modelo de la satisfacción laboral de Palma (2020)	Modelo de la satisfacción laboral de Palma (2020)	Modelo de la satisfacción laboral de Palma (2020)
Conclusiones	La satisfacción de los docentes en el desempeño de su trabajo se relaciona con el buen desempeño laboral.	Cuando los docentes consideran que su labor es importante mejoran su desempeño	Ante un buen trato laboral los docentes mejoran su desempeño laboral.	Cuando son reconocidos públicamente los docentes tienden a mejorar su desempeño, por lo que es adecuado mantenerles motivados con reconocimiento	Los beneficios económicos deben estar centrados en dar una compensación adecuada.

CONCLUSIONES

1. La significancia de la tarea asignada a los docentes tiene una relación directa y de intensidad media con su desempeño laboral, lo que significa en un ambiente en el cual se le brinde reconocimiento a la labor realizada y este reconocimiento sea equitativo o equivalente al esfuerzo realizado los docentes van a tener un mejor desempeño laboral en la institución educativa Fermín Tangüis, e implementar un sistema de reconocimiento formal y regular, como premios mensuales o trimestrales por logros específicos. Además, proporcionar feedback positivo frecuente puede ayudar a mantener la motivación de los docentes. Herramientas como plataformas de gestión de desempeño (por ejemplo, Trello, Asana) pueden ayudar a monitorear y reconocer el trabajo de los docentes

2. Las condiciones laborales que afrontan los docentes tienen una relación directa y de intensidad media con el desempeño laboral, siendo que es la seguridad y el ambiente laboral lo que modifica el desempeño laboral en la institución educativa Fermín Tangüis, por lo que se debe realizar evaluaciones regulares de las condiciones laborales y del ambiente escolar. Implementar mejoras en las infraestructuras y proporcionar equipos adecuados de seguridad. Además, realizar capacitaciones en prevención de riesgos laborales y promover un ambiente de trabajo saludable y colaborativo

3. El reconocimiento personal se relaciona de forma directa y fuerte con el desempeño laboral, siendo el segundo factor con mayor relevancia en la composición de la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa

Fermín Tangüis y estando compuesto principalmente por el reconocimiento de los directivos hacia los docentes, estableciendo programas de mentoría donde los directivos puedan brindar retroalimentación y apoyo continuo a los docentes y capacitando a los directivos en habilidades de liderazgo y comunicación efectiva para asegurar que el reconocimiento sea genuino y significativo.

4. Los beneficios económicos percibidos por los docentes son el factor con mayor relación con el desempeño laboral, teniendo una correlación fuerte y directa entre si en la institución educativa Fermín Tangüis, lo cual es entendido como que a un mayor sueldo se esperan mayores beneficios, por lo que se debe ajustar las políticas salariales para asegurar que los sueldos sean competitivos y justos.

5. Finalmente, se concluye que la satisfacción laboral se relaciona de forma significativa y con intensidad fuerte con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis, para lo cual se debe desarrollar programas de bienestar integral que aborden aspectos físicos, emocionales y profesionales de los docentes, ofrecer talleres de manejo del estrés, habilidades de afrontamiento, y equilibrio entre la vida laboral y personal

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la institución Fermín Tangüis:

1. Mejorar la relevancia de la significancia de la tarea brindando capacitaciones que permitan a los docentes valorar de mejor manera su trabajo.
2. Mejorar las condiciones laborales de los docentes, pues se identificó un nivel alto, pero con amplia desviación estándar, lo que quiere decir que hay disparidad en la percepción de las condiciones de los docentes.
3. Mantener una política de reconocimientos al desempeño pues ha mostrado tener una gran influencia en el desempeño del personal docente en la institución Fermín Tangüis.
4. Evaluar adecuadamente cual es el nivel salarial adecuado para maximizar el desempeño del personal, pues es un factor altamente relevante en los docentes.
5. Finalmente, se recomienda a las autoridades en educación mejorar la satisfacción de sus docentes, ya que se identificó una diferencia entre la realidad de las instituciones privadas y públicas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Acuña, J. (2021) Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. (Tesis magistral, Universidad Técnica de Ambato)
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>
- Angulo, S. (2021) Motivación y desempeño laboral docente en una institución educativa en la provincia de Trujillo 2021. (Tesis magistral, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75981>
- Carr, D. (2003). Making sense of education. Londres: Routledge Falmer
- Chávez, N. y Hurtado, A. (2021) Satisfacción laboral en docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares. (Tesis magistral, Universidad femenina del Sagrado Corazón).
<https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/908>
- Darling-Hammond, L. (1997). The right to learn: A blueprint for creating schools that work. Jossey-Bass.
- Erickson, F. (1984). Classroom discourse as improvisation: Relationships between academic task structure and social participation structure in lessons. *Anthropology & Education Quarterly*, 15(2), 95-108.
- Fullan, M. (2011). The principal: Three keys to maximizing impact. Jossey-Bass.
- Guskey, T. R. (2000). Evaluating professional development. Corwin Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. Teachers College Press
- Hattie, J. (2003). Teachers make a difference: What is the research evidence? Paper presented at the Building Teacher Quality: What Does the Research

Tell Us? Australian Council for Educational Research Annual Conference, Melbourne.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, United States: Rand Mc Vally college Ed.

Marchesi, U. A. (2007). Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores. Madrid: Alianza Editorial.

Marzano, R. J. (2007). The Art and Science of Teaching: A Comprehensive Framework for Effective Instruction. ASCD.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396

Muñoz Adánez, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.

Quispe, A. (2023) Desempeño docente y su influencia en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia. Educación y Vida Sostenible, 1(3) pp. 36-53.
<https://revistaevsos.com/index.php/evsos/article/view/21>

Rojas, R. (2019) Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la Ugel 01, San Juan de Miraflores, 2018. (Tesis de magistral, Universidad de San Martín de Porres).
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5677/rojas_ar_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Shulman, L. S. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching. Educational Researcher, 15(2), 4-14.

Stronge, J. H. (2007). Qualities of effective teachers (2nd ed.). ASCD.

- Subaldo, L. (2012) Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. (Tesis Doctoral, Universidad de Valencia).
<https://roderic.uv.es/handle/10550/24703>
- Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.
- Wolomasi, A., Asaloci, S., Werang, B. (2019) Job satisfaction and performance of elementary school teachers. *Internacional Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4) pp. 575-580. DOI: 10.11591/ijere.v8i4.20264
- De La Rosa, N. (2022) Estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Sur. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú] <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2476/De%20La%20Rosa%20Lara%2c%20Nancy%20Helen.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Narrea, E. (2023) Influencia de la satisfacción laboral sobre el desempeño de los docentes en la institución educativa Bertolt Brecht, 2021. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres] https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11970/narrea_aen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2020) Manual de Satisfacción Laboral. Universidad Continental, Lima.
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-continental/psicologia/manual-satisfaccion-laboral-2020/15725356>
- Cortéz D. Campana N. Huayma N. Aranda J. (2021) Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Revista de Psicología Educativa*, 9(3).
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/812>

- Quispe A. (2023) El desempeño docente y su influencia en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia. Revista EVSOS, 1(3) 36-52.
<https://revistaevsos.com/index.php/evsos/article/view/21>
- Casquino M. (2020) Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao. [Tesis de Grado, Universidad de San Martín de Porres]
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ahiri, J. Muhamad R. y Ahiri Y. (2023) Efecto de la satisfacción en el desempeño de los docentes: Una encuesta con profesores de una escuela primaria en la ciudad de Kendari, Indonesia. Revista de educación aprendizaje y desarrollo, 11(1) 71-82. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Effect-of-Job-Satisfaction.pdf>
- Villamizar, A. (2023) Evaluación del compromiso y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en el Ecuador. Revista Compendium: Cuadernos de economía y administración, 10(2).
<https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1208>
- Ritchie J. (2022) Desempeño docente en relación con la satisfacción laboral frente a los cambios en el panorama educativo durante la pandemia. Uniter international Journal for research and technology. 3(2)
https://www.researchgate.net/publication/366375110_Teachers'_Performance_in_Relation_to_Job_Satisfaction_Amidst_the_Changing_Landscape_of_Education_During_Pandemic

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:		SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO FERMÍN TANGÜIS			
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN		MYPES Y EMPRENDIMIENTO			
AUTOR(ES):		Elvis junior Carlos García			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cómo se relacionan la Satisfacción y el Desempeño Laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023?	Identificar cómo se relacionan la Satisfacción y el Desempeño Laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023	La satisfacción laboral guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023	Variable 1: Satisfacción laboral	Significación de tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Enfoque: cuantitativo. ● Tipo: aplicada. ● Alcance: descriptiva Correlacional ● Diseño: No experimental. ● Unidad de investigación: Un docente de la institución educativa Fermín Tangüis
			Variable 2: Desempeño Docente	Conocimientos y habilidades y Planificación y organización y Interacción y comunicación Desarrollo profesional	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Fuente de Información
¿Cómo se relacionan la Significación de tarea y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa	Identificar cómo se relacionan la Significación de tarea y el desempeño laboral	La Significación de tarea guarda una correlación directa fuerte con el	Desempeño Docente	Conocimientos y habilidades y Planificación y organización	Encuestas Tesis, publicaciones académicas, libros y

Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023?	en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023.	desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023	Significación de tarea	Interacción y comunicación Desarrollo profesional Esfuerzo Realización Equidad	revistas científicas en versión escrita y virtual.
¿Cómo se relacionan las Condiciones de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023?	Identificar cómo se relacionan las Condiciones de trabajo y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023.	La Condiciones de trabajo guardan una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023	Desempeño Docente Condiciones de trabajo	Conocimientos y habilidades Planificación y organización Interacción y comunicación <u>Desarrollo profesional</u> Ambiente Seguridad	
¿Cómo se relacionan el Reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023?	Identificar cómo se relacionan el Reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa	El Reconocimiento personal y/o social guarda una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa	Desempeño Docente	Conocimientos y habilidades Planificación y organización Interacción y comunicación Desarrollo profesional	

	Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023.	Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023	Reconocimiento personal y/o social	Autorreconocimiento Reconocimiento de directivos	
¿Cómo se relacionan los Beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023?	Identificar cómo se relacionan los Beneficios económicos y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023	Los Beneficios económicos guardan una correlación directa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de San Juan de Miraflores en el año 2023	Desempeño Docente	Conocimientos y habilidades Planificación y organización Interacción y comunicación Desarrollo profesional	
			Beneficios económicos	Remuneración Incentivos	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

		DESEMPEÑO DOCENTE				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 Conocimientos y habilidades pedagógicas:						
Conocimientos	¿Cómo calificarías tu dominio de los contenidos curriculares que enseñas?					
	¿Cómo te mantienes actualizado/a en cuanto a las nuevas tendencias y prácticas educativas?					
Habilidades	¿En qué medida utilizas estrategias didácticas efectivas para facilitar el aprendizaje de los estudiantes?					
	¿Cómo evaluarías tu capacidad para adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades de los estudiantes?					
Dimensión 2. Planificación y organización:						
Planificación	¿Cómo calificarías tu habilidad para planificar y secuenciar las lecciones de manera efectiva?					
	¿En qué medida consideras las diferentes necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes al diseñar tus planes de clase?					
Organización	¿Cómo evalúas tu capacidad para establecer metas claras y alcanzables para tus estudiantes?					
	¿Cómo te organizas para gestionar el tiempo de clase de manera eficiente?					
Dimensión 3. Interacción y comunicación:						
Interacción	¿Cómo calificarías tu habilidad para establecer y mantener una relación positiva con los estudiantes?					
	¿En qué medida fomentas un ambiente de respeto y participación en el aula?					
Comunicación	¿Cómo calificarías tu habilidad para proporcionar retroalimentación constructiva y efectiva a los estudiantes?					
	¿Cómo te comunicas con los padres o tutores de los estudiantes y qué tan efectiva consideras tu comunicación con ellos?					
Dimensión 4. Desarrollo profesional:						
Crecimiento profesional	¿Qué tanto te esfuerzas para seguir desarrollándote profesionalmente?					
	¿En qué medida participas en actividades de formación continua o programas de actualización?					
Motivación profesional	¿Se mantiene motivado y satisfecho en su carrera docente?					
	¿Cómo utilizas la retroalimentación y la reflexión para mejorar tu práctica docente?					

SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión 1 Significación De La Tarea						
Esfuerzo	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
Realización	Me siento útil con la labor que realizo.					
	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
Equidad	Me complace los resultados de mi trabajo.					
	Me gusta el trabajo que realizo.					
	Me gusta la actividad que realizo.					
Dimensión 2 Condiciones De Trabajo						
Ambiente	La distribución física del ambiente del trabajo facilita la realización de mis labores.					
	El ambiente donde trabajo es confortable.					
	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
Seguridad	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
Dimensión 3 Reconocimiento Personal Y Social						
Autorreconocimiento	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
	Haciendo bien mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
Reconocimiento De Directivos	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
Dimensión 4 Beneficios Económicos						
Remuneración	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
	Me siento mal con lo que gano.					
	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
Incentivos	Me disgusta mi horario.					
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	El horario de trabajo me resulta incómodo.					

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (x) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	YAUYO Sulca Gloria Lourdes
Sexo:	Hombre () Mujer (x)
Profesión:	Docente
Grado académico	Licenciado () Maestro (x) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (x)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	IE N° 7224 ELIAS REMIGIO AGUIRRE ROMERO IESPP DIVINO NIÑO
Cargo actual:	Subdirectora EBR / Coordinadora
Área de especialización	Matemática
N° telefónico de contacto	991622405
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: gloriayauyo@gmail.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (x) Por correo electrónico (x)



Firma Validador Experto

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (x) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	SUAREZ SOLIS TELMA ELENA
Sexo:	Hombre () Mujer (x)
Profesión:	
Grado académico	Licenciado () Maestro () Doctor (x)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (x)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	I.E 7087 EL NAZARENO
Cargo actual:	Sub Directora de Ed. Secundaria
Área de especialización	Ciencia y Tecnología
Nº telefónico de contacto	949176425
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: Telmasuarez5@hotmail.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (x) Por correo electrónico ()



Firma Validador Experto

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	OSORES MILAGROS
Sexo:	Hombre () Mujer (X)
Profesión:	
Grado académico	Licenciado () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (X)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local 01
Cargo actual:	Analista de sistemas
Área de especialización	Docencia y Gestión Educativa
Nº telefónico de contacto	956482221
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: mosoresm@ugel01.gob.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (956482221) Por correo electrónico (—)



Firma Validador Experto

Ejemplo de cuestionario aplicado vía Google Forms.

Responda en base a la escala de Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo a las siguientes premisas sobre su Satisfacción laboral.

	Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento útil con la labor que realizo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me complace los resultados de mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Me gusta el trabajo que realizo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Me gusta la actividad que realizo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

La distribución física del ambiente del trabajo facilita la realización de mis labores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El ambiente donde trabajo es confortable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato"	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haciendo bien mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento mal con lo que gano.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El sueldo que tengo es bastante aceptable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me disgusta mi horario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El horario de trabajo me resulta incómodo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Responda según su experiencia a las siguientes preguntas usando la escala del 1 al 5 donde a mayor valor representa una mejor calificación a las siguientes preguntas.

	1	2	3	4	5
¿Cómo calificarías tu dominio de los contenidos curriculares que enseñas?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo te mantienes actualizado/a en cuanto a las nuevas tendencias y prácticas educativas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿En qué medida utilizas estrategias didácticas efectivas para facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo evaluarías tu capacidad para adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades de los estudiantes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo calificarías tu habilidad para planificar y secuenciar las lecciones de manera efectiva?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿En qué medida consideras las diferentes necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes al diseñar tus planes de clase?

¿Cómo evalúas tu capacidad para establecer metas claras y alcanzables para tus estudiantes?

¿Cómo te organizas para gestionar el tiempo de clase de manera eficiente?

¿Cómo calificarías tu habilidad para establecer y mantener una relación positiva con los estudiantes?

¿En qué medida fomentas un ambiente de respeto y participación en el aula?

¿Cómo calificarías tu habilidad para proporcionar retroalimentación constructiva y efectiva a los estudiantes?

¿Cómo te comunicas con los padres o tutores de los estudiantes y qué tan efectiva consideras tu comunicación con ellos?

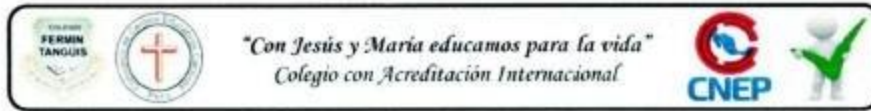
¿Qué tanto te esfuerzas para seguir desarrollándote profesionalmente?

¿En qué medida participas en actividades de formación continua o programas de actualización?

¿Se mantiene motivado y satisfecho en su carrera docente?

¿Cómo utilizas la retroalimentación y la reflexión para mejorar tu práctica docente?

Enviado: 23/3/24, 21:54



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

San Juan de Miraflores 19 de julio del 2024

CARTA N° 002-2024/D-CEPFT

Señores:

Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
Escuela Profesional de Administración.

Presente.

Asunto: Aprobación de divulgación de datos.

Es grato saludarlo con especial aprecio en nombre propio y de la Institución Educativa que represento.

Yo, Asunción Ervis Carlos Bonifacio identificado con DNI N167 09878281 en mi calidad de Director General y representante legal de la empresa con RUC 20387239104, ubicado en San Juan de Miraflores.

Otorgo autorización,

*Al señor Ervis Junior Carlos García identificado con DNI N° 7005332, egresado de la carrera de Administración para que utilice la siguiente información de la empresa:
Aprobación de divulgación de datos.*

con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación, (Tesis) o Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de Título Profesional.

Sin otro particular, le agradezco su amable atención,



Atentamente,

*Dr. Ervis Carlos Bonifacio
Director General*