



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES
DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS, IQUITOS 2022”**

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

PRESENTADO POR:

**SALVADOR VALENTINO MONTANI GUEVARA
DANIEL TAPULLIMA COBOS**

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N° 027-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los **08** días del mes de **marzo** del año 2023, a horas: **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **Plataforma Zoom** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE ADMINISTRACION DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS, IQUITOS 2022"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°0398-2023-FACEN-UNAP** presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **SALVADOR VALENTINO MONTANI GUEVARA** y **DANIEL TAPULLIMA COBOS**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACION** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

- Lic. Adm. VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr. (Presidente)**
- Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg. (Miembro)**
- Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mg. (Miembro)**

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADA** con la calificación **BUENA (16)**.

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las **5.45 pm** del **08** de **marzo** del **2023**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr.
Presidente

Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg.
Miembro

Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mg.
Miembro

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356 - Distrito de Iquitos - Maynas - Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 / 065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO y ASESOR



Lic. Adm. VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr.
Presidente
CLAD-17744



Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg.
Miembro
CLAD-09265



Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mg.
Miembro
CLAD- 006233



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD N°01929



Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

Fecha de comprobación:
28.11.2022 11:33:58 -05

Fecha del Informe:
28.11.2022 11:37:16 -05

ID de Comprobación:
78957405

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **TESIS RESUMEN SALVADOR VALENTINO MONTANI GUEVARA y DANIEL TAPULLIMA COBOS**

Recuento de páginas: **45** Recuento de palabras: **7082** Recuento de caracteres: **44977** Tamaño de archivo: **849.62 KB** ID de archivo: **90034544**

31.1% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **73%** con la fuente de Internet (<https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV>)



No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

0% de Citas



0% de Exclusiones

No hay exclusiones

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestros padres, por estar siempre apoyándonos en las diferentes etapas de nuestra vida.

A Dios, por la salud, protección y guía que nos brinda en nuestro caminar diario. A nuestra familia, por ser nuestro soporte siempre que los necesitamos.

A nuestros amigos, que nos motivan a cada día ser mejores.

A todos los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios que contribuyeron con su granito de arena en nuestra formación profesional durante estos años.

A nuestra Alma Mater, la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, donde día a día aprendimos a ser mejores personas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la dicha de vivir sanos y salvos.

Agradecemos a nuestros padres, por el amor y el sustento que nos brindan para poder superarnos. A nuestra familia y amigos, por ser el refugio donde podemos descansar cuando necesitamos reponer fuerzas para seguir adelante.

A nuestros docentes, especialmente a nuestro asesor, por la paciencia y las enseñanzas que nos inculca a convertirnos en excelentes profesionales.

A nuestra universidad, por haber tenido la oportunidad de formarnos en sus aulas y sentirnos orgullosos de ser unapenses.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Bases teóricas	7
1.3 Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	12
2.1 Formulación de la hipótesis	12
2.2 Variables y su operacionalización	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	16
3.1 Diseño metodológico	16
3.2 Diseño muestral	17
3.3 Técnica e instrumento de recolección de datos	18
3.4 Procesamiento y análisis de la información	19
3.5 Aspectos éticos	19

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	21
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	36
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	38
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	40
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	42
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1: Casos	21
Cuadro 2: Nivel de confianza variable 1: satisfacción	21
Cuadro 3: Casos	22
Cuadro 4: Grado de confianza para la variable 2: Desempeño Laboral	22
Cuadro 5: Variable 1 Satisfacción y variable 2 Desempeño Laboral	23
Cuadro 6: Correlación de dimensión 1 Significación de la tarea de la variable 1 con la variable 2 Desempeño Laboral	24
Cuadro 7: Correlación de dimensión 2 Condiciones de trabajo de la variable 1 con la variable 2 Desempeño Laboral	25
Cuadro 8: Correlación de dimensión 3 Reconocimiento personal y/o grupal de la variable 1 con la variable 2 Desempeño Laboral	26
Cuadro 9: Correlación de dimensión 4 Beneficio económico de la variable 1 con la variable 2 Desempeño Laboral	27
Cuadro 10: Niveles de la variable 1: Satisfacción	28
Cuadro 11: Niveles de la variable 2: Desempeño Laboral	29
Cuadros 12: Niveles de la dimensión 1 Significación de la tarea de la variable 1 Satisfacción	30
Cuadro 13: Niveles de la dimensión 2 Condiciones de trabajo de la variable 1 Satisfacción	32
Cuadro 14: Niveles de la dimensión 3 Reconocimiento personal y/o grupal de la variable 1 Satisfacción	33
Cuadro 15: Niveles de la dimensión 4 Beneficio económico de la variable 1 Satisfacción	34

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Niveles de la variable 1: Satisfacción	28
Figura 2: Niveles de la variable 2: Desempeño Laboral	29
Figura 3: Niveles de la dimensión 1 Significación de la tarea de la variable 1 Satisfacción	31
Figura 4: Niveles de la dimensión 2 Condiciones de trabajo de la variable 1 Satisfacción	32
Figura 5: Niveles de la dimensión 3 Reconocimiento personal y/o grupal de la variable 1 Satisfacción	33
Figura 6: Niveles de la dimensión 4 Beneficio económico de la variable 1 Satisfacción	35

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022. Se empleó el tipo de investigación de enfoque cuantitativo, el alcance de la investigación será de tipo descriptivo correlacional. El diseño de la investigación será no experimental y de corte transaccional o transversal. La muestra será igual que la población, es decir los 21 docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022. Se obtuvo como resultado un valor de correlación de Pearson igual a 0,838** y el valor de sigma (bilateral) que es de 0,000, concluyendo que existe relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022. Luego de analizar las dimensiones de la variable 1 Satisfacción se confirma que esta variable posee un nivel “medio”, ya que tiene el porcentaje más alto de 47,6% conforme a las respuestas, por ello es necesario realizar acciones para mejorar. Con respecto a la variable 2 Desempeño Laboral se logra concluir que esta variable posee un nivel “bajo”, ya que tiene el porcentaje más alto de 47,6%, por ello es urgente y necesario realizar acciones para mejorar.

Palabras clave: Satisfacción, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relation between job satisfaction and job performance of professors of administration at the Faculty of Economics and Business, Iquitos 2022. The type of quantitative approach research was used, the scope of the research will be correlational-descriptive. The research design will be non-experimental and transectional or cross-sectional. The sample will be the same as the population, that is, the 21 administration professors of the Faculty of Economics and Business, Iquitos 2022. A Pearson correlation value equal to 0.838** and a (bilateral) sigma value of 0.000 were obtained as a result, concluding that there is a significant relation between job satisfaction and job performance of administration professors at the Faculty of Economics and Business, Iquitos 2022. After analyzing the dimensions of variable 1 Satisfaction, it is confirmed that this variable has a "medium" level, since it has the highest percentage of 47.6% according to the responses, therefore it is necessary to carry out actions to improve. Regarding variable 2 Job Performance, it is possible to conclude that this variable has a "low" level, since it has the highest percentage of 47.6%, therefore it is urgent and necessary to carry out actions to improve.

Keywords: satisfaction, job performance

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación abarca la relación entre la satisfacción y desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, de manera que, nos resulta de interés la calidad de trabajo que los docentes obtienen y cómo afecta negativa y positivamente su desempeño laboral.

En el mundo moderno, hay un proceso de integración y globalización, que impone exigencias a la estructura organizativa de los empleados. Deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios. Ya que se convierten en elementos esenciales para el éxito y logro de las metas organizacionales.

La satisfacción de los empleados es un elemento esencial y un factor importante en el logro de las metas y tareas propias, el desempeño efectivo de los colaboradores puede lograrse de diversas formas, lo que requiere evaluar la motivación de los colaboradores, tomando medidas que contribuyan a su desarrollo profesional y así mantenerlos en la organización.

Siguiendo esta línea en esta investigación se va aplicar una encuesta a los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022 sobre la satisfacción y desempeño laboral.

Desde este punto de vista, los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la escuela profesional de Administración, nosotros podemos observar que existe una insatisfacción laboral en cuanto al cumplimiento de sus funciones como docentes la cual puede estar siendo

causada por razones como la carga horaria, la no presencialidad de las clases, la falta del reconocimiento personal, la remuneración que perciben que no es acorde a la situación económica que está pasando el país.

Por ello, surge la necesidad de determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022. Teniendo como premisa que la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios busca lograr tener una buena satisfacción y un buen desempeño laboral en función a la actividad que realizan cada uno de los docentes dentro de la escuela profesional de Administración.

Se está empleando el tipo de investigación de enfoque cuantitativo, el alcance de la investigación es de tipo descriptivo correlacional. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transeccional o transversal. La muestra es igual al total de la población, es decir los 21 docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

La presente investigación está conformada por 8 capítulos: Marco Teórico, Hipótesis y Variables, Metodología, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y las Referencias Bibliográficas.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En 2021, se realizó un estudio titulado: “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental sede Huancayo.

El estudio fue de carácter cuantitativo, utilizando un enfoque descriptivo utilizando un diseño no experimental, y la población y muestra estuvo conformada por 68 docentes con carga administrativa. Para la variable satisfacción laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de (Palma Carrillo, 2005) y para la variable desempeño laboral se utilizó el Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral de (Boada, 2019).

Los resultados mostraron que el 59% de los docentes con carga administrativa se encuentran satisfechos a muy satisfechos con la Significación de la tare de la tarea, el 62% de los encuestados se encuentran satisfechos a muy satisfechos con las Condiciones de trabajo, mientras que el 41% se encuentran en un nivel medio dentro del Reconocimiento personal y/o social.

El 50% de los docentes con carga administrativa en cuanto a Beneficio económico estuvo entre satisfecho a muy satisfecho, con un valor de correlación de $r=0.7126$. Este resultado confirma una correlación positiva o relación directa entre las dos variables, en base a este descriptor numérico, interpretamos la correlación como alta y concluimos que existe una

correlación positiva alta entre las dos variables, indicando que, a mayor satisfacción laboral de los docentes con carga administrativa, se evidencia que el desempeño laboral también será alto; existe una relación positiva alta, entre la dimensión Significación de la tarea y el desempeño laboral, existe una relación moderada entre la dimensión Condiciones de trabajo y el desempeño laboral, existe una relación moderada entre la dimensión de Reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral; por último, se demuestra que existe una relación moderada, entre la dimensión Beneficios económicos y el desempeño laboral. (Acevedo & Contreras, 2021).

En 2021, se desarrolló la investigación titulada: "Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior", este tuvo como objetivo determinar el efecto de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente en las universidades; además, estudiar el nivel de satisfacción laboral del personal docente y comprender cuáles son los factores del desempeño del trabajo pedagógico, ya que es posible identificar brechas que afectan el desarrollo de las actividades del personal docente en las universidades, quienes definen el trabajo a realizar y las actividades diarias en el trabajo como principal problema. Teniendo en cuenta las variables de estudio, es objeto de estudio mostrar con mayor precisión la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del profesorado en las universidades, mediante pruebas estadísticas que permitan recopilar información. Los resultados obtenidos en este estudio permitieron diagnosticar con mayor claridad la satisfacción laboral de los docentes jóvenes en comparación con los docentes mayores y analizar los factores de desempeño de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Finalmente, se recomendó analizar periódicamente

a los docentes a través de encuestas para evaluar su satisfacción laboral actual, realizar evaluaciones de desempeño periódicas para comprender los diversos factores que influyen y utilizar técnicas apropiadas, que permitan mejorar los niveles de desempeño y la satisfacción laboral mediante el uso de trabajos apropiados y estilos de prácticas para que los profesores puedan ser más productivos en el trabajo. (Acuña, 2021)

En 2019, se desarrolló la investigación titulada: “La Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Caja Arequipa de la Agencia Coronel Mendoza, Tacna, 2019.”, cuyo objetivo fue determinar la relación de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la caja Arequipa de la agencia Coronel Mendoza, Tacna, 2019.

Se encontró una correlación positiva muy débil entre la variable de satisfacción laboral y la variable de desempeño laboral para los empleados de la agencia Coronel Mendoza caja Arequipa, Tacna, 2019. La tabla de correlación de Rho Spearman mostró un coeficiente de correlación de 0.178, también se observó un valor de 0.000, menor que 0.05 y decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada por el investigador. Observó en la tabla de frecuencias de sus dimensiones laborales que 58 empleados que representa el 96.7% de la muestra está satisfecho con su trabajo, mientras que 2 empleados que corresponde al 3.3% de la muestra están medianamente insatisfechos con su trabajo. Además, 56 empleados, correspondientes al 93,3% de la muestra, se consideraron satisfechos con su trabajo, mientras que 4 empleados, correspondientes al 6,7% de la muestra, se consideraron insatisfechos con su satisfacción laboral. 49 empleados

representan el 81.7% de la muestra creen que el desempeño laboral es excelente, 9 representan el 15% de los empleados de la muestra creen que el esfuerzo laboral es bueno, 2 empleados representan el 3.3% de la muestra creen que el desempeño es trabajo ordinario. (Villalva Llanqui, 2019)

En 2017, se publicó la investigación titulada: "Motivación laboral y desempeño del personal docente del colegio Salesiano Rosenthal de La Puente, Lima – 2016", el propósito de este estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente.

El presente estudio tuvo como finalidad analizar la motivación laboral para mejorar el desempeño de los docentes del Colegio Salesiano Rosenthal de La Puente - 2016. En los sujetos de estudio se incluyó a todo el personal docente. Los cuales son 50, el diseño fue no experimental-transversal, tipo correlacional-descriptivo. El instrumento fue un cuestionario de 46 preguntas para medir la motivación laboral y el desempeño del personal docente. Al realizar la prueba de hipótesis utilizando Spearman, el resultado fue $r = 0,656$ y $p = 0,000$ menor que 0,05, lo que determina que la motivación de las personas para trabajar está relacionada con el desempeño del personal docente en el Colegio Salesiano Rosenthal de La Puente – 2016. (Santiago, 2017).

1.2 Bases teóricas

Satisfacción Laboral

(Werther & Keith, 2008) Indica que la “Satisfacción y/o Insatisfacción Laboral se refiere a cómo un empleado aprueba o identifica que realiza con relación a su puesto de trabajo”.

(Peters. L. H., 1981) Afirma que “la satisfacción laboral son todas las características de un trabajo que los directivos encuentran completamente satisfactorias o insatisfechas, como también frustrante”.

Según (Locke, 1976) “La satisfacción laboral son todas las características y actitudes que tienen los empleados en su campo de trabajo, tales como: su trabajo diario, las oportunidades de desarrollo de los empleados, la remuneración oportuna e incentivos razonables relacionados con las metas alcanzadas, las condiciones del ambiente de trabajo, etc. Se conceptualiza como “emociones positivas resultantes de la evaluación de un puesto o rutina de trabajo por parte de un empleado.”

“Un pago adecuado puede afectar la satisfacción de una manera positiva que no afecta la productividad. Esto está relacionado con el nivel de valor de los trabajadores de la igualdad. La conclusión es que el pago contribuye más a la insatisfacción que a la satisfacción”, lo cual es consistente con la teoría de Herzberg. (Vroom, 1964).

Dimensiones de Satisfacción Laboral.

Según (Pal05) existen 4 dimensiones de la Satisfacción Laboral:

a. Dimensión I: Significación de la Tarea.

Voluntad de trabajar basada en atribuciones relacionadas con el trabajo que crean un sentido de esfuerzo, logro, equidad y/o contribución material. (Palma, 2005).

b. Dimensión II: Condiciones de trabajo.

Es una valoración del trabajo basada en la existencia o disponibilidad de elementos o tendencias normativas que regulan la actividad laboral. (Palma, 2005)

c. Dimensión III: Reconocimiento personal y/o social.

Tendencia a evaluar el trabajo en base al reconocimiento propio o las percepciones de las personas relacionadas con el trabajo, las percepciones de los logros laborales o el impacto en los resultados indirectos. (Palma, 2005)

d. Dimensión IV: Beneficio económico.

Disposición para trabajar en base a incentivos salariales o financieros debido al esfuerzo en completar las tareas asignadas. (Palma, 2005).

Desempeño Laboral

Según (Chiavenato I. , 2011) “Es la eficacia con la que los empleados realizan su trabajo por eso es importante para las empresas y por ende una ventaja competitiva en la actualidad”.

También se puede definir como "el comportamiento que los empleados adoptan en la búsqueda de objetivos establecidos y que forman estrategias individuales para lograrlos".

(Milkovich & Boudreau, 1994.) Menciona que es "el nivel en el que un empleado cumple con los requisitos del puesto".

Dimensiones del desempeño laboral.

Según (Boada, 2019) en su tesis publicada sobre la determinación de la satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los empleados en una empresa peruana, desarrolló una herramienta para su grupo objetivo en la que propuso cuatro dimensiones para evaluar el desempeño de los empleados:

a. Proactividad

Según (Boada, 2019) es "la actitud innovadora del empleado para mejorar las actividades/procesos dentro del trabajo y el deseo de resolver los problemas que se presentan en la vida cotidiana y esforzarse por brindar algo que supere las expectativas".

b. Capacidad de servicio

Según (Boada, 2019) es "la capacidad de adaptarse a las necesidades de los clientes y la capacidad de comprender sin esfuerzo sus necesidades con empatía y amabilidad hacia los usuarios".

c. Conocimientos

Según (Boada, 2019) es "la capacidad de comprender y retener información. Conocimiento de las normas institucionales internas relevantes para la tarea y conocimiento del uso efectivo de herramientas y tecnologías".

d. Diligencia en el trabajo

Según (Boada, 2019) Es el "cuidado en el cumplimiento del deber". Presentar adecuadamente a los empleados y observar las reglas de trabajo y las horas de trabajo.

1.3 Definición de términos básicos

Satisfacción laboral: (Fernández, 1999) argumenta que “es una actitud general hacia el trabajo que se forma a partir de las evaluaciones de los empleados sobre las condiciones de trabajo”.

Desempeño laboral: (Chiavenato I. , 2000) establece que “son acciones o comportamientos observados entre los empleados que están relacionados con el logro de las metas organizacionales”.

Personal docente: (Acevedo & Contreras, 2021) indican que “es un profesional en la formación de competencias, es decir, conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y cualificaciones para que los estudiantes tengan competencias y habilidades en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento”.

Motivación: (Dalton, Dawn, & Watts, 2007) lo definen como “un estímulo emocional que nos obliga a actuar”. Es decir, es la fuerza de voluntad de una persona para realizar determinadas acciones o funciones.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Ha. Existe relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Hipótesis específicas

Hi1. Existe relación significativa entre la significación de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Hi2. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022

Hi3. Existe relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Hi4. Existe relación significativa entre el beneficio económico y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

2.2 Variables y su operacionalización

Variable 1: **Satisfacción**

Variable 2: **Desempeño laboral**

Tabla.1 Cuadro de operacionalización

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Escala de medición	Categorías	Ítems	Valores de la categoría	Medio de verificación
Satisfacción	(Peters. L. H., 1981) Afirma que "la satisfacción laboral son todas las características de un trabajo que los directivos encuentran completamente satisfactorias o insatisfechas, como también frustrante".	Cuantitativa	Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficio económico	Ordinal	Totalmente De Acuerdo De Acuerdo Ni en desacuerdo, ni de acuerdo En Desacuerdo Totalmente en Desacuerdo	3-4-7-18-21-22-25-26. 1-8-12-14-15-17-20-23-27. 6-11-13-19-24. 2-5-9-10-16.	5 4 3 2 1	Técnica: La Encuesta Instrumento: Cuestionario
Desempeño Laboral	(Chiavenato I. , 2011) Menciona que "el desempeño laboral "es la eficacia con la que los empleados realizan su trabajo por eso es importante para las empresas y por ende una ventaja competitiva en la actualidad".		Proactividad Capacidad de servicio Conocimientos Diligencia en el trabajo		1-2-3. 4-5-6 7-8 9-10-11			

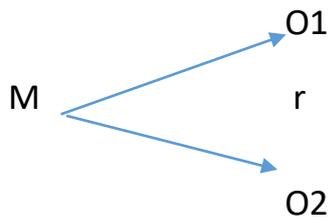
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El estudio utilizará un enfoque cuantitativo y el alcance será de tipo descriptivo correlacional. De acuerdo con Baptista, Hernández y Fernández (2014), la investigación descriptiva intenta aclarar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno bajo análisis. Están diseñados para medir o recopilar información de forma independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a los que se refieren. Además, brindan información detallada sobre el fenómeno o problema para describir con precisión sus dimensiones. Por otro lado, será de tipo correlacional en cuanto buscará comprender el grado de conexión o vinculación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto dado para poder predecir su comportamiento futuro (Hernandez, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2014).

El diseño de la investigación será no experimental y de corte transeccional o transversal. No experimental porque no se discutirá la variable de investigación; es decir, se estudiará la situación en un tiempo y espacio determinados, no se incluirán factores que cambien el comportamiento de la variable y el estudio se realizará utilizando los datos recogidos por los investigadores sin interferir en el evento de investigación. Es transversal o transeccional porque los datos serán recolectados en un solo momento.

La representación del diseño de investigación es el siguiente modo:



Donde:

V1: Satisfacción

V2: Desempeño laboral

R: Relación entre variables

3.2 Diseño muestral

Población de estudio

La población estará conformada por 21 docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Muestra de estudio

Como la población es pequeña, la muestra será la misma que el total de la población, es decir los 21 docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

3.3 Técnica e instrumento de recolección de datos

Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos se llevará a cabo de la siguiente forma:

- ✓ Se solicitará la autorización a la Dirección de Departamento de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios.
- ✓ Recibida la autorización se procederá a encuestar a los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.
- ✓ Finalizada las encuestas se procederá a la tabulación y formulación de base de datos para ser analizados conforme al planteamiento del estudio de la investigación.

Técnica e instrumento

Técnica

La técnica para la recolección de datos primarios será la encuesta por ser una técnica de investigación basada en las declaraciones publicadas de una muestra representativa de la población, en este caso toda la población nos permitirá conocer sus puntos de vista.

Instrumento

Como instrumento se utilizará el cuestionario con preguntas estructuradas.

3.4 Procesamiento y análisis de la información

- La información recolectada se analizará con ayuda de la hoja de cálculo Excel para Windows.
- Se empleará la estadística descriptiva, la presentación de los resultados se hará mediante tablas de distribución de frecuencias diversas con sus correspondientes figuras y análisis, de igual manera se empleará la estadística inferencial, para la prueba de contrastación de la hipótesis, consistente en el coeficiente de correlación de Rho Spearman, ya que ambas variables estarán en el nivel de medición de intervalo.
- Finalmente, se prepararán las tablas y figuras necesarias para presentar la información de las variables estudiadas.

3.5 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas a tener en cuenta en este presente proyecto de investigación se relacionan con los siguientes principios:

Principio de Veracidad: La bibliografía se elaborará de acuerdo con el reglamento interno de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

El Respeto a la Autonomía: Este principio se plasma en el hecho que se tendrá en cuenta al momento de encuestar, brindándoles la información que se requiera y tomando en cuenta si tenían la capacidad legal para ejercer este principio.

El Principio de Beneficencia: A los participantes se les explicará los beneficios y riesgos que asumen al aceptar o no la investigación.

Anonimato: Los nombres de los participantes de la prueba se mantendrán en incógnita.

Confidencialidad: Se mantendrá en reserva la participación de los miembros de la población (que se dice o hace en confianza y con seguridad recíproca).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los resultados estadísticos que serán mostrados han sido obtenidos luego de aplicar las fórmulas mediante el programa SPSS V.26; se generaron cuadros de confiabilidad, correlación y frecuencias, que permitieron lograr los objetivos propuestos en nuestra investigación.

Prueba de confianza de las variables

Variable 1: Satisfacción

Cuadro 1: Casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El cuadro N° 01 nos muestra que todos los casos procesados para la variable 1 que suman 21 son válidos.

Cuadro 2: Nivel de confianza variable 1: satisfacción

Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	27

El cuadro N° 02 nos muestra un valor de Alfa de Cronbach de 0,747 por lo cual podemos indicar que los casos procesados tienen un nivel alto de confianza, (Palella & Martins, 2012).

Variable 2: Desempeño Laboral

Cuadro 3: Casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El cuadro N° 03 nos muestra que todos los casos procesados para la variable 2 que suman 21 son válidos.

Cuadro 4: Grado de confianza para la variable 2: Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	11

El cuadro N° 04 nos muestra un valor de Alfa de Cronbach de 0,828 por lo cual podemos indicar que los casos procesados tienen un nivel muy alto de confianza, (Palella & Martins, 2012).

Cálculos de correlación

Hipótesis general

Ha. Existe relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Cuadro 5: Variable 1 Satisfacción y variable 2 Desempeño Laboral

		V1: Satisfacción	V2: Desempeño Laboral
V1: Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,838**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,838**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

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

El cuadro N° 05 muestra que el resultado de la correlación de Pearson entre la variable 1 y 2 es igual a 0,838** ello significa que la correlación es muy fuerte, (Hernandez, Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, 2018) y de acuerdo al valor obtenido de sigma (bilateral) que es igual a 0,000 se determina que es significativa, así conforme el Valor sigma que es menos de 0.05, Aceptamos entonces la Ha; afirmamos que: existe relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Hipótesis específica 1:

Hi1. Existe relación significativa entre la significación de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Cuadro 6: Correlación de dimensión 1 Significación de la tarea de la variable 1 con la variable 2 Desempeño Laboral

		D1V1: Significación de la tarea	V2: Desempeño Laboral
D1V1: Significación de la tarea	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,594** ,005
	N	21	21
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,594** ,005	1
	N	21	21

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

El cuadro N° 06 muestra que el resultado de la correlación de Pearson entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,594** ello significa que la correlación es positiva media, (Hernandez, Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, 2018) y de acuerdo al valor obtenido de sigma (bilateral) que es igual a 0,005 se determina que es significativa, así conforme el Valor sigma que es menos de 0.05, Aceptamos entonces la Hi1; afirmamos que: existe relación significativa entre la significación de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Hipótesis específica 2:

Hi2. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Cuadro 7: Correlación de dimensión 2 Condiciones de trabajo de la variable 1 con la variable 2 Desempeño Laboral

		D2V1: Condiciones de trabajo	V2: Desempeño Laboral
D2V1: Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,568**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	21	21
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,568**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	21	21

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

El cuadro N° 07 muestra que el resultado de la correlación de Pearson entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,568** ello significa que la correlación es positiva media, (Hernandez, Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, 2018) y de acuerdo al valor obtenido de sigma (bilateral) que es igual a 0,007 se determina que es significativa, así conforme el Valor sigma que es menos de 0.05, Aceptamos entonces la Ha; afirmamos que: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Hipótesis específica 3:

Hi3. Existe relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Cuadro 8: Correlación de dimensión 3 Reconocimiento personal y/o grupal de la variable 1 con la variable 2 Desempeño Laboral

		D3V1: Reconocimiento personal y/o grupal	V2: Desempeño Laboral
D3V1: Reconocimiento personal y/o grupal	Correlación de Pearson	1	,911**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,911**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

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

El cuadro N° 08 muestra que el resultado de la correlación de Pearson entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,911** ello significa que la correlación es positiva muy fuerte, (Hernandez, Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, 2018) y de acuerdo al valor obtenido de sigma (bilateral) que es igual a 0,000 se determina que es significativa, así conforme el Valor sigma que es menos de 0.05, Aceptamos entonces la Ha; afirmamos que: Existe relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Hipótesis específica 4:

Hi4. Existe relación significativa entre el beneficio económico y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Cuadro 9: Correlación de dimensión 4 Beneficio económico de la variable 1 con la variable 2 Desempeño Laboral

		D4V1: Beneficio económico	V2: Desempeño Laboral
D4V1: Beneficio económico	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	21	21
V2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	21	21

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

El cuadro N° 09 muestra que el resultado de la correlación de Pearson entre la dimensión 4 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,576** ello significa que la correlación es positiva media, (Hernandez, Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, 2018) y de acuerdo al valor obtenido de sigma (bilateral) que es igual a 0,006 se determina que es significativa, así conforme el Valor sigma que es menos de 0.05, Aceptamos entonces la Ha; afirmamos que: Existe relación significativa entre los beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

Niveles de las variables y dimensiones

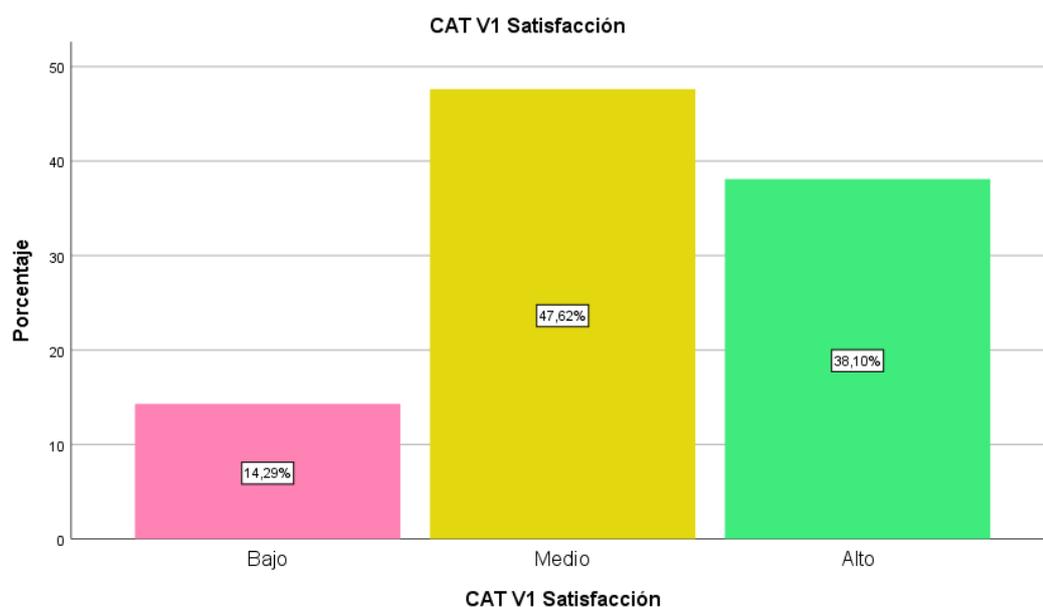
Variable 1 Satisfacción

Cuadro 10: Niveles de la variable 1: Satisfacción

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	14,3	14,3	14,3
Medio	10	47,6	47,6	61,9
Alto	8	38,1	38,1	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Figura 1: Niveles de la variable 1: Satisfacción



Fuente: Cuadro N° 10

En el Cuadro N° 10 y Figura N° 01 están presentes los resultado calculados en base a las respuestas sobre las dimensiones obtenidas en la encuesta, ello nos permite entender cómo perciben los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios a la variable 1 Satisfacción,

es así que el 14,3% que corresponde a 3 personas consideraron que la Satisfacción posee nivel “bajo”, el 47,6% correspondiente a 10 personas respondieron que lo consideran en un nivel “medio” y el 38,1% que corresponde a 8 personas respondieron que lo consideran en un nivel “alto”. Conforme a las respuestas, se confirma que esta variable posee un nivel “medio”, ya que tiene el porcentaje más alto de 47,6%, por ello es necesario realizar acciones para mejorar.

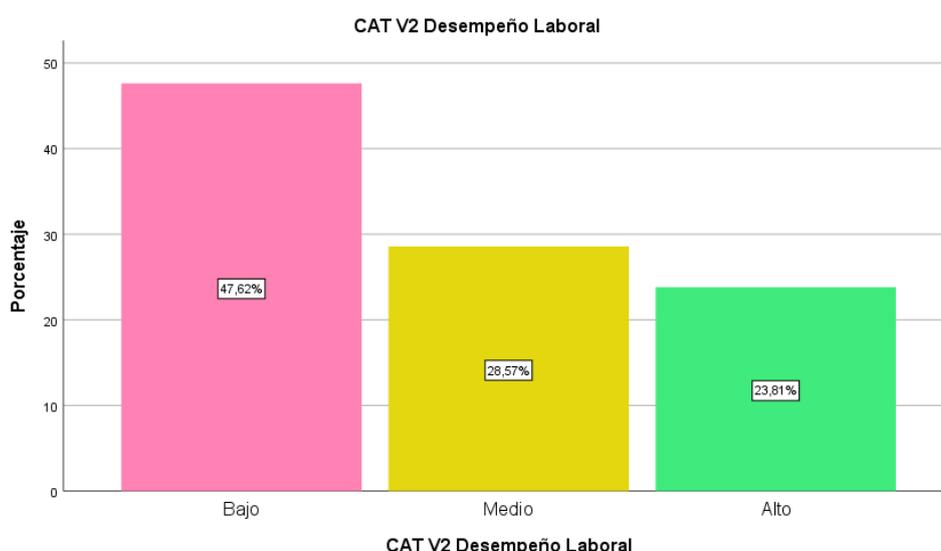
Variable 2 Desempeño Laboral

Cuadro 11: Niveles de la variable 2: Desempeño Laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	47,6	47,6	47,6
Medio	6	28,6	28,6	76,2
Alto	5	23,8	23,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Figura 2: Niveles de la variable 2: Desempeño Laboral



Fuente: Cuadro 11

En el Cuadro N° 11 y Figura N° 02 están presentes los resultado calculados en base a las respuestas sobre las dimensiones obtenidas en la encuesta, ello nos permite entender cómo perciben los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios a la variable 2 Desempeño Laboral, es así que el 47,6% que corresponde a 10 personas consideraron que el Desempeño Laboral posee nivel “bajo”, el 28,6% correspondiente a 6 personas respondieron que lo consideran en un nivel “medio” y el 23,8% que corresponde a 5 personas respondieron que lo consideran en un nivel “alto”. Conforme a las respuestas, se confirma que esta variable posee un nivel “bajo”, ya que tiene el porcentaje más alto de 47,6%, por ello es urgente y necesario realizar acciones para mejorar.

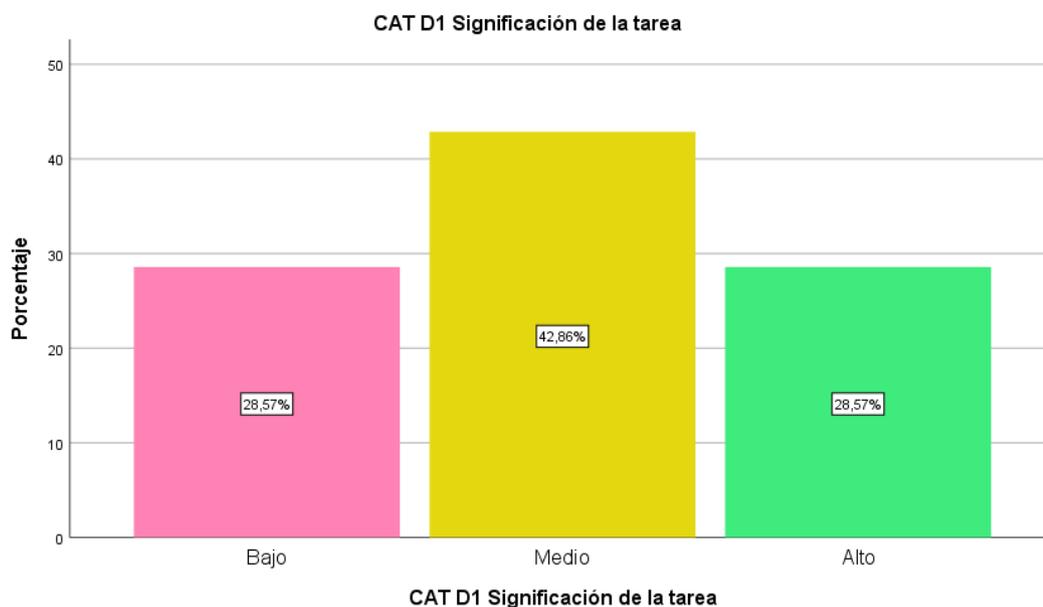
Niveles de las dimensiones de la variable 1

Cuadros 12: Niveles de la dimensión 1 Significación de la tarea de la variable 1 Satisfacción

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	28,6	28,6	28,6
Medio	9	42,9	42,9	71,4
Alto	6	28,6	28,6	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Figura 3: Niveles de la dimensión 1 Significación de la tarea de la variable 1 Satisfacción



Fuente: Cuadro N° 12

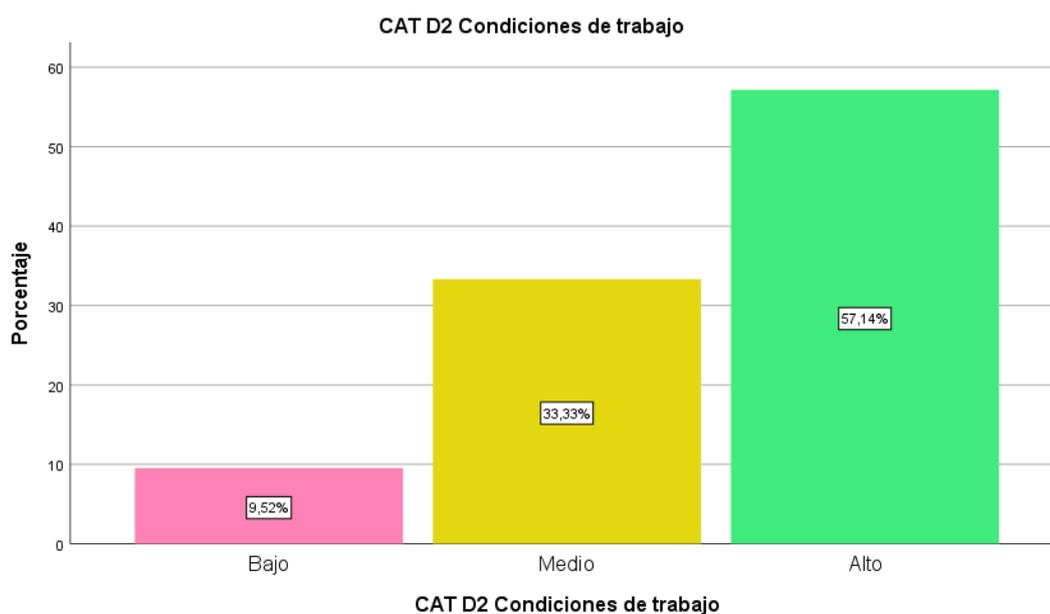
En el Cuadro N° 12 y Figura N° 03 están presentes los resultados calculados en base a las respuestas sobre la dimensión 1 Significación de la tarea de la variable 1 Satisfacción obtenidas en la encuesta, ello nos permite entender cómo lo perciben los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, es así que el 28,6% que corresponde a 6 personas consideraron que la Significación de la tarea posee nivel “bajo”, el 42,9% correspondiente a 9 personas respondieron que lo consideran en un nivel “medio” y el 28,6% que corresponde a 6 personas respondieron que lo consideran en un nivel “alto”. Conforme a las respuestas, se confirma que esta dimensión posee un nivel “medio”, ya que tiene el porcentaje más alto de 42,9%, por ello es necesario realizar acciones para mejorar.

Cuadro 13: Niveles de la dimensión 2 Condiciones de trabajo de la variable 1 Satisfacción

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	9,5	9,5	9,5
Medio	7	33,3	33,3	42,9
Alto	12	57,1	57,1	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Figura 4: Niveles de la dimensión 2 Condiciones de trabajo de la variable 1 Satisfacción



Fuente: Cuadro N° 13

En el Cuadro N° 13 y Figura N° 04 están presentes los resultado calculados en base a las respuestas sobre las dimensión 2 Condiciones de trabajo de la variable 1 Satisfacción obtenidas en la encuesta, ello nos permite entender cómo lo perciben los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, es así que el 9,5% que corresponde a 2 personas

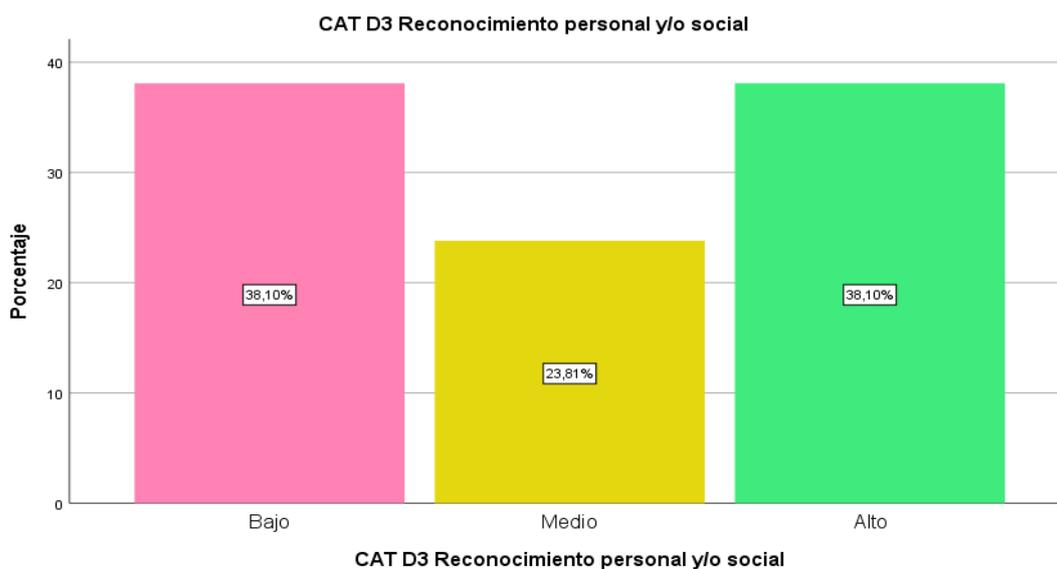
consideraron que las Condiciones de trabajo posee nivel “bajo”, el 33,3% correspondiente a 7 personas respondieron que lo consideran en un nivel “medio” y el 57,1% que corresponde a 12 personas respondieron que lo consideran en un nivel “alto”. Conforme a las respuestas, se confirma que esta dimensión posee un nivel “alto”, ya que tiene el porcentaje más alto de 57,1%, lo cual es ideal.

Cuadro 14: Niveles de la dimensión 3 Reconocimiento personal y/o grupal de la variable 1 Satisfacción

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	38,1	38,1	38,1
Medio	5	23,8	23,8	61,9
Alto	8	38,1	38,1	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Figura 5: Niveles de la dimensión 3 Reconocimiento personal y/o grupal de la variable 1 Satisfacción



Fuente: Cuadro N° 14

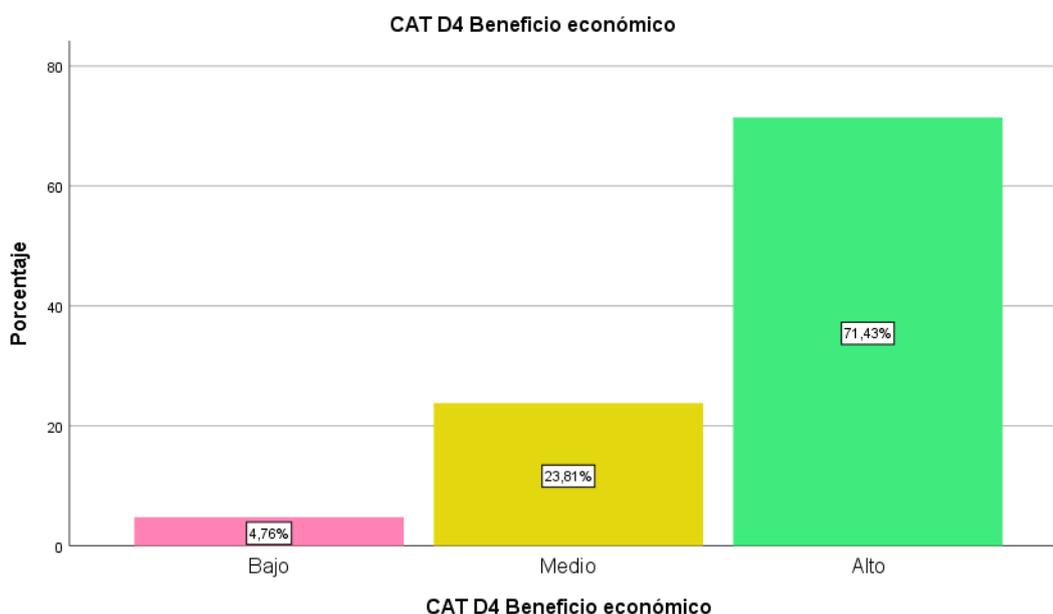
En el Cuadro N° 14 y Figura N° 05 están presentes los resultado calculados en base a las respuestas sobre las dimensión 3 Reconocimiento personal y/o grupal de la variable 1 Satisfacción obtenidas en la encuesta, ello nos permite entender cómo lo perciben los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, es así que el 38,1% que corresponde a 8 personas consideraron que las Condiciones de trabajo posee nivel “bajo”, el 23,8% correspondiente a 5 personas respondieron que lo consideran en un nivel “medio” y el 38,1% que corresponde a 8 personas respondieron que lo consideran en un nivel “alto”. Conforme a las respuestas, se confirma que en esta dimensión los niveles “bajo” y “alto” comparten el mayor porcentaje con 38,1%, por ello es necesario realizar acciones para mejorar.

Cuadro 15: Niveles de la dimensión 4 Beneficio económico de la variable 1 Satisfacción

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	4,8	4,8	4,8
Medio	5	23,8	23,8	28,6
Alto	15	71,4	71,4	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Figura 6: Niveles de la dimensión 4 Beneficio económico de la variable 1 Satisfacción



Fuente: Cuadro N° 15

En el Cuadro N° 15 y Figura N° 06 están presentes los resultado calculados en base a las respuestas sobre las dimensión 4 Beneficio económico de la variable 1 Satisfacción obtenidas en la encuesta, ello nos permite entender cómo lo perciben los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, es así que el 4,8% que corresponde a 1 persona considera que el Beneficio económico posee nivel “bajo”, el 23,8% correspondiente a 5 personas respondieron que lo consideran en un nivel “medio” y el 71,4% que corresponde a 15 personas respondieron que lo consideran en un nivel “alto”. Conforme a las respuestas, se confirma que esta dimensión posee un nivel “alto”, ya que tiene el porcentaje más alto de 71,4%, lo cual es ideal.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

(Acevedo & Contreras, 2021) Obtuvo un valor de correlación $r = 0.7126$ este resultado, nos confirma la relación positiva o directa entre ambas variables, atendiendo a este descriptor numérico, interpretamos que la correlación es alta, Donde se concluyó que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, indicando que, a mayor satisfacción laboral de los docentes con carga administrativa, se evidencia que el desempeño laboral también será alto.

Nuestra investigación tiene relación con lo descrito por (Acevedo & Contreras, 2021) pues confirmamos que la satisfacción y desempeño laboral tiene una correlación de 0,838 muy alta y un valor de sigma bilateral igual a 0,000 demostrando que existe una correlación positiva considerable por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Por otro lado, (Villalva Llanqui, 2019) determinó que existe una relación positiva muy débil entre la variable satisfacción laboral y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la caja Arequipa de la agencia Coronel Mendoza, Tacna, 2019. Presentado en el cuadro de correlación de Rho Spearman un coeficiente de correlación de 0.178, también se observa un Valor de 0.000 siendo menor a 0.05 y tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteado por el investigador,

Contrastando con los resultados de la tesis de (Villalva Llanqui, 2019) podemos observar que la correlación de sus variables da un resultado de 0.178, lo cual significa una correlación baja, y la nuestra tiene una correlación de 0,838 por lo que la nuestra tiene un mayor valor.

Por su parte, (Santiago, 2017) obtuvo como resultado un valor $r = ,656$ y un $p = ,000$ menor que 0.05, por lo cual se determinó que la motivación laboral del personal se relaciona con el desempeño del personal docente del colegio Salesiano Rosenthal de La Puente -2016.

Esto guarda cierta relación con los resultados obtenidos en nuestra investigación, donde determinamos una correlación de 0,838 muy fuerte y un valor sigma (bilateral) de 0,000 significativa entre las variables 1 Satisfacción y la variable 2 Desempeño Laboral.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

En base a los resultados presentados podemos llegar a las siguientes conclusiones:

General

- Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,838** y el valor de sigma (bilateral) que es de 0,000, concluimos que existe relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022. Además, conforme a la respuesta de más del 47.6% concluimos que tanto la variable satisfacción como la variable desempeño laboral posee un nivel medio y requieren mejoras significativas.

Específicos

- Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,594** y el valor de sigma (bilateral) que es de 0,005, concluimos que existe relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022. Además, conforme a la respuesta de más del 42.9% concluimos que esta dimensión tiene nivel medio.
- Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,568* y el valor de sigma (bilateral) que es de 0,007, concluimos que existe relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas

y de Negocios, Iquitos 2022. Además, conforme a la respuesta de más del 57,1% concluimos que esta dimensión tiene nivel alto.

- Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,911** y el valor de sigma (bilateral) que es de 0,000, concluimos que existe relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022. Además, conforme a la respuesta en esta dimensión los niveles “bajo” y “alto” comparten el mayor porcentaje con 38,1% y concluimos que esta dimensión tiene nivel bajo y alto.
- Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,576** y el valor de sigma (bilateral) que es de 0,006, concluimos que existe relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022. Además, conforme a la respuesta de más del 71,4% concluimos que esta dimensión tiene nivel alto.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Dada la alta correlación entre las variables Satisfacción y Desempeño Laboral y el hecho de que ambas variables alcanzaron niveles altos en el análisis realizado en esta investigación, recomendamos comenzar con actividades destinadas a aumentar el reconocimiento personal y la significación de la tarea, ya que la investigación muestra que esto no alcanza un nivel particularmente alto, enfocarse en los incentivos que merecen los empleados, garantice la satisfacción y mejore los canales de comunicación disponibles para las actividades durante la jornada laboral.

Respecto a las conclusiones sobre las dimensiones de las variables:

Para la dimensión de beneficio económico, recomendamos conservar los aspectos positivos que han ubicado a esta dimensión en el nivel alto, por el contrario, se recomienda implementar un bono, dirigido a los mejores docentes que salen de los resultados de las evaluaciones semestrales que hacen los alumnos a sus docentes.

Para la dimensión de condiciones de trabajo, recomendamos implementar escritorios para los docentes y uniformes cómodos y adecuados para el clima de la ciudad de Iquitos. Revisar a conciencia los ambientes de trabajo para identificar problemas que puedan afectar el desarrollo normal de las labores.

Para la dimensión de significación de la tarea, recomendamos reforzar los canales de comunicación entre los docentes y los directivos, como también implementar actividades de entretenimiento donde se incluyan deportes y actividades recreacionales. Organizar charlas informativas destinadas a evitar

que se realicen comentarios extra oficiales, rumores o chismes sobre cualquier docente de la escuela de Administración.

Para la dimensión de reconocimiento personal, recomendamos que los docentes pasen un examen mensual, evaluados por el director de escuela y que a su vez el mejor resultado obtenga un reconocimiento en el hall de la facultad.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Acevedo, S., & Contreras, M. (2021). *Tesis Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental, para para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Escuela de Posgrado, Universidad Continental*. Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10064>
- Acuña, J. (2021). *Tesis: Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32057>
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. Lima.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Dalton, M., Dawn, H., & Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas*. México: International Thomson Editores, S.A.
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Hernandez, R. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (108-109, Ed.) Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición ed.). México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores S.A. de C.V.

- Locke, E. (1976). *"La naturaleza y las consecuencias de la satisfacción laboral en M.D. Dunette (ed) Manual de psicología industrial y organizacional .* Chicago: Rand McNally College Publishing Co. .
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994.). *Dirección y Administración de recursos humanos: Un enfoque de estrategia. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=GICZHPN3_RQC&pg=PA157&lpg= .* Estados Unidos : Addison-Wesley Iberoamericana. .
- Parella , S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación Cuantitativa* (Tercera Edición ed.). Caracas, Venezuela: Editorial FEDUPEL.
- Palma Carrillo, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual.* Lima, Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Peters. L. H., J. E. (1981). Predicción de la rotación: una comparación de empleados a tiempo parcial y a tiempo completo. *Revista de Comportamiento Ocupacional*, 89-98. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/job.4030020204>
- Santiago, F. (2017). *Tesis Motivación laboral y desempeño del personal docente del colegio Salesiano Rosenthal de La Puente, Lima – 2016, para obtener grado de Licenciada en Administración .* Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/437>
- Villalva Llanqui, D. D. (2019). *La Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Caja Arequipa de la Agencia Coronel Mendoza, Tacna, 2019.* Tesis, Universidad Privada de Tacna, Tacna, Tacna. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1637>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation, John Wiley and Sons, .* New York. NY: Tennessee: Penguin Books.
- Werther, W., & Keith, D. (2008). *Administración de los Recursos Humanos. El Capital Humano de las empresas.* México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección de datos
Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.	<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Existe relación entre la significación de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022?</p> <p>2. ¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022?</p> <p>3. ¿Existe relación entre el reconocimiento personal y/o</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1 Identificar si existe relación entre la significación de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p> <p>2 Identificar si existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p> <p>3 Identificar si existe relación entre el reconocimiento personal</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Ha. Existe relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1. Existe relación significativa entre la significación de la tarea y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p>	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Correlacional y corte transversal de enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de estudio:</p> <p>No experimental</p>	<p>Población:</p> <p>La población estará conformada por 22 docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p> <p>Muestra:</p> <p>Como la población es pequeña, la muestra será la misma que el total de la población, es decir los 21 docentes de administración de la Facultad de Ciencias</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p>

	<p>social y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022?</p> <p>4. ¿Existe relación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022?</p>	<p>y/o social y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p> <p>4 Identificar si existe relación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p>	<p>Hi2. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022</p> <p>Hi3. Existe relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p> <p>Hi4. Existe relación significativa entre los beneficios económicos y el desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p>		<p>Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.</p>	
--	--	---	---	--	--	--

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN

Escala de Satisfacción Laboral de (Palma Carrillo, 2005)

El presente cuestionario es parte de la investigación titulada relación entre satisfacción y desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022. A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculados al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que toda son opiniones.

Totalmente de Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

ITEMS		5	4	3	2	1
1	La distribución física del ambiente del trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					

13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente del trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral de (Boada, 2019).

El presente cuestionario es parte de la investigación titulada relación entre satisfacción y desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022 a continuación se presenta una serie de opiniones vinculados al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Totalmente de Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

ITEMS		5	4	3	2	1
PROACTIVIDAD						
1	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?					
2	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?					
3	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presentan?					
CAPACIDAD DE SERVICIO						
4	¿Cumples eficazmente los requerimientos del alumno?					
5	¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
6	¿Comprendes la necesidad del alumno para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
CONOCIMIENTOS						
7	¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?					
8	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?					
DILIGENCIA EN EL TRABAJO						

9	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida?					
10	¿Haces correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?					
11	¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?					

3. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído los cuestionarios de la investigación titulada: Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos 2022.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

Salvador Valentino Montani Guevara

Daniel Tapullima Cobos

Investigadores Responsables