



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes- Zarumilla 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Giles Amoroz, Mirian Giselle
Quiroz Pino, José Arturo

ASESOR:

MGTR. EDWARD ANIBAL GARCIA LEON

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE-PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

Giles Amoroz Mirian Griselle

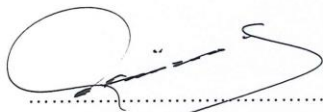
cuyo título es:

*Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño
de los docentes de la Institución educativa Zarumilla
de Tumbes - Zarumilla 2018*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:¹⁶..... (Número).....

dieciseis..... (Letras).

Chimbote.....⁰³ de ¹² Del 20..¹⁸..


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

Quiroz Pino Jose Arturo


cuyo título es:

Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño
de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla
de Tumbes - Zarumilla 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de:¹⁶ (Número).....

Dieciseis (Letras).

Chimbote..03 de 12 Del 2018.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres e hija por ser el motor que me impulsa para seguir adelante, a la mami Cida por apoyarme siempre con sus palabras valiosas y a mi amado esposo Pablo quien es el soporte de mi vida.

GISELLE.

Esta tesis va dedicada a mi familia, pero quiero enfocarme en mi esfuerzo y perseverancia que cada día me mantienen de pie para seguir luchando, de esa manera lograr todos mis objetivos y metas. Por último, a todas las personas que no creyeron en mí demostrado a todos, que todo se puede en la vida si te lo propones.

ARTURO.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar mi camino, a mi compañero y amigo Arturo y a mis docentes asesores Juan Carlos Medina Bolo y Edward García León por apoyarme en concretar esta investigación, sin su ayuda, nada hubiera sido posible.

GISELLE.


La Presente tesis se la dedico a mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo, al profesor García León, Edward y al maestro Medina Bolo, Juan Carlos, por guiarme en la realización de dicha investigación, un agradecimiento especial para mis Tíos, Álvarez León, Pamela y Bernal Salgado, Rafael, que me apoyaron en mi etapa como estudiante enseñándome que todo se puede lograr en la vida con buena conducta y disciplina.

ARTURO.

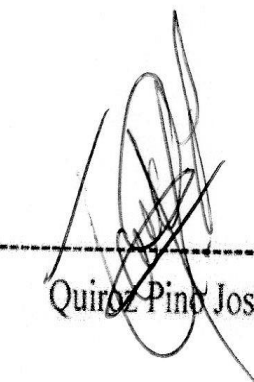
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Quiroz Pino, José Arturo con DNI N° 44682750 y Giles Amoroz Mirian Giselle con DNI N°41193090, efecto que cumpliremos con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 3 de diciembre del 2018



Giles Amoroz Mirian Giselle



Quiroz Pino José Arturo

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la institución educativa Zarumilla de Tumbes-Zarumilla 2018”, la misma que sometemos a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Giles Amoroz, Mirian Giselle

Quiroz Pino, José Arturo

ÍNDICE

Acta de Aprobación de Tesis.....	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Presentación.....	vii
Índice.....	viii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. Introducción.....	13
1.1 Realidad Problemática.....	14
1.2 Trabajos Previos.....	16
1.2.1 Internacionales	16
1.2.2 Nacionales.....	17
1.2.3 Locales.....	18
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	19
1.3.1 Satisfacción Laboral.....	19
1.3.2.1 Definición.....	19
1.3.2.2 Calidad de la vida laboral.....	19
1.3.2.2 Factores para la satisfacción en el puesto de trabajo.....	19
1.3.3.4 Dimensiones de la satisfacción laboral.....	20
1.3.3.5 Otros conceptos involucrados con la satisfacción en el trabajo.....	21
1.3.3.6 Estado de Ánimo en la satisfacción de grupo.....	22
1.3.3.7 Nivel de Satisfacción laboral.....	22
1.3.3.8 Consecuencias de Insatisfacción laboral.....	22
1.3.2 Desempeño laboral	22
1.3.2.1 Definición:	22

1.3.2.2 El enlace de esfuerzo – desempeño	23
1.3.2.3 La relación entre el desempeño y los resultados.....	24
1.3.2.4 Evaluación del desempeño	25
1.3.2.5 Establecimiento de los criterios del desempeño para su evaluación.....	27
1.3.2.7 Motivación para el desempeño.....	29
1.3.2.8 Reforzamiento para el desempeño	30
1.3.2.9 Técnicas de evaluación del desempeño.....	32
1.3.2.10 Entrevista de retroalimentación acerca de la evaluación.....	33
1.3.2.11 Beneficios de la evaluación del desempeño.....	34
1.4. Formulación del Problema.....	35
1.5 Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7.Objetivos	36
1.7.1. General.....	36
1.7.2 Específicos.....	36
II Metodología	
2.1 Diseño de investigación.....	38
2.2 Variables, operacionalización.....	38
2.3. Población, muestra y muestreo Población.....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
2.4.1. Técnicas.....	42
2.4.2. Instrumentos.....	42

2.5 Métodos de análisis de datos.....	43
2.6 Aspectos éticos.....	43
III. Descripción de resultados.....	44
3.1.Influencia de satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes – Zarumilla 2018.....	44
3.2 Niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa de Tumbes – Zarumilla 2018.....	46
3.3 Niveles de Desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de Tumbes – Zarumilla 2018.....	47
3.4 Influencia de la satisfacción laboral en las funciones de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Zarumilla- Tumbes2018.....	48
3.5 Influencia de la satisfacción laboral en el comportamiento de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes – Zarumilla 2018.....	50
3.6 Influencia de la satisfacción laboral y el rendimiento de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes – Zarumilla 2018.....	52
VI. Discusión	55
V. Conclusiones.....	62
VI. Recomendaciones.....	64
VII Referencias Bibliográficas.....	66
Anexos.....	69

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación ha sido determinar la Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la institución educativa Zarumilla de Tumbes- Zarumilla 2018”. El diseño de dicha investigación fue No experimental – Correlacional – Causal, aplicado con una muestra de 50 docentes. La técnica utilizada para la recolección de datos fue encuestas, teniendo como instrumentos cuestionarios que contaban con 43 preguntas para satisfacción laboral y 36 para desempeño laboral en la escala de tipo Likert. Para la validación de los instrumentos se llevó a cabo del Juicio de expertos y el cálculo de Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.878 para satisfacción y 0.984 para desempeño lo que nos indica la fiabilidad de los instrumentos; finalmente los datos se analizaron en el programa estadístico SPSS 24, arrojando un $R= 73\%$ lo que indica que existe un grado de influencia Positiva y altamente significativa, por ende llegamos a la conclusión queesto evidencia que a mayor satisfacción mejor es el desempeño docente; demostrando que es importante que los trabajadores estén satisfechos para que tengan un buen desempeño laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral y desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of the present investigation has been to determine the Influence of job satisfaction in the performance of the teachers of the educational institution Zarumilla de Tumbes- Zarumilla 2018. " The design of this research was Not experimental - Correlational - Causal, applied with a sample of 50 teachers. Techniques for job satisfaction and work practices in Likert-type escalation. For the validation of the instruments, an expert judgment line and the calculation of Cronbach's alpha are included, obtaining a value of 0.878 for satisfaction and 0.984 for the performance of the information. Finally, the data will be analyzed in the statistical program SPSS 24, yielding an $R = 73\%$ which indicates that there is a degree of positive and highly significant influence, therefore until the conclusion that this is evidence that is greater than the best teacher performance; demonstrating that it is important that workers satisfy so that they have a good job performance.

Keywords: Job Satisfaction and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

El recurso humano es de vital importancia para el logro de los objetivos organizacionales. El objetivo inicial de esta investigación es establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla; así como identificar el nivel de satisfacción que tienen estos para desempeñar sus funciones, en su comportamiento y el rendimiento que tienen en su centro laboral. Entonces, es importante investigar la relación que hay entre las dos variables de estudio; para que posteriormente se propongan estrategias para elevar el nivel de satisfacción del recurso humano que repercutirá en el desempeño laboral de los empleados. Asimismo, es importante identificar los conceptos de las dos variables de estudio; primero, la satisfacción laboral, que es una percepción positiva que el colaborador tiene sobre su trabajo; entonces, la relación analógica se expresa en lo siguiente: Cuando una persona tiene alta satisfacción sus sentimientos son positivos, mientras que otra insatisfecha tiene sentimientos negativos acerca de éste. Es por eso que es de vital importancia velar por la satisfacción de los colaboradores, ya que esto reflejará resultados positivos para la organización. Segundo, el desempeño laboral, sostiene que el rendimiento de todo trabajador debe ser evaluado continuamente para controlar no solo el cumplimiento de funciones, sino que su desempeño se vea reflejado en el resultado final que son las metas que la organización se plantea anualmente.

El tema de estudio es importante porque los recursos humanos son la base de todas las organizaciones y si todas estas se preocuparan por brindar oportunidades de crecimiento y condiciones favorables para que los colaboradores desempeñen de manera óptima sus funciones, entonces se tendría como resultado que el personal se sienta apreciado, respetado e identificado con la labor que desempeña y que esta es vital para alcanzar las metas propuestas en la institución educativa.

1.1 Realidad Problemática

Los docentes han luchado para que se les reconozca derechos laborales que aseguren su tranquilidad económica y mental; asimismo, la mejora de infraestructura y materiales pedagógicos para su centro educativo, la atención de alimentación y salud para estudiantes en pobreza; pero debido al bajo presupuesto de PBI que se le asigna a este sector, sus exigencias no han sido resueltas en su totalidad. Es así que los docentes se ven obligados muchas veces a trabajar en condiciones antihigiénicas y en zonas que atentan contra su integridad.

Stuart (s.f) explica que las personas tienen otras necesidades más allá de las primarias que buscan satisfacer a través de su trabajo (p.4).

Cuando los trabajadores no están satisfechos baja el nivel de productividad y se genera un clima laboral tenso; se observa el ausentismo y el deseo de cambiar de trabajo, los docentes tramitan su rotación o reasignación. Entonces las condiciones laborales para cualquier trabajador suelen influenciar en el nivel de desempeño. Los docentes tienen la responsabilidad de formar íntegramente a niños y adolescentes; por lo tanto, si esta labor no se realiza a plenitud repercutirá directamente en los aprendizajes de los estudiantes, quienes son el futuro de un país.

El logro de la educación es garantizar una enseñanza de calidad y, mayormente, esto depende del buen desempeño docente. Estos muchas veces son referentes de los alumnos. Esto representa una responsabilidad para estos profesionales. Aquellos que no están satisfechos con su trabajo mostrarán actitudes negativas hacia su tarea, sus colegas, directivos y alumnos. Realizarán sus actividades con desgano y falta de interés en el aprendizaje que es la razón de ser de la educación, sus estudiantes.

Según UNESCO (2011) “Los docentes contribuyen a la autonomía de las personas, la construcción de la paz y el desarrollo de las sociedades, pero muchos de ellos padecen de escasa consideración social, bajos salarios y condiciones laborales deficientes, y tienen que realizar su importante labor en contextos de carencia y peligrosidad” (p.14).

Para un buen desempeño docente es necesario que el gobierno atienda las condiciones laborales de estos; puesto que la labor que realizan es importante para la contribución del desarrollo del país.

Los docentes no tienen un buen desempeño laboral porque continúan usando estrategias obsoletas, las cuales no generan el interés o la motivación que se busca para la realización de una clase significativa. Por otro lado, no aprovechan las nuevas tecnologías para innovar los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2004 párr. 4).

La monotonía en educación es persistente, los docentes utilizan métodos que no generan interés en el alumno. Por tanto, ellos se sienten desmotivados, generándose un ambiente rutinario. Es importante conocer las necesidades de los docentes porque sin el apoyo de estos profesionales se dificulta la aplicación de nuevas tendencias, estrategias y materiales innovadores que repercutan en un aprendizaje significativo.

El colegio Zarumilla no es ajeno a esta realidad problemática, que se vivencia a nivel nacional e internacional. La mayoría de docentes que forman parte de esta institución demuestran insatisfacción laboral ya sea por la baja remuneración, falta de capacitación en estrategias pedagógicas, clima laboral o nivel socio-cultural de los estudiantes. Estos factores generan en el docente el bajo nivel de desempeño laboral ya que las metas propuestas anualmente no se llegan a superar. Esto ocasiona en la plana jerárquica un problema porque el trabajo que solicita el Ministerio de Educación se cumple por obligación y no por satisfacción.

La mayoría de docentes de la I.E Zarumilla cumplen con su trabajo en el aula, bien o mal pero no dan más, les cuesta generar buenos hábitos de limpieza y de respeto; porque solo se les paga para el dictado de clases.

Por otro lado, no se involucran en las actividades extracurriculares que realiza la institución, prefieren que esas responsabilidades sean asumidas por gente contratada para no fatigarse, cuando deberían de demostrar identificación con su institución y ser el pilar que guíe al personal nuevo contratado.

El trabajo docente debe realizarse con satisfacción porque el maestro, muchas veces es un referente para sus alumnos, entonces debe ser un ente de admiración y no de críticas destructivas por parte de los alumnos. Su trabajo debe impactar y aplicarse en la vida diaria para que ellos perciban que valió la pena todo lo que recibió en el colegio y no sienta que fue una pérdida de tiempo.

1.2 Trabajos previos

En el Procesos de la investigación sobre el problema, se han encontrado algunas tesis de investigación desarrolladas en el plano internacional, nacional y local:

1.2.1 Internacionales

Arratia (2010) en su tesis titulada “Desempeño laboral y condiciones de Trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados concluye que En primer lugar, es claro que, a la luz de la investigación, es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, por lo tanto un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño. Este fue la muestra para evaluación, tres docentes pertenecen al nivel principiante (entre 4 y 7 años de experiencia); cuatro docentes están en un nivel intermedio (entre 15 y 20 años). Por último, cinco docentes pertenecen al nivel consolidado de desempeño laboral (entre 21 y 40 años). Nuevamente, es importante indicar que esta distribución se correlaciona con lo que ocurre en general con los docentes que se desempeñan en colegios municipales chilenos, ya que la mayoría de ellos tienen muchos años de experiencia, debido por la estabilidad laboral. De hecho, según Mizala y Romaguera (2000) el 74,4% de los profesores que trabajan en colegios municipales tienen entre 35 a 54 años y el 11% tiene más de 55 años, a diferencia de lo que ocurre con establecimiento particulares, en donde la mayoría tiene entre 25 a 54 años. También, es importante destacar el promedio general de la muestra, el cual es 21 años de

experiencia, lo que lógicamente hizo modificar muestra interpretación original de los datos (p.93).

Rivas (2009) en su tesis de investigación, titulada “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El salvador” concluye que sobre la declaración del problema. Esta investigación pretendió conocer si el grado de satisfacción laboral, autopercebido por los docentes, está relacionado con el nivel de desempeño de los docentes del sistema educativo adventistas de los campos locales de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador. Esta invitación se realizó aplicando el método de alfa de Cronbach, el valor del instrumento de satisfacción laboral fue de .923 y de .938 para el de desempeño laboral. Con una muestra de De la Asociación Oriental Salvadoreña provinieron 48 docentes que representan el (74.4%) y de la misión paracentral participaron 17 docentes que representan el (25.6%) del total de la muestra Se obtuvo una participación de 65 maestros, representando el 81.25% del total de la población (p.85).

1.2.2 Nacionales

Pizarro (2017) en su trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016”. Para medir la satisfacción y el desempeño laboral se utilizó un instrumento que mide 8 dimensiones con 30 ítems que valoran las respuestas en la escala de Likert. Esta investigación fue desarrollada con un estudio correlacional y con un diseño no experimental transversal. Para lo cual participaron 42 personas. Se concluye que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, a mayores niveles de satisfacción laboral, los clientes internos de la institución, experimentan mayor desempeño laboral en la ejecución de las tareas.

Guarniz (2014) en su tesis “Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, 2012” que tuvo un tipo de estudio descriptivo con diseño de investigación transversal y por su contrastación es de

correlación, llegó a la siguiente conclusión: Existe una correlación positiva y significativa entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, 2012, concluyendo que a mayor grado de satisfacción laboral mejor desempeño docente.

Gonzales (2010) en su tesis titulada “Desempeño Laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidad Pontificia Universidad Católica del Perú en el año 2010”, concluye afirmando que: Es así que el desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en la universidad pontificia universidad católica del Perú, con personal de ambos sexo y estos a su vez realizan diversas funciones administrativas, es aquí donde el autor menciona que las mujeres son más aptas para realizar esas funciones por su orden, estabilidad, responsabilidad y compromiso: pero no es del todo cierto ya que en este ente público, ambos se desenvuelven de manera similar, y desempeñan sus funciones de las misma manera.

1.2.3.Locales

Moscoso (2014) en su tesis “La satisfacción laboral de los trabajadores de las tiendas comercializadoras de ropa en el distrito de Aguas Verdes-2014”. La población en estudio la constituyeron los trabajadores de las tiendas comercializadoras de ropa en el distrito de aguas verdes, que para nuestro caso de estudio es de 300 según información recogida, el tamaño muestral fue de 30 unidades de investigación. Habiéndose aplicado una encuesta a 30 trabajadores de las tiendas comercializadoras de ropa en el distrito de Aguas Verdes. Finalmente, términos generales los trabajadores de las tiendas comercializadoras de ropa en el distrito de Aguas Verdes están satisfechos en su trabajo, ven la supervisión como apoyo de sus jefes; sus relaciones sociales

están orientadas al compañerismo y relaciones positivas; se sienten seguros en su empleo y en la continuidad de este; su empleo significa para ellos el desarrollo personal, autorrealización y la oportunidad de que su familia desarrolle económicamente y el indicador de mayor insatisfacción en los trabajadores es el salario que reciben por su trabajo, sienten que el sueldo que reciben por todo el trabajo que efectúan no es justo ni equitativo con la cantidad de tareas que realizan.

García (2014) en su tesis “Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Cadena de Boticas en Piura 2014”. Para la recolección de datos se usaron cuestionarios, se contó con una población de 81 participantes de colaboradores de la cadena de boticas en Piura. Como resultados, la investigación da cuenta que existe un clima organizacional favorable y un desempeño laboral calificado como bueno. El factor más destacado del clima organizacional por su alto valor fue el de supervisión, mientras el más bajo fue el referido a condiciones laborales. Dichos resultados con sus respectivas dimensiones fueron sometidos al análisis de Pearson obteniéndose el valor de 0.283 es decir mantiene una correlación positiva baja.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Satisfacción Laboral

1.3.1.1 Definición:

Robbins y Judge (2013) “El término satisfacción en el trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativo” (p.79).

Newstrom (2007) considera que “La satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo” (p.218).

Griffin, Phillips y Gully (2017) “La satisfacción laboral es uno de los temas que más se estudia en el área del comportamiento organizacional. La satisfacción laboral refleja nuestras actitudes y sentimientos hacia el trabajo. Si una persona no le agrada el trabajo que realiza, es difícil que se encuentre satisfecho con el” (p.128).

1.3.1.2. Calidad de la vida laboral:

Bateman y Snell (2004) los programas para la calidad de la vida laboral (QWL), crean un lugar de trabajo que mejora el bienestar y satisfacción de los empleados. La meta general de los programas QWL es satisfacer todas

las necesidades de los empleados. QWL tiene ocho categorías : Compensaciones adecuadas y justas, ambiente seguro y saludable, trabajos que desarrollas las facultades humanas, oportunidad de seguridad y crecimiento personal, ambiente social libre de prejuicios que fomente la identidad personal, el sentido de comunidad y movilidad ascendente, el constitucionalismos o los derechos de privacidad, disenso y proceso correcto, un rol de trabajo que minimice el rompimiento del placer personal y las necesidades familiares y acciones organizacionales socialmente responsables (p.488).

1.3.1.3 Factores más importantes para la satisfacción en el puesto de trabajo

Robbins y Judge (2013) señala que

La mayoría de los trabajadores desea contar con un puesto de trabajo satisfactorio y en función de que las condiciones de trabajo son diferentes la valoración de veintiún factores o atributos del puesto de trabajo puede variar en función de las características, naturaleza y políticas de la organización, los cuales son Autonomía e independencia, prestaciones, oportunidades de avance profesional, oportunidades de desarrollo profesional, remuneración/salario, comunicación entre los empleados y gerencia, contribución del trabajo a las metas de negocios organizacional, sensación de seguridad en el ambiente laboral, flexibilidad para equilibrar la vida laboral y la vida personal, seguridad laboral, capacitación específica para el puesto, reconocimiento de la gerencia del desempeño del trabajador en el puesto, significatividad del trabajo, formación de redes, oportunidad para utilizar aptitudes/habilidades, compromiso de la organización con el desarrollo profesional, cultura corporativa general, relación con los colegas, relación con el jefe o supervisor inmediato, el trabajo en sí mismo, la variedad de las actividades (p.89).

Para Griffin, Phillips y Gully (2017) “La satisfacción laboral es una de las actitudes más importantes para las organizaciones. Refleja nuestras

actitudes y nuestros sentimientos sobre nuestro trabajo: el trabajo en sí mismo, las actitudes, los valores, la personalidad” (p.128).

1.3.1.4 Dimensiones de la satisfacción laboral

Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2017) señala que la satisfacción laboral tiene 7 dimensiones las cuales son:

Condiciones de trabajo: Grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliarios y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias del trabajo.

Remuneración y beneficios laborales: Grado de Conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo.

Supervisión: Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario.

Relaciones humanas: Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores.

Desarrollo: Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente.

Comunicación: Grado en que se trasmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.

Puesto de trabajo: Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización. (p.59-60).

1.3.1.5. Otros conceptos involucrados con la satisfacción en el trabajo

Los conceptos que siempre se relacionan y se involucran con la satisfacción laboral son:

Involucramiento en el trabajo: Esta relacionado con la satisfacción laboral, el cual va medir el nivel o grado en que la persona se siente identificada psicológicamente con su trabajo, esto va considerar cual será el nivel de desempeño que percibí es muy importante la para la valía personal, los trabajadores con nivel muy alto de involucramiento estos son lo que siempre se van sentir identificados y por ende interesados con las actividades diarias que realizan.

Compromiso organizacional: Robbins y Judge (2013) “Un empleado o trabajador mediante el compromiso organizacional se llega a identificar con la empresa o organización, con su filosofía, cultura organizacional, con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella. La gran parte de los investigadores se base en el enfoque en el apego emocional hacia una empresa y la fe de valores” (p.75).

Apoyo organizacional Percibido: Robbins y Judge (2013) “Es el nivel o grado en que los trabajadores creen que la empresa o la organización siempre está valorando su contribución y se está ocupando en su bienestar” (p.76).

Compromiso del Empleado: Esto los autores lo definen como la satisfacción, el involucramiento y entusiasmo que la persona muestra hacia puesto de labor, los empleados muy comprometidos con su trabajo sienten pasión por lo que hacen, y también la conexión profunda con su organización, lo contrario sucede con los empleados sin compromiso ellos asisten a su lugar de trabajo dedican el tiempo, pero no ponen la misma energía, ni mucho menos atención a las actividades realizadas.

1.3.1.6. Estado de Ánimo en la satisfacción de grupo

Newstrom (2007) La satisfacción laboral se suele referir a las actitudes de un solo empleado.

Por ejemplo, un administrador puede concluir: “Antonio Ortega parece muy complacido con su reciente ascenso”. Cuando se promedian las evaluaciones individuales de satisfacción con las de todos los miembros de la misma unidad de trabajo, el término general que se emplea para

describir la satisfacción total del grupo es estado de ánimo. Es especialmente importante vigilar el estado de ánimo del grupo, pues es frecuente que los individuos copien los papeles sociales de sus compañeros de labores y adapten sus actitudes para igualarse con el grupo (p.218).

1.3.1.7. Nivel de Satisfacción laboral

Newstrom (2007) “El nivel de satisfacción laboral dentro de los grupos no es constante, sino que se relaciona con diversas variables. El análisis de estas relaciones permite que los administradores anticipen cuáles grupos son más propensos a presentar conductas conflictivas derivadas de la insatisfacción (p.220).

1.3.1.8. Consecuencias de Insatisfacción laboral

Bateman y Snell (2004) explican que la insatisfacción produce: rotación elevada, mayor ausentismo, menor civismo corporativo, más dificultad y demandas, huelgas, robos, sabotaje, menos salud mental y psíquica; estas consecuencias generan gasto para las organizaciones.

1.3.2 Desempeño laboral

1.3.2.1 Definición:

Bateman y Snell (2004) La teoría del desempeño describe los procesos de los factores en el ambiente de trabajo que influye en el comportamiento de las personas.

La teoría de las expectativas se añade a algunos de los procesos cognoscitivos que se dan en la mente de las personas. De acuerdo con la teoría de las expectativas, los esfuerzos laborales de la persona conducen a determinado nivel de desempeño. Lo que se traduce en uno o más resultados para la persona. La gente desarrolla dos creencias importantes: expectativa, que relaciona el esfuerzo con el desempeño, e instrumentalidad, que vincula desempeño y los resultados (p.473).

Chiavenato (2007) “El desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen

mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio (p.243).

Wayne (2010) “El desempeño laboral es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas. Un aspecto fundamental en la definición es la palabra formal, porque en la realidad, la administración debería supervisar el desempeño de un individuo de manera continua (p.239).

Dessler y Valera (2011) “El desempeño significa calificar el desempeño actual y/o anterior de un trabajador en relación con sus estándares” (p222).

Cuesta Santos (2018) “El desempeño individual del empleado contribuye al alcance de los objetivos estratégicos de la organización” (p.10)

1.3.2.2 El enlace de esfuerzo – desempeño

Bateman y Snell (2004) La primera creencia, la expectativa, es la probabilidad que percibe la gente de que su esfuerzo lo permitirán alcanzar con éxito sus metas de desempeño. Una expectativa puede ser alta (hasta 100 por ciento), como cuando un estudiante confía en que si estudia lo suficiente puede obtener una buena calificación al final. O baja (hasta de una probabilidad de 0 por ciento), como se convence a un pretendiente de que la chica de sus sueños jamás saldrá con él.

Si todo lo demás pertenece igual, las expectativas elevadas crean motivaciones más altas que las expectativas bajas. En los ejemplos anteriores, es más probable que el estudiante estudie para su examen que el pretendiente persiga a la chica de sus sueños, a pesar que ambos desean los resultados respectivos.

Las expectativas pueden cambiar entre las personas, incluso en la misma situación. Por ejemplo, un gerente de venta puede iniciar una competencia en la que el vendedor de mayor nivel se gane un viaje gratis a Hawái. En tales casos, las pocas personas de primer nivel que han tenido un buen

comportamiento en el pasado se sentirá más motivadas por el concurso que las personas con desempeño histórico promedio en inferior al promedio. La gente de rendimiento alto tendrá expectativas más elevada, creencias más fuertes de que sus esfuerzos le ayudaran a mejorar su actuación (p.473).

1.3.2.3 La relación entre el desempeño y los resultados

Bateman y Snell (2004)

El ejemplo relativo al concurso de ventas muestra como desempeño resulta en algún tipo de resultados, o consecuencia, para la persona. En realidad, a menudo se obtienen varios resultados. Por ejemplo, cuando se logra el mejor desempeño de ventas podría obtenerse: 1) una victoria competitiva, 2) un viaje gratis a Hawái, 3) sentimientos de logro, 4) reconcomiendo del jefe, 5) prestigio en toda la empresa y 6) resentimiento de otro vendedor.

Pero, ¿qué tan cierto es que el desempeño tendrá todas esas consecuencias? ¿Ganar el concursorealmente provocará resentimientos? En ese caso, ¿realmente llevará a un mayor prestigio?

Estas preguntas se refieren a la segunda creencia clave que se describe en la teoría de las expectativas: la instrumentalidad, la cual es la posibilidad percibida de que al desempeño seguirá un resultado particular. Como la expectativa, las instrumentalidades pueden ser elevadas (hasta 100 por ciento) o bajas (cercanas al 0 por ciento). Además, cada resultado tiene una valencia asociada. La valencia es el valor que el resultado tiene para la persona que lo contempla. Las valencias pueden ser positivas (hasta de 1.0 en la fórmula matemática de la teoría), como en las vacaciones en Hawái, o negativa (hasta- 1.0), como el resentimiento de otros vendedores. (p.473).

1.3.2.4 Evaluación del desempeño

Wayne (2010) señala que:

La evaluación del desempeño es especialmente importante para el éxito de la administración del desempeño. Aunque la evaluación es tan sólo un componente de la administración del desempeño, es vital en tanto que refleja de una manera directa el plan estratégico de la organización. Aunque la evaluación del desempeño de un equipo es fundamental cuando existen equipos en una organización, el foco de atención de la evaluación del desempeño en la mayoría de las empresas recae sobre el empleado individual. Un sistema eficaz de evaluación valora los logros e inicia planes para el desarrollo, las metas y los objetivos (p.239).

Dessler y Valera (2011) Existen tres razones principales para evaluar el desempeño de los subalternos.

Primera, las evaluaciones brindan información relevante sobre la cual el supervisor puede tomar decisiones acerca de promociones e incrementos de salario.⁹ Segunda, la evaluación permite a jefe y subalterno desarrollar un plan para corregir cualesquiera deficiencias que la evaluación llegue a descubrir, así como para reforzar las cuestiones que el trabajador hace de manera correcta.

Las medidas de desempeño tiene tres categorías las cuales se pueden ver reflejadas en características, comportamiento y los resultados, está a la vez contienen dimensiones que son la iniciativa, liderazgo y actitud, con este se puede evaluar a los empleadores indicando cuanto poseen en cada característica. Las escalas de las mismas suelen ser ambiguas (así como subjetivas). Casi siempre conducen a prejuicios individuales esto conlleva a no ser adecuados para realizar una retroalimentación adecuada. Como este enfoque es demasiado común, las escalas de cada característica son relativamente fáciles de desarrollar y a la vez de implementar. Lamentablemente estas escalas no siempre son válidas.

Bateman y Snell (2004) Las evaluaciones de comportamiento, aunque subjetivas se enfocan más sobre aspectos observables del desempeño.

Fueron desarrolladas efectivamente en respuesta a los problemas de las evaluaciones de características. Estas escalas se enfocan sobre

comportamientos específicos prescritos que ayudan asegurar que todas las partes entiendan a lo que están midiendo realmente las clasificaciones. Como son menos ambiguas también ayudan a proporcionar retroalimentaciones útiles. Esto se mide con una barra de escalas con clasificaciones de comportamiento (BARS) para evaluar la calidad.

Las evoluciones de los resultados tienden a ser más objetivas y se enfocan la producción de datos como, volumen de ventas (para un vendedor), unidades producidas (para un trabajador en línea) o utilidades (para un gerente). Un enfoque a la evaluación de resultados, llamado administración por objetivos (MBO), involucra a un subordinado y a un supervisor que acuerdan metas de desempeño (objetivos). Luego, ambos desarrollan un plan que describe el marco de tiempo y criterio para determinar si se han alcanzado las metas. El Propósito es estar de acuerdo en un conjunto de objetivos que sean claros, específicos y alcanzables. (p.372).

Las personas más idóneas y que proporcionan información para hacer la evaluación de desempeño son los gerentes y los supervisores del área, ellos generalmente están en la mejor posición para observar cómo se desempeña cada empleado o trabajador. Pero también en algunos casos se puede tomar información entre compañeros y miembros de equipos de trabajo a menudo estos son los específicos para identificar potenciales de liderazgo y habilidades interpersonales.

Dessler y Valera (2011)

Las evaluaciones del supervisor inmediato todavía son la parte medular de la mayoría de los procesos de evaluación. Conseguir la evaluación de un supervisor es relativamente directo y también tiene mucho sentido. El supervisor debería estar, y por lo general está, en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño del personal a su cargo. También es responsable del desempeño de esos trabajadores. La mayoría de las

evaluaciones (92% en una encuesta) las realiza el supervisor inmediato del empleado. Dichas evaluaciones, a su vez, las revisó el propio supervisor del supervisor en 74% de los casos en la misma encuesta

1.3.2.5. Establecimiento de los criterios del desempeño para su evaluación

Pernía y Carrera (2014) determina un alcance de evaluación a través de ciertos criterios, los cuales son: funciones, comportamiento y rendimiento, que manifiesta el colaborador en su centro de trabajo.

Funciones:

Son actividades realizadas por los trabajadores, las mismas que debe realizar con eficiencia, haciendo uso del conocimiento de sus labores y la capacidad de análisis; para contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas empresariales (Pernía y Carrera 2014, p.36).

Las funciones se miden con los siguientes indicadores:

Conocimiento del trabajo:

Abarca principios, conceptos, técnicas y estrategias necesarias. El grado de conocimiento mejora la capacidad para desempeñar el puesto (Solano 2017, p.28).

Capacidad de análisis:

Esta competencia permite que el colaborador realice procesos para ejecutar las actividades para la realización de sus funciones, (Solano, 2017, p.28).

Comportamiento:

Son acciones, cualidades y comportamientos que el colaborador manifiesta al realizar actividades o funciones que se le ha sido atribuido, (Pernía y Carrera, 2014, p.36).

El comportamiento se mide con los siguientes indicadores:

Habilidades:

Son consideradas habilidades a la maña, el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar funciones o tareas. Por lo tanto, una persona hábil puede lograr lo que se propone con éxito (Perez, y Merino, 2012).

Actitud:

Posición para poder asumir situaciones de cambios o retos; asimismo, es la habilidad para realizar actividades, tomar decisiones y fomentar el trabajo en equipo (Solano,2017, p.29).

Satisfacción:

Es el grado de entusiasmo que el colaborador demuestra cuando realiza funciones, actividades o tareas que se le encomiendan; asimismo,esto depende de los beneficios laborales que la organización ofrece para el cumplimiento de responsabilidades con eficiencia (Pernía y Carrera, 2014, p.37).

Rendimiento

El rendimiento laboral es el resultado que el colaborador alcanza frente a sus actividades, las cuales ejecuta con eficiencia; para ello, se debe tener en cuenta la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo (Pernía y Carrera,2014, p.37).

El rendimiento se mide con los siguientes indicadores:

Resolución de problemas:

Son las competencias que el colaborador utiliza para resolver deficiencias que se presentan en su rutina laboral. Asimismo, es necesario que este use recursos que le ayude a cumplir metas y objetivos organizacionales (Solano, 2017, p.29).

Ausentismo:

Es el incumplimiento de funciones por falta de puntualidad y responsabilidad que el trabajador demuestra en su puesto dentro de su horario laboral (Pernía y Carrera,2014, p.37).

Compromiso:

Es la acción de iniciativa para trabajar, como afrontar situaciones o problemas, generar nuevas ideas; que el colaborador manifiesta sin necesidad de pedírselo (Solano Reátegui 2017, p.29).

Trabajo en Equipo:

Es el trabajo en conjunto que se realiza con compañeros de trabajo, con la finalidad de lograr un objetivo; respetando decisiones, perspectivas e ideales de cada miembro del equipo (Pernía y Carrera 2014, p.37).

1.3.2.6. Motivación para el desempeño

Bateman y Snell (2004) Nos explica que entender por qué hacen lo que hacen en su trabajo no es tarea fácil para el gerente.

Predecir su respuesta al último programa de productividad de la administración resulta aún más fácil. Afortunadamente, se sabe lo suficiente en motivación para proporcionar al gerente cuidadoso técnicas prácticas y eficaces que aumente el esfuerzo y el rendimiento de la gente.

La motivación se refiere a las fuerzas que dan energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de las personas. Todos los comportamientos, con excepción de los reflejos involuntarios como lo parpadeo ocular (que tienen poca relación con la administración), son motivados. Una persona muy motivada trabajara mucho para alcanzar sus metas. Con la capacidad y entendimiento adecuado del trabajo, dicha persona será sumamente productiva.

Para ser motivadores eficaces, los gerentes deben saber que comportamiento desean motivar en las personas. Si bien la gente productiva aparente realizar una cantidad ilimitada de cosas, la mayoría de actividades importantes pueden agruparse en cinco categorías generales. La empresa debe motivar a la gente: Unirse a la organización, Permanecer en ella. ir a trabajar en forma regular, tengan un buen desempeño, sean muy buenos ciudadanos.

Los buenos ciudadanos de las organizaciones son empleados comprometidos, satisfechos, que tiene un rendimiento por encima y más allá del llamado de lo deber, haciendo cosas adicionales que puedan ayudar a la empresa. La importancia de una conducta cívica puede ser menos obvia que la productividad, pero ayuda a la organización a funcionar sin problemas. También hace más fácil en la vida de los gerentes (p.468).

1.3.2.7. Reforzamiento para el desempeño

Todas las metas son fuente de motivación universal. Edward Thordike psicólogo de profesión en el año 1911 realiza la ley del efecto: todo comportamiento que siempre es seguido por consecuencias positivas hay probabilidades de repetirse. La poderosa ley del comportamiento marco para numerosas investigaciones de todos los efectos de todas consecuencias positivas, a estas reciben el nombre de reforzadores, estas siempre van a moticas al actuar de las personas. Las modificaciones influyen en el comportamiento de los individuos majeándose sistemáticamente las condiciones de labores y las consecuencias de sus acciones de las personas.

Reforzamiento Positivo: Para Bateman y Snell (2004) aplicación de una consecuencia valorada que aumenta la probabilidad que la persona repita el comportamiento que conduce con ella. Entre los reforzadores positivos están las alabanzas, cartas de reconocimiento, evaluaciones favorables del desempeño y aumento de sueldo. De la misma importancia, los trabajos pueden ser reforzadores positivos. Al realizar bien trabajos interesantes, retadores y enriquecedores, se obtiene un esfuerzo mucho mayor y por lo

tanto una motivación mayor, que cuando se realizan trabajo rutinarios y monótonos.

Refuerzo Negativo: es decir, eliminar o detener una consecuencia indeseable. Por ejemplo un gerente saca a un empleado (o una escuela a un estudiante) de un periodo de prueba por mejorar su rendimiento .Hace uno cuantos años, Nordstrom, la proveniente cadena de tiendas al menudeo, recibió mucha publicidad negativa por excesivo del refuerzo negativo como herramienta de motivación. En frecuentes memoranda amenazadoras se presionaba a la persona para alcanzar cada una de muchas sus metas de desempeño: si en cualquiera de estas áreas no se cumple nuestras expectativas, será despedido. En otro memo se recordaba al empleado que reportarse enfermo una vez cada tres meses es demasiado y suficiente para cuestionar su dedicación. El esfuerzo negativo en estos ejemplos se da cuando la gente tiene un buen desempeño y evita los castigos.

Castigos: o administración de una consecuencia adversa. Entre los ejemplos estas las criticas lo gritos a un empleado, la asignatura de una tarea poca atractiva y él envió de un trabajador a su casa sin sueldo. El esfuerzo negativo puede comprender la amenaza del castigo, pero no implica cuando los empleados se conducen en forma satisfactoria. El castigo es la aplicación real de la consecuencia adversa. Los gerentes lo utilizan cuando consideran que es merecido o cuando estimas que otros lo esperan. Al administrar un castigo, en general se preocupan por seguir las políticas y procedimientos de la empresa, y por las emociones de los empleados, las percepciones de justicia, aprendizaje y moral.

Extinción: esto es, retiro o suministro de una consecuencia reforzadora. Cuando esto pasa, la motivación se reduce y el comportamiento se extingue o se elimina. Entre los ejemplos esta no hacer un halago por un trabajo bien hecho, olvidar de decir gracias por favor, o fijar metas imposibles de alcanzar para que la persona nunca experimente el éxito (p.471)

1.2.3.9 Técnicas de evaluación del desempeño

Las partes administrativas puede tener la elección entre variadas técnicas de evaluación. La técnica que sea usada en el desempeño esto va siempre dependiente de sus objetivos.

Retroalimentación o evaluación de 360 grados

Para Dessler y Valera (2011) Con la retroalimentación o evaluación de 360 grados:

La información del desempeño se recopila por completo alrededor de un trabajador, desde sus supervisores, subalternos, colegas, y clientes internos o externos.¹⁸ Usualmente esto se realiza para fines de desarrollo en vez de para aumentos de salario. El proceso común consiste en lograr que quienes califican llenen encuestas de evaluación en línea acerca de quién va a calificar. Luego, sistemas computarizados compilan toda esta retroalimentación en reportes individualizados que llegan a los trabajadores evaluados. Entonces el individuo puede reunirse con su supervisor para desarrollar un plan de auto mejoría. Los resultados suelen ser mixtos. Los participantes suelen preferir este enfoque; no obstante, un estudio concluyó que la retroalimentación de múltiples fuentes conduce a mejorías “generalmente modestas” en calificaciones subsecuentes por parte de supervisores, colegas y personal a su cargo (p.229).

Escalas de calificación

Wayne (2010) Las escalas de calificación son una técnica de evaluación del desempeño que evalúa a los empleados de acuerdo con factores definidos. Al usar este enfoque, los evaluadores registran sus juicios acerca del desempeño sobre una escala, la cual incluye varias categorías, normalmente de cinco a siete, y está definida por adjetivos como sobresaliente, satisface las expectativas o necesita mejorar. Aunque los sistemas con frecuencia dan una calificación general, esta técnica permite por lo regular el uso de más de un criterio de desempeño.

Incidentes críticos

Según Wayne (2010) “Los incidentes críticos son una técnica de evaluación del desempeño que requiere del mantenimiento de registros escritos acerca de las acciones altamente favorables y desfavorables del empleado en el puesto de trabajo” (p.250).

Ensayo

Wayne (2010) Nos explica que el ensayo es una técnica de evaluación del desempeño en la cual el evaluador redacta una breve narración en la que describe el desempeño del empleado. Esta técnica tiende a concentrarse en un comportamiento extremo en el trabajo del empleado y no en el desempeño rutinario y cotidiano. Las calificaciones derivadas de esta técnica dependen en gran parte de las habilidades de redacción del evaluador (p.251).

1.3.2.9. Entrevista de retroalimentación acerca de la evaluación

Para Dessler y Valera (2011)

Una evaluación por lo general termina con una entrevista de evaluación, donde el supervisor y el subalterno revisan la evaluación, y hacen planes para solventar las deficiencias o reforzar las fortalezas. Las entrevistas como éstas pueden resultar incómodas porque a pocos individuos les agrada recibir, o dar, retroalimentación negativa. En consecuencia, son esenciales la preparación adecuada y la implementación efectiva (p.239).

Preparación para la entrevista sobre la evolución

Una preparación más óptima y adecuada se puede definir en tres pasos: Avisar al trabajador, esto se hace no menor de una semana anticipación comunicándole que usted va verificar su actividad o trabajo y tenga un estudio de las descripciones de puesto de labor, analizar los problemas,

recopile comentarios y preguntas. A luego, debe realizar un estudio y descripción de su puesto de trabajo, haga una comparación del desempeño que viene teniendo el trabajador, con todos sus estándares y analice data de otras evaluaciones aplicadas. Al final, debe ser elegido un lugar correcto para realizar la entrevista y se debe contar con un tiempo adecuado y suficiente para ella. La evaluación debe realizarse en un lugar privado alejado de ruido, interrupciones por visitantes o llamadas telefónicas.

1.3.2.10. Beneficios de la evaluación del desempeño

Chiavento (2007) Cuando un programa de evaluación del desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo.

Beneficios para el gerente

Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, principalmente, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad. Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados. Comunicarse con sus subordinados, con el propósito de hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

Beneficios para el subordinado

Conoce las reglas del juego, o sea, cuáles son los aspectos del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora. Conoce cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño y, según la evaluación de éste, cuáles son sus puntos fuertes y débiles.

Beneficios para la organización

Evalúa su potencial humano al corto, mediano y largo plazo, asimismo define cuál es la contribución de cada empleado. Idéntica a los empleados que necesitan reciclarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de

actividad y selecciona a los empleados listos para una promoción o transferencia.

1.4 Formulación del Problema

¿En qué medida la satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Zarumilla” Zarumilla-Tumbes 2018?

1.5 Justificación del estudio

El trabajo que se presenta a continuación pretende iniciar una reflexión y análisis acerca de las percepciones de satisfacción laboral en el desempeño de los Docentes y se justifica por las siguientes razones:

- Se consideró como una fuente de conocimientos teóricos relacionados con las variables de estudio la satisfacción laboral y el desempeño de docentes que servirá para ampliar el campo de conocimiento en esta área.
- El aporte metodológico es elaborar y plantear un instrumento para recoger información de las variables de estudio para la presente investigación.
- En la investigación que se ha desarrollado se analizó la relación que existe entre el desempeño y la satisfacción laboral; de esta manera se podrá plantear recomendaciones en beneficio de la Institución Educativa Zarumilla.
- Todos los resultados que se obtuvieron son una fuente de elementos que contribuyen a todos los administradores, docentes y directores de centros educativos y dar una serie de soluciones a los problemas que se presentan entre la satisfacción y el desempeño laboral en las instituciones educativas privadas y públicas.
- Esta investigación brindó información relevante para los padres de familia del colegio de Zarumilla-Tumbes, para tener en cuenta como sus hijos son educados de una forma adecuada o inadecuada, por sus docentes en relación con la satisfacción y el desempeño, y plasmar con resultados como se vienen dando estas variables en la intuición educativa.

- Saber cómo influye la satisfacción y desempeño laboral en los docentes del centro educativo, logrará mejorar y se trabajar para obtener calidad en educación para los estudiantes, a la vez contribuir con la iniciativa que la relación de estas variables es favorable si se aplican de la forma más eficaz.

1.6. Hipótesis

Hi: La satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Zarumilla” de Tumbes- Zarumilla 2018.

Ho: La satisfacción laboral no influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Zarumilla” de Tumbes- Zarumilla 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 General

Determinar el nivel de influencia de satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018.

1.7.2 Específicos

Identificar el nivel de Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018.

Identificar el nivel de desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018

Identificar el nivel de influencia que tiene la satisfacción laboral en las Funciones en los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018.

Identificar el nivel de influencia que tiene la satisfacción laboral en el Comportamiento de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018.

Identificar el nivel de influencia que tiene la satisfacción laboral en el Rendimiento en los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018.

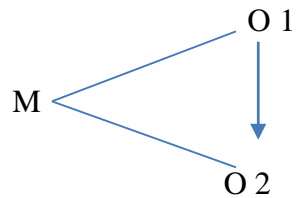
II. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

No experimental, transversal, correlacional causal, ya que no se necesitó manipular las variables y a la vez estas están más cerca a la realidad, los sujetos de estudio serán observados en su ambiente natural. Asimismo, es transversal porque vamos analizar el nivel de estado de las variables de estudio y cómo estas

se relacionan, se recolectaron datos en un solo momento y un tiempo único, por otro lado, correlacional causal estadísticamente.

Su diagrama es el siguiente:



Donde:

M: Muestra sometida al estudio. Profesores entre hombre y mujeres de la Institución Educativa “Zarumilla” Tumbes- Zarumilla 2018.

O1: Satisfacción Laboral de los docentes en la Institución Educativa “Zarumilla” Tumbes- Zarumilla 2018.

O2: Desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa “Zarumilla” Tumbes- Zarumilla 2018.

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Variable 2: Desempeño laboral

2.2.1 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1 Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2013) El término satisfacción en el trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, esto refleja nuestras actitudes y sentimientos hacia nuestras labores. Si una persona no le agrada el trabajo que realiza, es difícil que se encuentre satisfecho con el.	Se utilizará como instrumento un cuestionario sobre satisfacción laboral, el cual el constará con una valoración del 1 el más alto al 5 siendo el más bajo, este formato estará dividido por 7 dimensiones, los cuales son: Condiciones de trabajo, remuneración y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, desarrollo, comunicación y puesto de trabajo.	Condiciones de trabajo	Instalaciones	1,15,22,29	Alta satisfacción [197 a +] Parcial satisfacción [177 a 196] Regular [111 a 176] Parcial insatisfacción [48 a 110] Alta insatisfacción [47 a -]
				Equipos	8	
				Mobiliarios	8,41	
				Materiales	36	
			Remuneración y beneficios laborales	Ingresos	2,9,16	
				Beneficios laborales	23,30	
				Incentivos	42	
			Supervisión	Orientación	31	
				Apoyo	10	
				Motivación	3,17,37	
				Control	24	
			Relaciones humanas	Amistad	11,25	
				Confianza	4,18,32,38	
Desarrollo	Oportunidades	5,12,26				
	Capacitación	33,39				
	Desempeño	19				

			Comunicación	Relación	6,13	
				Información	20,27,34,40	
			Puesto de trabajo	Actividades	7,14,21,28	
				Responsabilidad	35	
V2 Desempeño laboral	Para Bateman y Snell (2004) La teoría del desempeño describe los procesos de los factores en el ambiente de trabajo que influye en el comportamiento de las personas. Es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas.	Se utilizará como instrumento un cuestionario sobre desempeño laboral, el cual el constará con una valoración del 1 será muy bajo al 5 siendo el más alto, este formato estará dividido por 3 dimensiones, los cuales son: Funciones, comportamiento, rendimiento.	Funciones	Conocimiento del trabajo.	1,2,3,4	Muy alto [151 a 180] Alto [122 a 150] Regular [94 a 121] Bajo [65 a 93] Muy bajo [36 a 64]
				Capacidad de análisis	5,6,7,8	
			Comportamiento	Habilidad	9,10,11,12	
				Actitud	13,14,15,16	
				Satisfacción	17,18,19,20	
			Rendimiento	Resolución de problemas	21,22,23,24	
				Ausentismo	25,26,27,28	
				Compromiso	29,30,31,32	
				Trabajo en Equipo	33,34,35,36	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Conformada por la población censal de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla, 2018, al respecto esta población se conoce cuál será la cantidad y unidad quienes la conforman y se sabe que el universo de estudio está integrado por un número reducido de personas, por lo tanto, se cuenta con un registro de documentos de las unidades de recolección de datos, esto también llamada población finita, a esto no se ejecutará criterios muestrales. De esta forma, la siguiente investigación considera como unidades de información los docentes de tal manera se distribuyen en la siguiente tabla:

Tabla N°1

Distribución de la población de estudio de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes-Zarumilla 2018

Modal.	mat.	com.	c.t.a	histo.	p.h	f.c.c	ingles	ed. trabajo	arte	ed reli.	ed. fisi.	total
Mujeres	5	7	2	3	1	0	2	2	3	2	0	27
Varones	4	2	5	2	4	1	1	0	1	1	2	23
Total	9	9	7	5	5	1	3	2	4	3	2	50

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

Técnica	Instrumento	Unidad de información
Encuesta	Cuestionario de Satisfacción Laboral	Docentes de la Institución Educativa Zarumilla 2018
	Cuestionario de Autoevaluación de Desempeño	Docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes-Zarumilla 2018

2.4.2 Instrumentos:

a. Cuestionario de Satisfacción Laboral

Instrumento desarrollado por Ruiz, Zavaleta y Ruiz con el objetivo de lograr medir la satisfacción laboral y generar propuestas a partir de los resultados. El cuestionario está estructurado por 43 ítems distribuidos en 7 factores, los cuales se encuentran relacionados a las siguientes dimensiones: Condiciones de trabajo, remuneración y beneficios laborales, supervisión, comunicación y puesto de trabajo. Todos los ítems del cuestionario están redactados con cinco opciones: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

b. Cuestionario de Desempeño laboral

Instrumento Validado, que contiene 36 ítems distribuidos en 9 indicadores, orientados a las siguientes dimensiones: Funciones, comportamiento y rendimiento. Los 36 ítems están distribuidos de la siguiente manera: 8 ítems relacionados a la dimensión funciones, 12 ítems respecto a la dimensión de comportamiento, 16 ítems relacionados a la dimensión de rendimiento. Todos los ítems del cuestionario están redactados con tres opciones de respuesta: Muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto. Cuyas puntuaciones son: 1, 2, 3, 4, 5 respectivamente.

De su validación:

El instrumento de recolección de datos del test de Satisfacción Laboral se consultó a seis profesionales expertos en el área laboral y entendido en el tema de la elaboración de escalas de opinión, los cuales realizaron la revisión e hicieron ajustes necesarios. Esta validación permitió la selección de 44 ítems distribuidos en siete factores.

El instrumento de recolección de datos de test de Desempeño laboral La validación se hizo con un panel de jueces, categorizados de acuerdo al nivel de Doctorado, Colegiados y habilitados.

De su confiabilidad.

Respecto a la confiabilidad del test de Satisfacción Laboral, se obtuvo mediante el análisis de consistencia interna, utilizándose el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un índice general de 0.878, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable. Y la confiabilidad del test de Desempeño Laboral se hizo mediante el instrumento con SPSS 21, procesados a través del alfa de Cronbach, donde se obtuvo un índice general de ,984 lo que permite afirmar que el instrumento es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos serán analizados y procesados empleando la estadística básica: tablas de distribución de frecuencias, tablas de contingencia, gráficos de dispersión de puntuaciones y los estadígrafos descriptivos de la media aritmética, desviación estándar y varianza. Asimismo, para determinar el nivel de relación se utilizará coeficiente de correlación de Pearson y prueba de regresión lineal. Para el procesamiento, análisis y extracción del conocimiento se utilizará el programa estadístico SPSS versión 24 y Excel 2013.

2.6 Aspectos éticos

Para el recojo de la información se solicitó permiso a la directora de la institución educativa, y la información recogida se utilizara solo para fines de la investigación, manteniendo el anonimato de los participantes. Los resultados obtenidos se mantendrán sin que se altere su originalidad y se les dará uso conforme a los objetivos de la investigación.

IV. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

3.1 Influencia de satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes – Zarumilla 2018.

Tabla 1

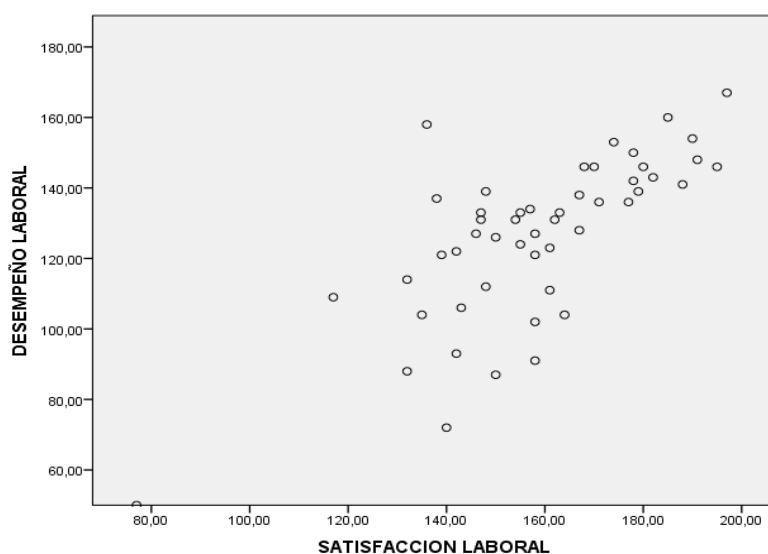
Correlación de Pearson entre satisfacción y desempeño laboral

<i>Satisfacción laboral y Desempeño</i>	
Correlación de Pearson	0,730**
Sig. (bilateral)	0,000
N	50

Fuente: IBM - SPSS 24

Figura 1

Gráfico de dispersión entre satisfacción y desempeño laboral



Fuente: IBM - SPSS 24

Se puede observar tanto en la tabla N°1 como en la figura N°1, que existe correlación positiva y altamente significativa ($p < 0.001$) entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes, por lo tanto, la satisfacción laboral influye en el desempeño los trabajadores de dicha institución, ya que el valor obtenido en la correlación de Pearson es moderadamente alta y positiva ($r = 0.730^{**}$). Esto evidencia que a mayor satisfacción mejor es el desempeño docente.

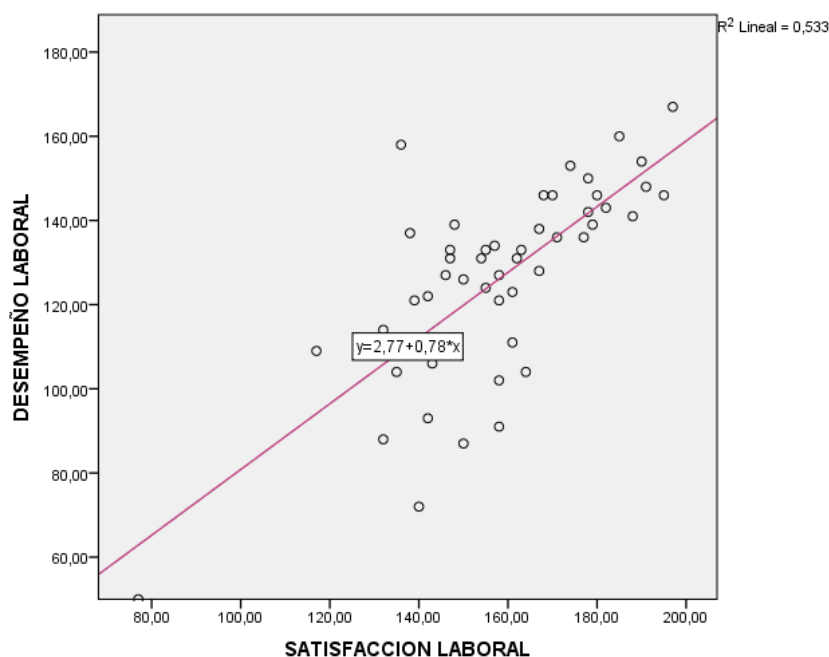


Figura de Dispersión lineal

Fuente: Variable de Desempeño Laboral (DESEMPEÑO LABORAL) y Variable de Satisfacción Laboral (SATISFACCION LABORAL) de los Docentes de la Institución Educativa Zarumilla – Tumbes 2018

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,730 ^a	,533	,523	16,12893

a. Predictores: (Constante), TOT_SAT

En el presente trabajo, se encontró cual es la relación que posee las dos variables de estudio, satisfacción laboral y desempeño laboral, en base a la interpretación de la significancia podemos ver que es mayor a 0,001 en la Tabla 1 de correlaciones, Siguiendo con la interpretación podemos observar que el grado de influencia de la variable Satisfacción Laboral en función al desempeño laboral es expresado en porcentajes de 53% viendo que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de un influencia media.

3.2 Niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa de Tumbes – Zarumilla 2018.

Tabla 2

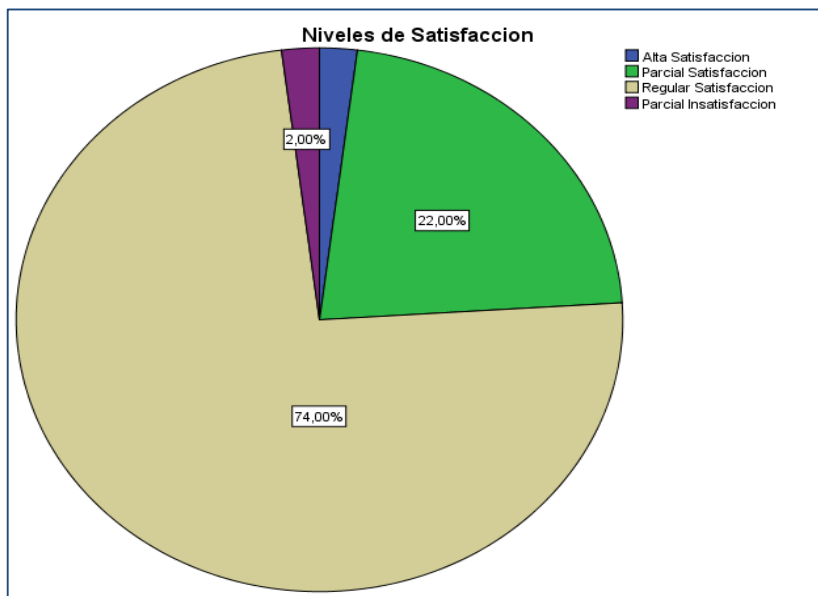
Niveles de Satisfacción Laboral

<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Alta Satisfacción</i>	<i>1</i>	<i>2%</i>
<i>Parcial Satisfacción</i>	<i>11</i>	<i>22%</i>
<i>Regular</i>	<i>37</i>	<i>74%</i>
<i>Parcial Insatisfacción</i>	<i>1</i>	<i>2%</i>
<i>Total</i>	<i>50</i>	<i>100%</i>

Fuente: IBM - SPSS 24

Figura 2

Gráfico de Niveles de Satisfacción Laboral



Fuente: IBM - SPSS 24

Se puede observar tanto en la tabla N°2 como en la figura N°2, los niveles de Satisfacción laboral de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes evidenciando que 74% posee una regular satisfacción laboral y un 22% mantiene una parcial satisfacción. Indicándonos que la satisfacción laboral se refleja como regular y parcial sucesivamente.

3.3 Niveles de Desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de Tumbes – Zarumilla 2018.

Tabla 3

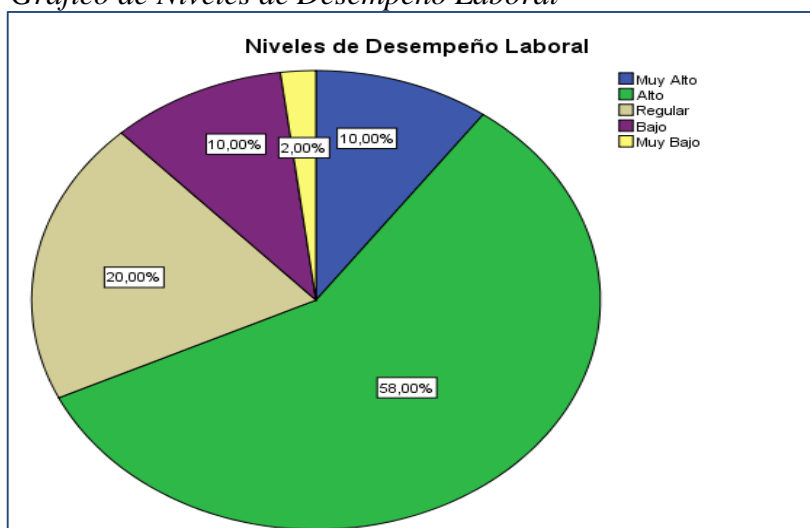
Niveles de Desempeño Laboral

<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy alto</i>	5	10%
<i>Alto</i>	29	58%
<i>Regular</i>	10	20%
<i>Bajo</i>	5	10%
<i>Muy Bajo</i>	1	2%
<i>Total</i>	50	100%

Fuente: IBM - SPSS 24

Figura 3

Gráfico de Niveles de Desempeño Laboral



Fuente: IBM - SPSS 24

Se puede observar tanto en la tabla N°3 como en la figura N°3, los niveles de Desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes; evidenciando que el 10% muestra un muy alto desempeño, un 58% posee un alto desempeño laboral y un 20% mantiene un regular desempeño. Indicándonos que en la mayoría de encuestados en el desempeño laboral es alto y adecuado.

3.4 Influencia de la satisfacción laboral en las funciones de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Zarumilla- Tumbes2018.

Tabla 4

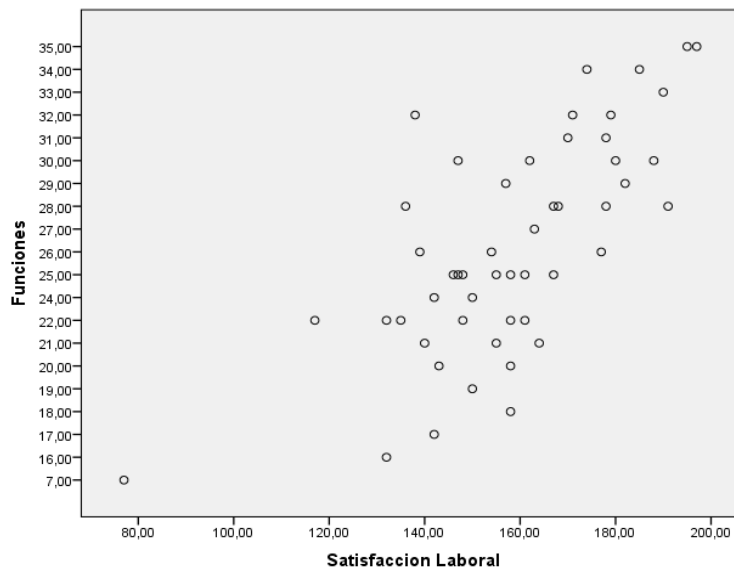
Correlación de Pearson entre satisfacción y Funciones

<i>Satisfacción laboral y Funciones</i>	
Correlación de Pearson	0,753**
Sig. (bilateral)	0,000
N	50

Fuente: IBM - SPSS 24

Figura 4

Gráfico de dispersión entre satisfacción y Funciones



Fuente: IBM - SPSS 24

Se puede observar tanto en la tabla N°4 como en la figura N°4, que existe correlación positiva y altamente significativa ($p < 0.001$) entre la satisfacción laboral y funciones de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes, por lo tanto, la satisfacción laboral influye en las funciones de los trabajadores de dicha institución, ya que el valor obtenido en la correlación de Pearson es moderadamente alta y positiva ($r = 0.753^{**}$). Esto evidencia que a mayor satisfacción mejor es su capacidad de análisis y conocimiento en el trabajo que realizan, esto se puede deducir de sus indicadores que nos brinda las funciones.

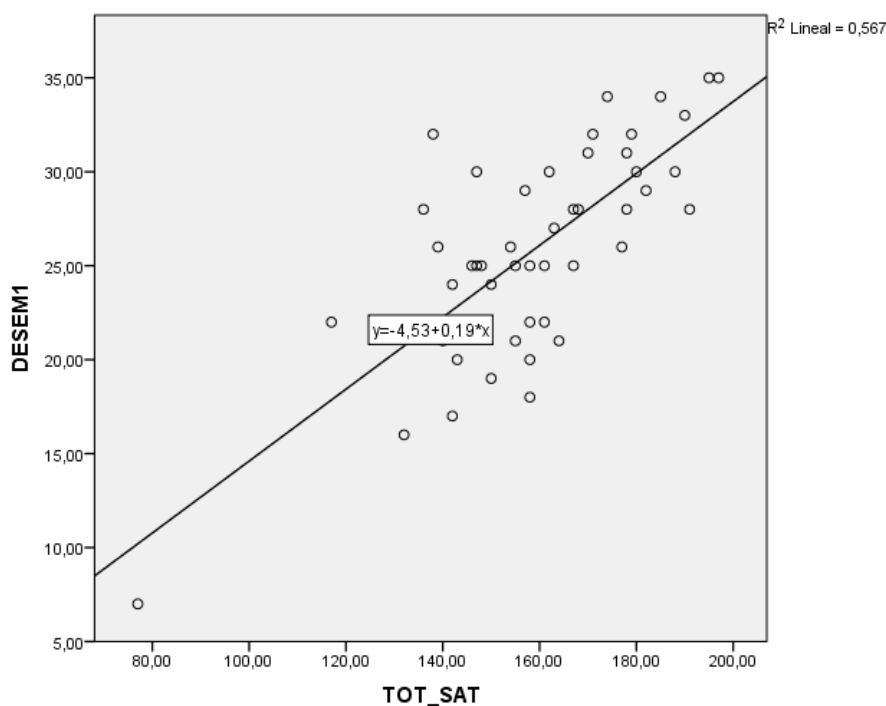


Figura de Dispersión lineal

Fuente: Variable de Desempeño Laboral (DESEM1) y Variable de Satisfacción Laboral (TOT_SAT) de los Docentes de la Institución Educativa Zarumilla – Tumbes 2018

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,753 ^a	,567	,558	3,68857

En el trabajo, se encontró cual es la relación que posee la variable satisfacción laboral en el indicador funciones de los docentes, en base a la interpretación de la significancia podemos ver que es mayor a 0,001 en la Tabla 4 de correlaciones, Siguiendo con la interpretación podemos observar que el grado de influencia de la variable Satisfacción Laboral en el indicador función es expresado en porcentajes de 56%.Entonces que la influencia de la variable independiente en la dependiente es de un grado positivo.

3.5 Influencia de la satisfacción laboral en el comportamiento de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes – Zarumilla 2018.

Tabla 5

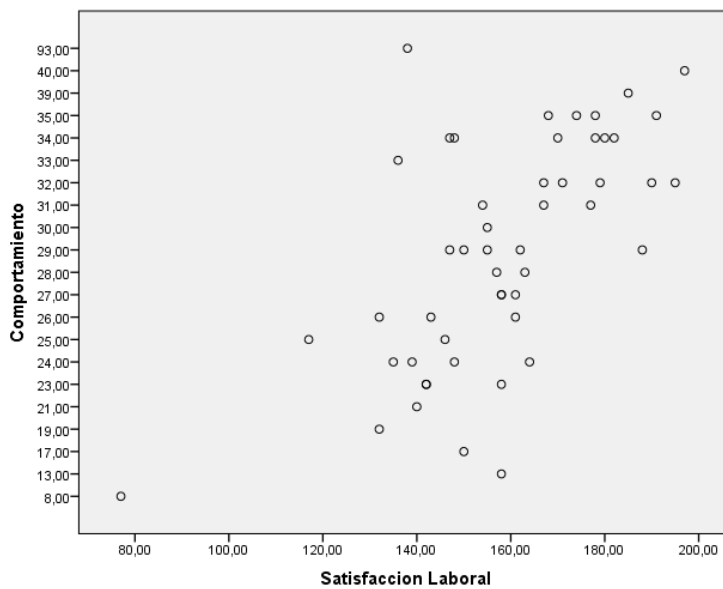
Correlación de Pearson entre satisfacción y Comportamiento

Satisfacción laboral y Comportamiento	
Correlación de Pearson	0,289*
Sig. (bilateral)	0,042
N	50

Fuente: IBM - SPSS 24

Figura 5

Gráfico de dispersión entre satisfacción y Comportamiento



Fuente: IBM - SPSS 24

Se puede observar tanto en la tabla N°5 como en la figura N°5, que existe correlación positiva baja y significativa ($p < 0.05$) entre la satisfacción laboral y el comportamiento de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes, evidenciando que la satisfacción laboral influye en el comportamiento de los trabajadores de dicha institución sin embargo dicha influencia es baja ya que el valor obtenido en la correlación de Pearson es baja y positiva ($r = 0.289^*$). Esto evidencia que no necesariamente a mayor satisfacción mejor será su habilidad y actitud frente a sus actividades diarias dado que estas características son propias del profesional docente, de acuerdo sus indicadores de comportamiento finalizamos con esta lectura del gráfico.

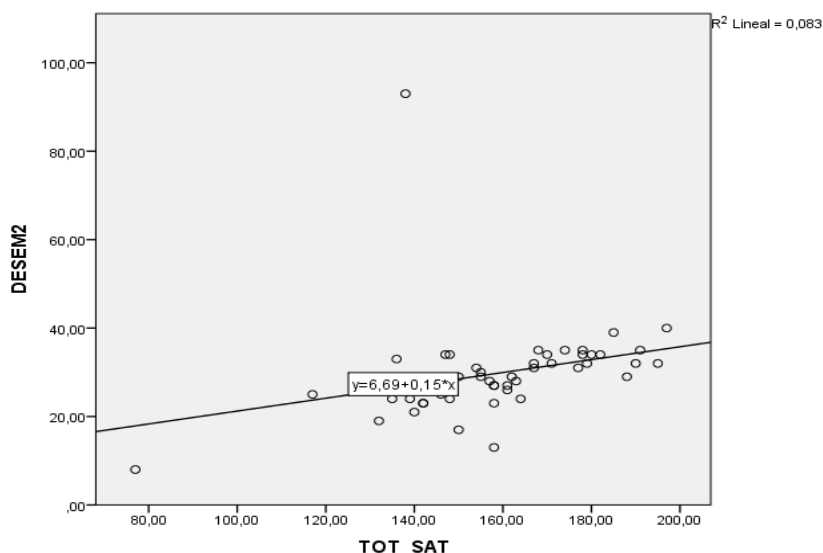


Figura de Dispersión lineal

Fuente: Variable de Desempeño Laboral (DESEM2) y Variable de Satisfacción Laboral (TOT_SAT) de los Docentes de la Institución Educativa Zarumilla – Tumbes 2018

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,289 ^a	,083	,064	10,65709

En nuestra investigación, se buscó encontrar cual es el tipo de relación que posee las dos variables de estudio, elaborado la interpretación de la significancia podemos ver que es menor a 0,05 en la Tabla 5 de correlaciones; siguiendo con la interpretación podemos observar que el grado de influencia de la variable Satisfacción Laboral en función al comportamiento es expresado en porcentajes de 8% viendo que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de un influencia baja.

3.6 Influencia de la satisfacción laboral y el rendimiento de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes – Zarumilla 2018.

Tabla 6

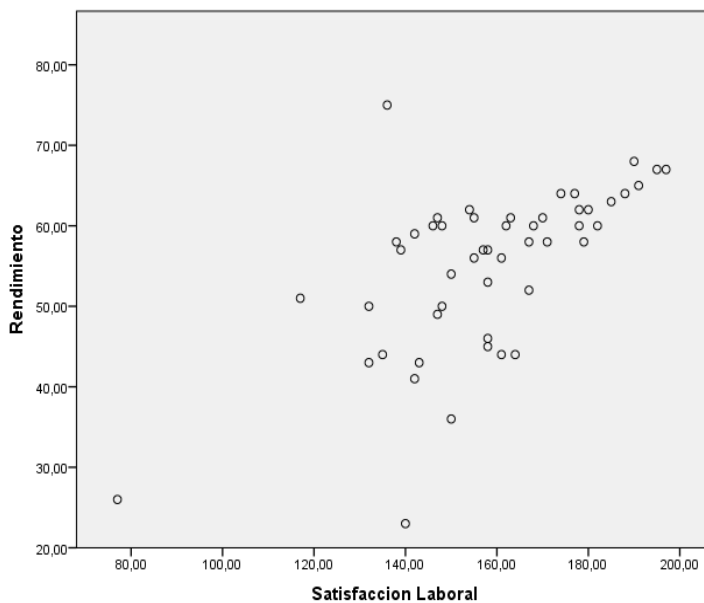
Correlación de Pearson entre satisfacción y Rendimiento

<i>Satisfacción laboral y Rendimiento</i>	
Correlación de Pearson	0,619**
Sig. (bilateral)	0,000
N	50

Fuente: IBM - SPSS 24

Figura 6

Gráfico de dispersión entre satisfacción y Rendimiento



Fuente: IBM - SPSS 24

Se puede observar tanto en la tabla N°6 como en la figura N°6, que existe correlación positiva y altamente significativa ($p < 0.001$) entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes, por lo tanto la satisfacción laboral influye en el rendimiento de los trabajadores de dicha institución, ya que el valor obtenido en la correlación de Pearson es moderadamente alta y positiva ($r = 0.619^{**}$). Esto evidencia que a mayor satisfacción mejor es el desempeño en la resolución de problemas, trabajo en equipo y compromiso, pudimos deducir de acuerdo a sus indicadores de rendimiento.

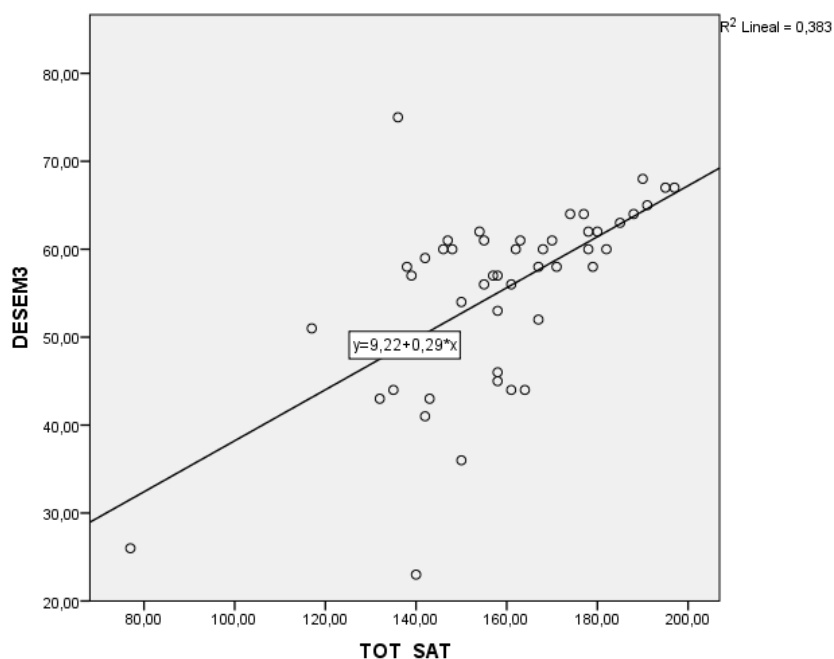


Figura de Dispersión lineal

Fuente: Variable de Desempeño Laboral (DESEM3) y Variable de Satisfacción Laboral (TOT_SAT) de los Docentes de la Institución Educativa Zarumilla – Tumbes 2018

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,619 ^a	,383	,370	8,13020

En la presente investigación, se buscó encontrar cual es el tipo de influencia que posee las dos variables de estudio, aplicando la interpretación podemos ver que es 0,001 en la Tabla 6 de correlaciones, afirmado así la Hipótesis de la investigación H1. Siguiendo con la interpretación podemos observar el grado de influencia que es expresado en porcentajes de 38%, viendo que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de una influencia media.

VI. DISCUSIÓN

De acuerdo a mi objetivo general se puede observar tanto en la tabla N°1 como en la figura N°1, que existe correlación positiva y altamente significativa ($p < 0.001$) entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes; por lo consiguiente, la satisfacción laboral influye en el desempeño los trabajadores de dicha institución, ya que el valor obtenido en la correlación de Pearson es moderadamente alta y positiva ($r = 0.730^{**}$). Esto evidencia que a mayor satisfacción mejor es el desempeño docente; demostrando que es importante que los trabajadores estén satisfechos para que tengan un buen desempeño laboral. Así lo confirma Pizarro (2016) en su trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016”. Pizarro concluye que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, que a mayores niveles de satisfacción laboral, los clientes internos de la institución, experimentan mayor desempeño laboral en la ejecución de las tareas. Confirmando nuestra investigación Robbins y Judge (2013) sostienen que la satisfacción laboral es una percepción positiva que el colaborador tiene sobre su trabajo; entonces, la relación analógica es se expresa en lo siguiente: Cuando una persona tiene alta satisfacción sus sentimientos son positivos, mientras que otra insatisfecha tiene sentimientos negativos acerca de éste. Esto confirma lo encontrado en los resultados de la investigación y probando la hipótesis planteada donde: La satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Zarumilla” de Tumbes- Zarumilla 2018. Esto se confirma con Porter y Lawler (1991) cuando sustentan que los trabajadores satisfacen sus expectativas con la relación de esfuerzo y recompensa en el desempeño de su trabajo; es decir que mientras más satisfechos estén mejor será su desempeño laboral en su centro de labores; por ende, los objetivos planteados en el trabajo docente anualmente serán cumplidos.

Por consiguiente, en mi primer objetivo específico se puede observar tanto en la tabla N°2 como en la figura N°2, los niveles de Satisfacción laboral de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes, evidenciando que 74% posee una regular satisfacción laboral; indicándonos que la satisfacción laboral se refleja como regular y parcial sucesivamente. Esto significa que los docentes de la Institución Educativa Zarumilla tienen un grado regular de satisfacción frente a sus labores educativas. Esto defiera con Moscoso (2014) en su tesis “La satisfacción laboral de los trabajadores de las tiendas comercializadoras de ropa en el distrito

de Aguas Verdes-2014”, donde concluye que los trabajadores de las tiendas comercializadoras de ropa en el distrito de Aguas Verdes están satisfechos en su trabajo, ven la supervisión como apoyo de sus jefes; sus relaciones sociales están orientadas al compañerismo y relaciones positivas; se sienten seguros en su empleo y en la continuidad de este; su empleo significa para ellos el desarrollo personal, autorrealización y la oportunidad de que su familia se desarrolle económicamente y el indicador de mayor insatisfacción en los trabajadores es el salario que reciben por su trabajo, sienten que el sueldo que reciben por todo el trabajo que efectúan no es justo ni equitativo con la cantidad de tareas que realizan. Lo confirma en la teoría que sustenta nuestra investigación Griffin, Phillips y Gully (2017) que la satisfacción laboral es la base para cualquier organización porque refleja las actitudes y sentimientos sobre el trabajo que se realiza; si un trabajador no se siente bien cuando realiza sus funciones laborales de rutina entonces muestra insatisfacción y esto se puede ver reflejado en el nivel de desempeño laboral, lo cual compromete a la organización en la superación de sus metas.

De acuerdo a mi segundo objetivo específico Se puede observar tanto en la tabla N°3 como en la figura N°3, los niveles de Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes; evidenciando que el 10% muestra un muy alto desempeño, un 58% posee un alto desempeño laboral y un 20% mantiene un regular desempeño. Indicándonos que en la mayoría de encuestados en el desempeño laboral es alto y adecuado. Se confirma la semejanza con Arratia (2010) en su tesis titulada “Desempeño laboral y condiciones de Trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados” concluye que en primer lugar, es claro que, a la luz de la investigación, es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte; por lo tanto, un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño. Esto se confirma con la teoría de Cuesta Santos (2018) que el desempeño de cada colaborador contribuye para llegar a alcanzar los objetivos estratégicos que se propone la organización. Por otro lado, Wayne (2010) sostiene que el rendimiento de todo

trabajador debe ser evaluado continuamente para controlar no solo el cumplimiento de funciones, sino que su desempeño se vea reflejado en el resultado final que son las metas que la organización se plantea anualmente.

Por consiguiente, en mi tercer objetivo específico se puede observar tanto en la tabla N°4 como en la figura N°4, que existe correlación positiva y altamente significativa ($p < 0.001$) entre la satisfacción laboral y funciones de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes, por lo tanto, la satisfacción laboral influye en las funciones de los trabajadores de dicha institución, ya que el valor obtenido en la correlación de Pearson es moderadamente alta y positiva ($r = 0.753^{**}$). Esto evidencia que a mayor satisfacción mejor es su capacidad de análisis y conocimiento en el trabajo que realizan, esto se puede deducir de sus indicadores que nos brinda las funciones, estos nos indica que dicha variable independiente va ser importante para que los trabajadores de cualquier institución apliquen un buen desempeño laboral y obtener un eficiente resultado. Esto nos evidencia que las dimensiones de la variable dependiente están bien enfocadas y desarrolladas positivamente. Se confirma con Rosales (2018) en su tesis titulada “satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores en la administradora del comercio s.a. magdalena del mar, 2018” Se realizó un estudio en la empresa Administradora Del Comercio S.A., Distrito de Magdalena del Mar, 2018, Por lo consiguiente, se aconseja tener una buena dirección de enfoque y evaluar la satisfacción y el desempeño de los colaboradores y a su vez, realizar y brindar charlas o capacitaciones que ayuden a cumplir un mayor desempeño en los colaboradores de la Administradora del Comercio S.A, Se aconseja que la organización siga manteniendo los mismos rangos o niveles de satisfacción laboral y desempeño esto mediante programas de interacción e integración con los trabajadores dentro del equipo de labores para que se pueda seguir obteniendo la productividad adecuada y eficiente, esto a su vez puede originar un sentido y dirección de pertenecía hacia la organización, Confirmando nuestra investigación Newstrom (2011) nos brinda información que la satisfacción en el trabajo tiene una relación afectiva, una sensación de relativo placer o disgusto a algo (citando un ejemplo, un trabajador satisfecho puede decir: “Me gusta hacer una gran variedad de tareas”). Estas emociones o sentimientos de satisfacción concernientes a la labor que realizan son muy diferentes a partir de otros dos elementos presentes en las actitudes del empleado.

En el cuarto objetivo específico se puede observar tanto en la tabla N°5 como en la figura N°5, que existe correlación positiva baja y significativa ($p < 0.05$) entre la satisfacción laboral y el comportamiento de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes, evidenciando que la satisfacción laboral influye en el comportamiento de los trabajadores de dicha institución

sin embargo dicha influencia es baja ya que el valor obtenido en la correlación de Pearson es baja y positiva ($r= 0.289^*$). Esto evidencia que no necesariamente a mayor satisfacción mejor será su habilidad y actitud frente a sus actividades diarias dado que estas características son propias del profesional docente, de acuerdo sus indicadores de comportamiento finalizamos con esta lectura del gráfico, como nos indica los resultados no siempre los trabajadores va estar satisfechos, pero si cumplirán con un buen desempeño laboral, podemos recomendar para que la variable independiente se cumpla de manera más optima hay una serie de procesos administrativos que deberán cumplirse como una buena retribución económica, reconocimiento social, ascensos, etc. Esto confirma con la tesis de Curí (2018) titulada Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017, La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad fue directa y relativamente positiva en instituciones educativas públicas, A los directores de las instituciones educativas de Pomabamba, el desarrollo de un liderazgo democrático que propicie un clima laboral de manera positiva para la adecuada elaboración y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la gestión de la escuela articulada a la comunidad como en el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los profesores.

En el quinto y último objetivo específico se puede observar tanto en la tabla N°6 como en la figura N°6, que existe correlación positiva y altamente significativa ($p<0.001$) entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes, por lo tanto, la satisfacción laboral influye en el rendimiento de los trabajadores de dicha institución, ya que el valor obtenido en la correlación de Pearson es moderadamente alta y positiva ($r= 0.619^{**}$). Esto evidencia que a mayor satisfacción mejor es el desempeño en la resolución de problemas, trabajo en equipo y compromiso, pudimos deducir de acuerdo a sus indicadores de rendimiento, esto nos refleja como la satisfacción laboral influye directamente en las dimensiones de la variable dependiente, indicando que los docentes cumplen de manera eficiente con su método de enseñanza, la cual es un beneficio para los alumnos de la institución educativa y llegar a obtener reconocimientos a nivel institucional. Se confirma lo encontrado en la investigación de Rodríguez (2018) titulada “Nivel de satisfacción y desempeño laboral de trabajadores de la Micro Red de San José de Secce. Huanta 2017” La Micro Red de Salud San José de Secce, debe encontrar procesos y estrategias para que el personal directivo y asistenciales estén satisfechos de la labor que estos estén dispuestos a realizar , y de esa forma mejorar el desempeño laboral para el cumplir de manera eficiente los indicadores que el ente

rector necesita, en consiguiente el jefe de recursos humanos y los mismos personales asistenciales deben encontrar estrategias que les permita lograr un fortalecimiento en el compromiso con la institución y el trabajo en equipo en sus diferentes áreas para un buen cumplimiento de objetivos y por lo consiguiente metas, confirma Wayne(2010) la administración del desempeño ser una hilera de procesos enfocados y orientados hacia los objetivos y metas, el cual tiene propósito final asegurar que se implanten aquellos procesos organizacionales que nos den como resultados maximizar la productividad de los trabajadores, los equipos y, en última instancia, de la organización. Evaluar el desempeño es una secuencia formal de revisión y con una constante evaluación del cumplimiento de las labores a nivel individual o de equipo, y transmitir a los empleados la oportunidad de obtener y aprovechar sus fortalezas, de pasar por encima y superar las deficiencias identificadas, de esa manera brindándoles ayuda así a convertirse en trabajadores más satisfechos y productivos.

Siguiendo con nuestra discusión podemos identificar en nuestra investigación la regresión lineal, en el presente trabajo, se encontró cual es la relación que posee las dos variables de estudio, satisfacción laboral y desempeño laboral, en base a la interpretación de la significancia podemos ver que es mayor a 0,001 en la Tabla 1 de correlaciones, Siguiendo con la interpretación podemos observar que el grado de influencia de la variable Satisfacción Laboral en función al desempeño laboral es expresado en porcentajes de 53% viendo que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de un influencia media esto confirma Hernández, Fernández y Baptista (2014) que la regresión lineal es un modelo estadístico para ver el efecto de una variable independiente sobre una dependiente. Esto va a asociado con el coeficiente r de Pearson. Predice las puntuaciones de una variable a partir de las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (covariación), dependiendo de qué variables se está investigando, mayor capacidad de predicción, en algunos casos los resultados varían el nivel de influencia entre ellas.

Consecutivamente observamos en la investigación la regresión línea , que se busca encontrar cual es el tipo de relación que posee las dos variables de estudio, elaborado la interpretación de la significancia podemos ver que es menor a 0,05 en la Tabla 5 de correlaciones, Siguiendo con la interpretación podemos observar que el grado de influencia de la variable Satisfacción Laboral en función al comportamiento es expresado en porcentajes de 8% viendo que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de un influencia baja, aplicando los 2 métodos nos indica que la satisfacción laboral no influye considerablemente en

las habilidades y actitudes de los docentes para obtener un desempeño óptimo y eficiente y cumplir con sus objetivos y metas trazadas durante el año escolar, esto nos muestra una semejanza relación. Esto confirma Hernández, Fernández y Baptista (2010) es muy ligero de los investigadores atribuir a la relación causal una covariación exclusivamente lineal: Cuando hay más valor en la variable independiente, mayores valores en la dependiente. Existen variedad de relaciones de causa-efecto que no necesariamente son lineales, como, por ejemplo: la vinculación entre ansiedad y rendimiento. Cierta nivel de ansiedad va a contribuir a encontrar resultados mucho mejores

en exámenes o en las prácticas de un deporte; pero, por encima de ciertos grados (nerviosismo extremo), la ejecución empeora.

En nuestros resultados aceptamos la hipótesis H_1 y que descartamos la hipótesis H_0 ya que encontramos una relación de influencia entre La satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Zarumilla” de Tumbes- Zarumilla 2018, se confirma con Rodríguez (2018) que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, teniendo como conclusión que existe una relación significativa entre el nivel de satisfacción y desempeño laboral en trabajadores de la Micro Red de San José de Secce. Huanta 2017 Hernández, Fernández y Baptista (2010) Las hipótesis no necesariamente son verdaderas, pueden o no serlo, y pueden o no comprobarse con datos. Son explicaciones tentativas, no los hechos en sí. Al formularlas, el investigador no está totalmente seguro de que vayan a comprobarse.

V.CONCLUSIONES

Tras el desarrollo de los objetivos en la investigación, se exponen las siguientes conclusiones:

1. Existe un nivel de influencia alto de la satisfacción laboral y el desempeño por lo tanto la correlación es positiva y altamente significativa ($p < 0.001$) de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes; por consiguiente, Esto evidencia que a mayor satisfacción mejor

es el desempeño docente; demostrando que es importante que los trabajadores estén satisfechos para que tengan un buen desempeño laboral.

2. El nivel de Satisfacción laboral de los docentes de la Institución educativa Zarumilla de Tumbes es regular como se especifica en la tabla 2 y nos demuestra un 74% Por lo tanto, esto significa que los docentes de la Institución Educativa Zarumilla se muestran con una óptima de satisfacción frente a sus labores educativas.
3. Hay un nivel alto como se muestra en la tabla 3 y eso se refleja con un 58% en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes. Indicándonos que en la mayoría de encuestados en el desempeño laboral es alto, adecuado y por lo consiguiente es eficiente.
4. Se evidencia en el resultado que existe un nivel alto entre la de la satisfacción laboral y sus funciones de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes. con una correlación positiva y altamente significativa ($p < 0.001$) eso nos indica en la tabla 4. Esto se puede interpretar que a mayor satisfacción mejor es su capacidad de análisis y conocimiento en el trabajo que realizan; por ende, dicha variable independiente va ser importante para que los trabajadores de cualquier institución apliquen un buen desempeño laboral y obtener un eficiente resultado.
5. Existe un nivel de influencia baja entre la satisfacción laboral y el comportamiento de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes con una correlación de ($p < 0.05$) como se puede observar en la tabla 5, Esto evidencia que no necesariamente a mayor satisfacción mejor será su habilidad y actitud frente a sus actividades diarias dado que estas características son propias de cada persona; entonces, como nos indica los resultados no siempre los trabajadores van a estar satisfechos, pero si van cumplir con un buen desempeño laboral.
6. Se evidencia que existe un nivel de influencia alto entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes con una correlación positiva y altamente significativa ($p < 0.001$) por lo tanto, la satisfacción laboral influye en el rendimiento de los trabajadores de dicha institución. Esto evidencia que a mayor satisfacción mejor es el desempeño en la resolución de problemas, trabajo

en equipo y compromiso, pudimos deducir de acuerdo a sus indicadores de rendimiento; por consiguiente, esto nos refleja como la satisfacción laboral influye directamente en los indicadores de la variable dependiente.

VI. RECOMENDACIONES

A la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes:

1. Que cumpla con las recomendaciones y que tenga un plan de contingencia; con la finalidad que las actividades se desarrollen para el mejoramiento de dicha institución.

2. Efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y que contribuyan a conocer cuáles son las necesidades de los docentes de la institución. Observándose a través de una investigación descriptiva prospectiva (Longitudinal)
3. Que los jefes del Área de Formación Pedagógica cada turno (mañana y tarde) evalúen periódicamente el desempeño laboral de los docentes y lleven a cabo una adecuada retroalimentación para mejorar el cumplimiento de metas. Observándose a través de una investigación descriptiva prospectiva (Longitudinal)
4. Proporcionar un espacio adecuado que llene las expectativas de los docentes, con la finalidad que los colaboradores realicen sus funciones eficientemente y de la manera más cómoda. Asimismo, ubicar un flujograma dentro del Área Administrativa para favorecer en la identificación de las funciones de los docentes de la institución.
5. Contribuir con talleres de mejoramiento de estrategias metodológicas y actividades de recreación entre docentes (como son paseos o feedback), favoreciendo que las relaciones interpersonales entre los docentes sean más empáticas, saludables y respetuosas. Asimismo, proponer medios de solución en Reglamento Interno ante los diferentes problemas que suelen suscitarse en la institución. Observándose a través de una investigación descriptiva prospectiva (Longitudinal) con fichas de observación a la misma población
6. Permitir que los docentes aporten sus ideas y estrategias a fin que estos mejoren la calidad de sus trabajos y así generar que estos eleven su rendimiento. Además, es necesario que las funciones de docentes que destaquen se reconozcan a través de resoluciones y premios; que sea La administración quien gestione para otorgar dichos reconocimientos.

VII. Referencias Bibliográficas

Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docentes en Chile: influencia y percepción desde los evaluados* (tesis de pregrado).

Recuperado

file:///C:/Users/arturo/Desktop/Practicas%20y%20tesis/cs-arratia_a.pdf

Bateman, R. y Snell, D. (2004). *Administración una ventaja competitiva*. México, DF: Mc Graw- Hill/ Interamericana.

Cuesta, A. (2018). *Manual para la Evaluación del Desempeño Laboral*. Lima- Perú: Editorial Macro.

Curí, J. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017*. (tesis de pregrado).

Recuperado

file:///C:/Users/arturo/Desktop/desarrollo%20de%20tesis/curi_aj.pdf

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México, DF: Mc Graw-Hill/Interamericana.

Dessler, G. y Varela, A. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.

García (2014) *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Cadena de Boticas en Piura 2014*. (Tesis Magistral). Recuperada

<http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/handle/uss/2662>

Gozales, C. (2010) *Desempeño Laboral y Calidad de servicio del personal Administrativo en la univeridad Pontificia Universidad Catolica del Perú en el año 2010*. (tesis pre grado)

Gurniz, A (2014) *Satisfacción Laboral, Compromiso Institucional Y Desempeño Docente De Los Profesores De La Facultad De Medicina De La Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*

Resuperado

file:///C:/Users/arturo/Desktop/referencias/GUARNIZ_ANGHELLA_SATISFACCIÓN_LABORAL_INSTITUCIONAL.pdf

Griffin, R. Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México : Cengage.

Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Mitología de la Investigación*. México:McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.

Ministerio de Educación (2004) recuperado en

<http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1605/1/FACTORES%20QUE%20EVIDENCIAN%20SATISFACCI%C3%93N%20E%20INSATISFACCI%C3%93N.pdf>

Moscoso, I. (2014) *La satisfacción laboral de los trabajadores de las tiendas comercializadoras de ropa en el distrito de Aguas Verdes-2014*. (tesis pre grado).

Recuperado

http://www.academia.edu/26051003/Tesis_-Satisfacci%C3%B3n_laboral

Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, DF: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.

Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico*. (1° Ed). Mexico: EAE

Pizarro, C. (2017) *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016*.(tesis pre grado)

Recuperado

file:///C:/Users/arturo/Desktop/referencias/Cyntia_Tesis_bachiller_2017.pdf

Rivas, M. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa adventista de la asociación oriental y misión paracentral de Salvador* (tesis pregrado).

Recuperado

<file:///C:/Users/arturo/Desktop/Practicas%20y%20tesis/Tesis%20Maria%20Jesús%20Rivas%20Hernández.pdf>

Rodríguez, M. (2018). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral de trabajadores de la Micro Red de San José de Secce. Huanta 2017* (tesis pregrado).

Recuperado

file:///C:/Users/arturo/Desktop/desarrollo%20de%20tesis/rodriguez_tp.pdf

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Rosales, Y. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores en la administradora del comercio s.a., magdalena del mar, 2018* (tesis pregrado).

Recuperado

file:///C:/Users/arturo/Desktop/desarrollo%20de%20tesis/Rosales_PYA.pdf

Ruiz, A. Zavaleta, Ruiz, N. (2017). *Test de satisfacción laboral*. Trujillo - Perú: Gráfica Real.

Solano Reátegui, S. (2017). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*” (Tesis Magistral). Recuperado.

<https://www.google.com.pe/search?q=tesis+doctoral+y+magistrales&oq=tesis+doctoral+y+magistrales&aqs=chrome..69i57.15041j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

UNESCO (2011) Consultada.

http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=23451&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002127/212715s.pdf>

Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson educación.

ANEXOS

Nº30

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la institución educativa Zarumilla de Tumbes- Zarumilla 2018”.</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de influencia de satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la institución Educativa Zarumilla de tumbes – Zarumilla 2018.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de Satisfacción laboral en los docentes de la institución Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en los docentes de la institución Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018</p> <p>Identificar el nivel de influencia que tiene la satisfacción laboral en las Funciones en los docentes de la institución</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi:La satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Zarumilla” Tumbes- Zarumilla 2018</p> <p>Ho: La satisfacción laboral no influye significativamente ¿en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Zarumilla” Tumbes- Zarumilla 2018</p>	<p>V₁:Satisfaccion Laboral</p>	<p>Condiciones de trabajo.</p>	<p>Diseño</p> <p>Descriptivo Correlacional-Causal</p> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --> O2 </pre> <p>Donde:</p> <p>M : Muestra sometida al estudio. Profesores entre hombre y mujeres de la Institución Educativa “Zarumilla” Tumbes- Zarumilla 2018.</p> <p>O₁: Satisfacción Laboral de los docentes en la Institución Educativa “Zarumilla” Tumbes- Zarumilla 2018.</p> <p>O₂ : Desempeño laboral de los docentes en la la Institución Educativa “Zarumilla” Tumbes- Zarumilla 2018.</p> <p>Población/Muestra. 50 trabajadores de la institución educativa Zarumilla – Tumbes</p> <p>Técnica: Encuestas</p>

	<p>Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018.</p> <p>Identificar el nivel de influencia que tiene la satisfacción laboral en el Comportamiento de los docentes de la institución Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018.</p> <p>Identificar el nivel de influencia que tiene la satisfacción laboral en el Rendimiento en los docentes de la institución Educativa Zarumilla de Tumbes – Zarumilla 2018.</p>				<p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Confiabilidad: Cuestionario de Satisfacción laboral αCronbach = 0.878</p> <p>Cuestionario de Desempeño Laboral αCronbach = 0.983</p>
--	---	--	--	--	--

Cuestionario para evaluar la Satisfacción laboral

La presente encuesta tiene como finalidad, comprender el grado de desempeño de los trabajadores, obteniendo únicamente la obtención de información.

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda, donde:

Totalmente de Acuerdo (TA)

De acuerdo (DA)

Indeciso (I)

En desacuerdo (ED)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

		TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siente que forma parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					

11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mi conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario represente todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de los que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, email, cartas, etc.					

28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la organización la información que se recibí acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, se lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones de mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

Test de Satisfacción laboral SL-ARG

Definición: Actitud del trabajador hacia su actual puesto de trabajo.

Ficha Técnica del Test de satisfacción laboral SL-ARG

Nombre de la Prueba:	Test de Satisfacción Laboral SL-ARG
Autores	Alex Ruiz Gómez María Zavaleta Flores Percy Ruiz Gómez
Año de elaboración de primera versión del test	2013
Año de actualización y publicación de primera versión del test	2017
Procedencia	Trujillo – Perú
Administración	Individual/Colectiva
N° de ítems	43
Duración	25 minutos aproximadamente
Calificación	De 1 a 5 puntos por cada ítem
Significación	Nivel de satisfacción laboral Global y específico según sus factores: Condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, desarrollo, comunicación y puesto de trabajo.
Puntuación	Calificación manual y computarizada
Aplicación	Trabajos de organización públicas y privadas.
Muestra	La muestra estuvo conformada por 1206 trabajadores que laboran en instituciones públicas o privadas, en el que 94(78%) son de sexo masculino y 265(22%) de sexo femenino, cuyas edades oscilan entre los 18 a 60 años de edad

Descripción General del Test de Satisfacción laboral SL-ARG

El test de satisfacción laboral SL-ARG, es un instrumento diseñado con la finalidad de medir la actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo. La escala de tipo Likert se puntúa desde un “Totalmente desacuerdo” (1 punto) hasta un “Totalmente de acuerdo” (5 puntos). Está constituida por 43 ítems, distribuida en 7 factores: condiciones de trabajo, remuneración y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, desarrollo, comunicación y puesto de trabajo.

Los factores que componen el test de satisfacción laboral SL-ARG se describen a continuación:

Factor I: Condiciones de trabajo (7 ítems)

Grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliarios y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias del trabajo.

Factor II: Remuneración y beneficios laborales (6 ítems)

Grado de Conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo.

Factor III: Supervisión (6 ítems)

Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario.

Factor IV: Relaciones humanas (6 ítems)

Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores.

Factor V: Desarrollo (7 ítems)

Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente.

Factor VI: Comunicación (6 ítems)

Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados la trabajo.

Factor VII: Puesto de trabajo (5 ítems)

Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización

Validación del Test de Satisfacción Laboral SL-ARG

Validez por Criterio de Jueces

Para la validación del Test preliminar SL-ARG se consulto a seis profesionales expertos den el área laboral y entendidos en el tema de la elaboración de escalas de opinión, los cuales realizaron la revisión e hicieron los ajustes necesarios. Esta validación permitió la selección de 44 ítems distribuidos en siete factores.

Validez ítem – Test

Con respecto a la validez – Ítem – Test del Test SL-ARG, se estableció a través del análisis de correlación ítem-test, utilizando el estadístico Producto Momento de Pearson (r), en el que se determino que 43 ítems son válidos al obtener correlaciones altamente significativas ($p < 0,01$). Dichos resultados se muestran a continuación (Tabla N°1)

Tabla N°1: Índice de validez para cada ítem del Test de Satisfacción laboral SL-ARG

Factores	Ítem	r	p
I. Condiciones de trabajo	1	0,377	0,001
	8	0,456	0,001
	15	0,621	0,001
	22	0,460	0,001
	29	0,578	0,001
	36	0,569	0,001
	41	0,491	0,001
II. Remuneración y beneficios laborales	2	0,416	0,001
	9	0,579	0,001
	16	0,467	0,001
	23	0,415	0,001
	30	0,471	0,001
	42	0,495	0,001
III. Supervisión	3	0,596	0,001
	10	0,641	0,001
	17	0,654	0,001

P<0,01: ítem aceptado

	24	0,600	0,001
	31	0,624	0,001
	37	0,547	0,001
IV. Relaciones humanas	4	0,656	0,001
	11	0,605	0,001
	18	0,550	0,001
	25	0,650	0,001
	32	0,647	0,001
	38	0,646	0,001
V. Desarrollo	5	0,583	0,001
	12	0,627	0,001
	19	0,622	0,001
	26	0,552	0,001
	33	0,677	0,001
	39	0,502	0,001
	43	0,425	0,001
VI. Comunicación	6	0,475	0,001
	13	0,590	0,001
	20	0,443	0,001
	27	0,554	0,001
	34	0,754	0,001
	40	0,600	0,001
VII. Puesto de trabajo	7	0,546	0,001
	14	0,559	0,001
	21	0,391	0,001
	28	0,572	0,001
	35	0,641	0,001

Confiabilidad del Test de Satisfacción laboral SL-ARG

La confiabilidad del test de SL-ARG se obtuvo mediante el análisis de consistencia interna, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un índice general de 0.878, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable. Dichos resultados generales y por factores se muestran a continuación. (Tabla N°2).

Tabla N°2: Estimaciones de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para el test de satisfacción laboral SL-ARG.

Confiabilidad	
Cronbach	
Escala Total	0.878
Condiciones de trabajo	0.881
Remuneración y beneficios laborales	0.692
Supervisión	0.906
Relaciones humanas	0.876
Desarrollo	0.826
Comunicación	0.689
Puesto de trabajo	0.799

Administración del Test SL-ARG

El test SL-ARG puede administrarse individual o colectivamente. La consigna para solicitar el test es el siguiente:

A continuación, se presente unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada pregunta tiene 5 opciones de repuesta, desde un Total de Acuerdo (TA), a un Total en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una “X”, eligiendo la opción que crea conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

Calificaciones del Test de Satisfacción laboral SL-ARG

El puntaje total se obtiene al sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a los 43 ítems; el puntaje que se puede obtener oscila entre 43 y 215 puntos. Por ejemplo, para obtener la categoría general de satisfacción laboral de un trabajador que obtuvo un puntaje total de 180 puntos, le correspondería según la Tabla N°4 en la columna de puntajes Total, un Nivel parcial satisfacción laboral (puntaje comprendido entre rango de 177 a 196).

Asimismo, para obtener la categoría según factores tendríamos que sumar las puntuaciones alcanzadas en cada uno de los ítems que conforman cada factor (Tabla N°3) y luego ubicar la categoría que le corresponde según la Tabla N°4. Por ejemplo un trabajador obtuvo un puntaje total de 22 puntos en Factor I: Condiciones de trabajo (Suma de las puntuaciones obtenidas en los ítems:1,8,15,22,29,36,41, Tabla N°3), le correspondería según la Tabla N°4, un Nivel Regular de Satisfacción Laboral (puntaje comprendido entre rango de 18 a 25).

Tabla N°3: Factores con los ítems que conforman el Test SL-ARG

Factores	Ítems
Factor I: Condiciones de trabajo	1,8,15,22,29,36,41
Factor II: Remuneraciones y beneficios	2,9,16,23,30,42
Factor III: Supervisión	3,10,17,24,31,37
Factor VI: Relaciones humanas	4,11,18,25,32,38
Factor V: Desarrollo	5,12,19,26,36,39,43
Factor VI: Comunicación	6,13,20,27,34,40
Factor VII: Puesto de trabajo	7,14,21,28,35

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

La presente encuesta tiene como finalidad, comprender el grado de desempeño de los trabajadores, obteniendo únicamente la obtención de información.

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda, donde:

Nunca = Muy bajo.....(1)

Casi nunca = Bajo..... (2)

A veces = Regular.....(3)

Casi siempre= Alto(4)

Siempre= Muy Alto.....(5)

Ítem	Funciones						
	N°	Conocimiento del trabajo	1	2	3	4	5
1	El personal de la I.E Zarumilla, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.						
2	El personal de la I.E Zarumilla, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.						
3	El personal de la I.E Zarumilla, cuenta con autonomía para la toma de decisiones.						
4	El personal de la I.E Zarumilla, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.						
	Capacidad de análisis						
5	El personal de la I.E Zarumilla, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.						
6	El colaborador se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.						
7	El personal es confiable para manejar información confidencial.						
8	Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.						
Ítem	Comportamiento						
	Habilidades						
9	El colaborador cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.						
10	Las destrezas en el puesto del colaborador se diferencian del resto.						
11	El personal de la I.E Zarumilla, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.						

12	Constantemente el colaborador compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.					
	Actitud					
13	El personal de la I.E Zarumilla, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					
14	El personal de la I.E Zarumilla, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					
15	El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					
16	El colaborador evita conflictos entre compañeros.					
	Satisfacción					
17	El personal de la I.E Zarumilla, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					
18	El personal de la I.E Zarumilla, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
19	El colaborador está contento con el salario obtenido.					
20	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.					
Ítem	Rendimiento					
	Resolución de problemas					
21	El colaborador tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.					
22	El personal de la I.E Zarumilla, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.					
23	El personal de la I.E Zarumilla, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
24	El personal de la I.E Zarumilla, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
	Ausentismo					
25	El personal de la I.E Zarumilla, constantemente llega tarde a su centro de labor.					
26	El colaborador no presenta a tiempo sus informes de avance.					
27	El colaborador justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					
28	Se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro del área.					

	Compromiso					
29	Considero que el personal se siente identificado con la organización.					
30	El personal de la I.E Zarumilla, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.					
31	El personal de la I.E Zarumilla, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					
32	El personal de la I.E Zarumilla, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
	Trabajo en equipo					
33	El personal de la I.E Zarumilla, no tiene dificultades para trabajar en equipo.					
34	El colaborador muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					
35	Considero que el colaborador propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					
36	El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.					

Fuente: Adaptación a la teoría de Gaspar (2011) "Manual de Recursos Humanos"

Test de Desempeño laboral-ARG

Definición: Describe los procesos de los factores en el ambiente de trabajo que influye en el comportamiento de las personas.

Ficha Técnica del Test de Desempeño laboral-ARG

Nombre de la Prueba:	Test de Desempeño laboral-ARG
Autora	Sheyla Solano Reátegui
Año de elaboración de primera versión del test	2011
Año de actualización y publicación de primera versión del test	2017
Procedencia	Tarapoto – Perú
Administración	Individual/Colectiva
N° de ítems	36
Duración	25 minutos aproximadamente
Calificación	De 1 a 5 puntos por cada ítem
Significación	Nivel de Desempeño laboral Global y específico según sus factores: Funciones, comportamiento y rendimiento.
Puntuación	Calificación manual y computarizada
Aplicación	Trabajos de organización públicas y privadas.

Descripción General del Test de Desempeño laboral SL-ARG

El test de Desempeño laboral SL-ARG, es un instrumento diseñado con la finalidad de evaluar las funciones, comportamiento y rendimiento del trabajador hacia su puesto y entorno de trabajo. La escala se puntúa desde un “Nunca” (1punto) hasta un “Siempre,”

(5 puntos). Está constituida por 36 ítems, distribuida en 3 factores: Funciones, comportamiento y rendimiento.

Los factores que componen el test de desempeño laboral DL-ARG se describen a continuación:

Factor I: Funciones (8 ítems)

Grado de conocimientos y capacidades para la realización de las actividades diarias del trabajo.

Factor II: Comportamiento (12 ítems)

Grado de habilidades, actitudes y satisfacción que los trabajadores demuestran frente a las labores empresariales.

Factor III: Rendimiento (16 ítems)

Grado de resolución de problemas, ausentismo, compromiso y trabajo en equipo

Validación del Test de Desempeño Laboral DL-ARG

Validez por Criterio de Jueces

Para la validación del Test preliminar DL-ARG se consultó a un profesional experto den el área laboral y entendido en el tema de la elaboración de escalas de opinión, el cual realizaron la revisión e hizo los ajustes necesarios. Esta validación permitió la selección de 36 ítems distribuidos en tres factores.

Validez ítem – Test

Con respecto a la validez del instrumento, según la opinión del experto, procede su aplicación, debido a que obtuvo un promedio de valoración de 4.00 (buena).

Confiabilidad del Test de Satisfacción laboral SL-ARG

La confiabilidad del test de SL-ARG se obtuvo mediante el análisis de consistencia interna, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un índice general de 0.878, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable. Dichos resultados generales y por factores se muestran a continuación. (Tabla N°2).

Tabla N°2: Estimaciones de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para el test de Desempeño laboral SL-ARG.

CONFIABILIDAD	ALPHA DE CRONBACH
Funciones	,983
Comportamiento	,983
Rendimiento	,983

Administración del Test DL-ARG

El test DL-ARG puede administrarse individual o colectivamente. La consigna para solicitar el test es el siguiente:

Se presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada pregunta tiene 5 opciones de repuesta, desde un Total de Siempre (5), a un Total en Nunca (1). Usted deberá responder a cada enunciado con una “X”, eligiendo la opción que crea conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

Calificaciones del Test de Desempeño laboral SL-ARG

El puntaje total se obtiene al sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a los 36 ítems; el puntaje que se puede obtener oscila entre 36 y 180 puntos.

Tabla N°3: Factores con los ítems que conforman el Test DL-ARG

Factores	Ítems
Factor I: Funciones	1,2,3,4,5,6,7,8
Factor II: Comportamiento	9,10,11,12,13,14,15, 16,17,18,19 20
Factor III: Rendimiento	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISENGO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017"

Instrumento motivo de evaluación: Ficha de observación para evaluar el Desempeño Laboral

Autor del Instrumento: SHEILA SOLANO REÁTEGUI


MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a Desempeño Laboral.				x	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				x	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
	Subtotal				40	
	TOTAL				40	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento procede su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.00 (buena)

Lugar y fecha: Tarapoto, enero de 2017


 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:


Apellidos y Nombre del experto: NORMAN HERRERA GÓMEZ
GRADO ACADÉMICO: MAGISTER EN EDUCACIÓN
INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
Cargo que desempeña: DOCENTE UNIVERSITARIO
Título de la Investigación: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017"
Instrumento motivo de evaluación: Ficha de observación para evaluar el desempeño laboral
Autor del Instrumento: SHEILA SOLANO REATEGUI

CRITERIOS	INDICADORES	EXCELENTE(5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					32	10
TOTAL					42	

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento procede su aplicación.

III. **PROMEDIO DE VALORACION:** 4.2 (BUENO)

Lugar y fecha: Tarapoto, enero de 2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
 TARAPOTO
 FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

 LIC. MSC. NORMAN HERRERA GÓMEZ
 DOCENTE

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: Enrique López Rengifo

GRADO ACADÉMICO: MBA.

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto

Cargo que desempeña: Docente de Maestría

Título de la Investigación: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Hualilaga Central - Juanjuí, año 2017"

Instrumento motivo de evaluación: Ficha de observación para evaluar el desempeño laboral


Autor del Instrumento: SHEILA SOLANO REATEGUI

CRITERIOS	INDICADORES	EXCELENTE(5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					28	15
TOTAL					43	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento procede su aplicación.

III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.3 (BUENO)

Lugar y fecha: Tarapoto, enero de 2017


Mg. Enrique López Rengifo
 DOCENTE
 EPG - UCV

“Desempeño laboral”

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
Total		20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa	de	N de elementos
Cronbach		
,984		36

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Items1	51,83	423,623	,831	,983
Items2	51,75	419,848	,847	,983
Items3	51,96	413,694	,870	,983
Items4	52,04	416,563	,856	,983
Items5	52,00	419,652	,851	,983
Items6	51,88	417,332	,869	,983
Items7	51,92	422,601	,897	,982
Items8	52,00	425,130	,838	,983
Items9	52,08	417,819	,864	,983
Items10	52,13	420,723	,866	,983
Items11	52,21	411,389	,897	,982
Items12	51,88	417,332	,869	,983
Items13	51,92	422,601	,897	,982
Items14	52,00	425,130	,838	,983
Items15	52,08	417,819	,864	,983
Items16	52,13	420,723	,866	,983
Items17	52,21	411,389	,897	,982
Items18	51,88	417,332	,869	,983
Items19	51,92	422,601	,897	,982
Items20	52,00	425,130	,838	,983

Items19	36,00	193,917	,897	,980
Items20	35,84	197,057	,895	,980
Items21	35,72	194,377	,897	,980
Items22	36,04	195,707	,897	,980
Items23	36,00	193,917	,897	,980
Items24	35,84	197,057	,895	,980
Items25	36,00	193,917	,897	,980
Items26	35,84	197,057	,895	,980
Items27	35,72	194,377	,897	,980
Items28	35,92	195,077	,873	,980
Items29	36,00	196,667	,884	,980
Items30	35,92	194,660	,885	,980
Items31	35,92	194,660	,885	,978
Items32	36,04	195,707	,897	,980
Items33	36,00	193,917	,897	,980
Items34	35,92	194,660	,885	,980
Items35	35,92	194,660	,885	,978
Items36	36,04	195,707	,897	,980

BASE DE DATOS

R00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	2.00	4.00	3.00	2.00
1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	2.00	3.00	4.00	5.00	1.00
4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
4.00	4.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00
3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00
4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
5.00	1.00	1.00	1.00	5.00	5.00	5.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00
1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	1.00	2.00	4.00	3.00
4.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	2.00	2.00	4.00	4.00
4.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	2.00	2.00	4.00	4.00
2.00	2.00	1.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00
4.00	1.00	1.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	1.00	4.00	4.00	4.00
5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	2.00	3.00	4.00	5.00	1.00
5.00	2.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00
2.00	1.00	1.00	4.00	3.00	2.00	4.00	2.00	1.00	4.00	4.00	2.00
5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00
4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	1.00	4.00	1.00	1.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00
4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00
5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00
5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00
4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	2.00	5.00	5.00	4.00
5.00	2.00	4.00	5.00	1.00	5.00	5.00	1.00	1.00	5.00	5.00	1.00
3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	5.00	4.00	3.00	1.00	1.00	3.00	1.00
4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
5.00	2.00	4.00	5.00	2.00	5.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00	4.00
5.00	4.00	2.00	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00	1.00	4.00	4.00	2.00
2.00	2.00	1.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00
5.00	1.00	4.00	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	1.00	5.00	4.00	4.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	1.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
1.00	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00	1.00
5.00	2.00	2.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00
5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00
5.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00
4.00	2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00
5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	2.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00
4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	1.00	2.00
4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00

VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024
5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00
3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00
4.00	3.00	4.00	1.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00
5.00	5.00	2.00	1.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00
4.00	4.00	2.00	2.00	1.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00
4.00	5.00	4.00	1.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00
4.00	5.00	4.00	1.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00
4.00	5.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
4.00	5.00	4.00	1.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00
4.00	5.00	3.00	1.00	4.00	4.00	1.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
4.00	5.00	3.00	1.00	4.00	4.00	1.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00
3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00
4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
2.00	5.00	5.00	2.00	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00
4.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5.00	1.00	3.00	1.00	3.00	3.00	1.00	4.00	1.00	3.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00
5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00
4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00
5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
4.00	5.00	4.00	1.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00
5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	1.00	4.00	4.00	5.00	4.00
3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00
5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00
4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00
4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00

VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036
3.00	4.00	4.00	1.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00
4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	3.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00
4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
5.00	2.00	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
4.00	5.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00	4.00
4.00	5.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00	4.00
3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1.00
3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00
5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00
3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00
2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	1.00	4.00	2.00
4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00
3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00
3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00
5.00	1.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
1.00	1.00	5.00	4.00	4.00	5.00	1.00	4.00	1.00	3.00	4.00	3.00
3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00
4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00
5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00
2.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00
3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00
4.00	1.00	5.00	1.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00
3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00
1.00	4.00	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	1.00	2.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00

R00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	D1	D2	D3	D4	D5
2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00
4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00
2.00	3.00	2.00	5.00	4.00	1.00	1.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00
3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4.00	5.00	2.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00
2.00	1.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00
2.00	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1.00	1.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	1.00	1.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00
2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	1.00	1.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00
4.00	4.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00
4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00
3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	3.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
2.00	4.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00
4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
4.00	4.00	5.00	5.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00
3.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	1.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00
5.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	5.00	1.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00
4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	5.00	2.00	4.00	5.00
4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	2.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00
2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00
4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
2.00	4.00	2.00	2.00	4.00	1.00	4.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00
3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00


D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	1.00	3.00	4.00	3.00	4.00	1.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00
4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
3.00	2.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
3.00	1.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	5.00	1.00	5.00	5.00	1.00	5.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4.00	1.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	5.00	4.00
3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00
3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00
5.00	3.00	5.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
3.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00
5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00
4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00
2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	
4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	2.00	3.00	4.00	4.00
3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	5.00	4.00
5.00	2.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	2.00	5.00
1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	5.00	4.00
4.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	4.00	4.00	4.00
2.00	5.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00
4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5.00	2.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	3.00	5.00	5.00
2.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00
5.00	2.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	3.00	5.00	5.00
5.00	2.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	3.00	5.00	5.00
5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	3.00	5.00	5.00
4.00	1.00	1.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00
4.00	1.00	1.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
4.00	1.00	1.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00
3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	1.00	4.00	3.00	5.00
5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00
5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	1.00	1.00	1.00	5.00	5.00	5.00
5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4.00	2.00	2.00	5.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00
4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	1.00	2.00	4.00	5.00	5.00	5.00
5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	1.00	1.00	3.00	5.00	5.00	5.00
2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00
4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
3.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
3.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	3.00	1.00	4.00	1.00	3.00	5.00	5.00
4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	2.00	3.00	3.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00
3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	1.00	2.00	5.00	5.00
3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	1.00	5.00	3.00	2.00	4.00	2.00	2.00
4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	5.00	4.00	4.00	4.00
5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00
3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00

D30	D31	D32	D33	D34	D35	D36	TOT_DEMF	DESEM1	
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	137.00	32.00
4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	4.00	111.00	25.00
5.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	139.00	32.00
5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	146.00	31.00
5.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	136.00	32.00
4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	121.00	26.00
3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	106.00	20.00
3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	87.00	19.00
5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	133.00	25.00
5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	133.00	25.00
5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	139.00	25.00
2.00	1.00	1.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	131.00	30.00
5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	143.00	29.00
5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	146.00	30.00
5.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	142.00	28.00
3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	131.00	26.00
3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	93.00	17.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	146.00	35.00
3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	104.00	22.00
4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	122.00	24.00
4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	141.00	30.00
3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	133.00	27.00
4.00	4.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	153.00	34.00
5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	154.00	33.00
3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	104.00	21.00
3.00	5.00	3.00	2.00	3.00	4.00	5.00	5.00	121.00	22.00
4.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	124.00	21.00
5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	150.00	31.00
4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	158.00	28.00
3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	114.00	22.00
5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	148.00	28.00
5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	160.00	34.00
2.00	1.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	109.00	22.00
3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	126.00	24.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	127.00	25.00
4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	127.00	25.00
2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	88.00	16.00
2.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	131.00	30.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	128.00	25.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	112.00	22.00
4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	138.00	28.00
1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	50.00	7.00
4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	136.00	26.00
3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	167.00	35.00
1.00	5.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	91.00	18.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	146.00	28.00
1.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	134.00	29.00
3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	123.00	22.00
2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	102.00	20.00
1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	72.00	21.00

DESEM2	DESEM3	TOT_SAT	SATIS1	SATIS2	SATIS3	SATIS4	SATIS5	SATIS6	SATIS7	NIV_DESEM	NIV_SATIS
93.00	58.00	138.00	24.00	15.00	19.00	20.00	18.00	23.00	17.00	2.00	3.00
27.00	44.00	161.00	19.00	19.00	22.00	22.00	15.00	21.00	20.00	3.00	3.00
32.00	58.00	179.00	27.00	17.00	21.00	24.00	24.00	27.00	21.00	2.00	3.00
34.00	61.00	170.00	29.00	23.00	24.00	23.00	25.00	26.00	20.00	2.00	3.00
32.00	58.00	171.00	26.00	19.00	15.00	19.00	18.00	22.00	20.00	2.00	3.00
24.00	57.00	139.00	31.00	21.00	30.00	30.00	29.00	33.00	21.00	3.00	2.00
26.00	43.00	143.00	25.00	16.00	18.00	19.00	22.00	24.00	19.00	3.00	3.00
17.00	36.00	150.00	22.00	12.00	21.00	20.00	23.00	28.00	24.00	4.00	3.00
29.00	61.00	155.00	21.00	15.00	14.00	23.00	17.00	24.00	18.00	2.00	3.00
29.00	61.00	147.00	21.00	17.00	19.00	19.00	26.00	26.00	19.00	2.00	3.00
34.00	60.00	148.00	22.00	17.00	19.00	19.00	26.00	26.00	19.00	2.00	3.00
34.00	49.00	147.00	26.00	14.00	20.00	23.00	17.00	24.00	23.00	2.00	3.00
34.00	60.00	182.00	26.00	14.00	20.00	24.00	26.00	23.00	22.00	2.00	3.00
34.00	62.00	180.00	25.00	20.00	22.00	23.00	20.00	23.00	21.00	2.00	3.00
34.00	60.00	178.00	23.00	14.00	21.00	22.00	18.00	22.00	22.00	2.00	3.00
31.00	62.00	154.00	19.00	13.00	21.00	22.00	17.00	21.00	22.00	2.00	3.00
23.00	41.00	142.00	34.00	20.00	26.00	27.00	28.00	32.00	23.00	4.00	2.00
32.00	67.00	195.00	25.00	16.00	24.00	20.00	18.00	22.00	17.00	2.00	3.00
24.00	44.00	135.00	24.00	23.00	21.00	23.00	23.00	25.00	24.00	3.00	3.00
23.00	59.00	142.00	27.00	16.00	14.00	18.00	16.00	21.00	20.00	2.00	3.00
29.00	64.00	188.00	25.00	23.00	23.00	27.00	23.00	30.00	23.00	2.00	3.00
28.00	61.00	163.00	27.00	17.00	24.00	24.00	24.00	28.00	20.00	2.00	3.00
35.00	64.00	174.00	25.00	18.00	24.00	24.00	21.00	26.00	20.00	1.00	3.00
32.00	68.00	190.00	27.00	19.00	23.00	21.00	23.00	24.00	18.00	1.00	3.00
24.00	44.00	164.00	31.00	23.00	27.00	25.00	26.00	26.00	20.00	3.00	2.00
27.00	53.00	158.00	35.00	24.00	24.00	25.00	27.00	31.00	22.00	3.00	2.00
30.00	56.00	155.00	27.00	19.00	27.00	25.00	28.00	30.00	24.00	2.00	2.00
35.00	62.00	178.00	31.00	20.00	29.00	30.00	16.00	31.00	21.00	2.00	2.00
33.00	75.00	136.00	23.00	16.00	14.00	17.00	6.00	27.00	14.00	1.00	3.00
26.00	50.00	132.00	27.00	20.00	19.00	20.00	20.00	24.00	20.00	3.00	3.00
35.00	65.00	191.00	26.00	24.00	28.00	26.00	26.00	28.00	24.00	2.00	2.00
39.00	63.00	185.00	33.00	26.00	28.00	29.00	25.00	33.00	23.00	1.00	1.00
25.00	51.00	117.00	29.00	30.00	24.00	27.00	27.00	32.00	22.00	3.00	2.00
29.00	54.00	150.00	26.00	19.00	24.00	23.00	19.00	27.00	20.00	2.00	3.00
27.00	57.00	158.00	31.00	21.00	22.00	23.00	21.00	28.00	22.00	2.00	3.00
25.00	60.00	146.00	25.00	15.00	20.00	23.00	16.00	24.00	23.00	2.00	3.00
19.00	43.00	132.00	26.00	16.00	27.00	27.00	21.00	26.00	19.00	4.00	3.00
29.00	60.00	162.00	29.00	23.00	25.00	23.00	20.00	25.00	22.00	2.00	3.00
31.00	52.00	167.00	28.00	23.00	24.00	24.00	24.00	28.00	20.00	2.00	3.00
24.00	50.00	148.00	23.00	17.00	23.00	24.00	21.00	22.00	18.00	3.00	3.00
32.00	58.00	167.00	11.00	6.00	15.00	9.00	9.00	13.00	14.00	2.00	4.00
8.00	26.00	77.00	35.00	19.00	23.00	28.00	22.00	29.00	23.00	5.00	2.00
31.00	64.00	177.00	28.00	22.00	24.00	25.00	23.00	27.00	18.00	2.00	3.00
40.00	67.00	197.00	28.00	17.00	22.00	23.00	21.00	27.00	20.00	1.00	3.00
13.00	45.00	158.00	26.00	18.00	22.00	24.00	22.00	24.00	21.00	4.00	3.00
35.00	60.00	168.00	28.00	17.00	21.00	20.00	25.00	27.00	23.00	2.00	3.00
28.00	57.00	157.00	26.00	24.00	21.00	21.00	22.00	26.00	18.00	2.00	3.00
26.00	56.00	161.00	27.00	19.00	28.00	29.00	27.00	32.00	23.00	2.00	2.00
23.00	46.00	158.00	24.00	13.00	22.00	21.00	19.00	24.00	17.00	3.00	3.00
21.00	23.00	140.00	29.00	24.00	25.00	26.00	25.00	28.00	20.00	4.00	2.00

ANEXO 31: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

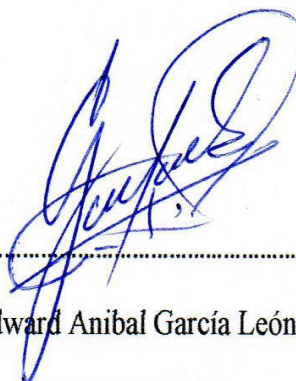
	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código: F06-PP-PR-02.02 Versión: 09 Fecha: 23-03-2018 Página: 1 de 1
---	--	---

Yo, Edward Anibal García León, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Chimbote, reviso (a) de la tesis titulada:

“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes- Zarumilla 2018” De los estudiantes Giles Amoroz, Gissel y Quiroz Pino, José Arturo constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Nuevo Chimbote 12 de diciembre de 2018



Edward Anibal García León

DNI: 18149845

ANEXO 32: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Quiroz Pina José Arturo..... identificado con DNI N° 44682750

Yo Giles Amoroz Mirian Giselle..... identificado con DNI N° 41193090

Egresado de la Escuela Profesional de Administración..... de la

Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado :

"Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Jarumilla de Turbas Jarumilla 2018"

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 Firma

DNI: 44682750.....



 Firma

DNI: 41193090.....

FECHA: 12 de Diciembre..... del 2018

ANEXO 33: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MIRIAN GISELLE GILES AMOROZ

INFORME TÍTULADO:

“INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ZARUMILLA DE TUMBES-
ZARUMILLA 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 03/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis (16)




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
JOSÉ ARTURO QUIROZ PINO

INFORME TÍTULADO:

“INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ZARUMILLA DE TUMBES-
ZARUMILLA 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 03/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis (16)




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN