

FACULTAD DE CIENCIAS DE  
LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD  
PRIVADA DE LIMA”

Tesis para optar el título profesional de:

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**Autor:**

Miguel Angel Loarte Gomez

**Asesor:**

Mg. Nancy Alfonsina Negreiros Mora

<https://orcid.org/0000-0002-6432-1298>

Lima - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1	<b>CESAR MERCEDES RUIZ ALVA</b>	<b>09126694</b>
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>JUAN PABLO SARMIENTO LONGO</b>	<b>43985445</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>ANA ZOILA NOMBERTO LUPERDI</b>	<b>0986350</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### Tesis Miguel Loarte

#### ORIGINALITY REPORT

<b>16%</b> SIMILARITY INDEX	<b>17%</b> INTERNET SOURCES	<b>11%</b> PUBLICATIONS	<b>10%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to Colegio Champagnat</b> Student Paper	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>tesis.pucp.edu.pe</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uta.edu.ec</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>1library.co</b> Internet Source	<b>2%</b>

Exclude quotes  On      Exclude matches  < 2%  
 Exclude bibliography  On

## DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi madre por siempre estar a mi lado y apoyarme en todos mis sueños y metas. También a mi hermano y a mi novia porque han estado conmigo en los momentos más difíciles de mi vida, y finalmente a mí por mi esfuerzo en estos 5 años en busca de ser profesional en esta hermosa carrera.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi asesora, la Mg Nancy Negreiros Mora, por apoyarme en la  
realización de mi investigación.

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR .....	2
INFORME DE SIMILITUD .....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
TABLA DE CONTENIDO .....	6
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	10
1.1. Realidad problemática .....	10
1.2. Formulación del problema .....	19
1.3. Objetivos.....	19
1.4. Hipótesis .....	20
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....	21
CAPÍTULO III: RESULTADOS .....	24
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	28
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS .....	37

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Correlación de Spearman entre las variables Satisfacción laboral y Desempeño laboral.....	25
Tabla 2. Correlación de Spearman entre Satisfacción laboral y la dimensión Desarrollo de la tarea .....	26
Tabla 3. Correlación de Spearman entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Contextual .....	26
Tabla 4. Correlación de Spearman entre Satisfacción laboral y la dimensión Comportamiento contra productivo .....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Niveles de la variable Satisfacción laboral.....	24
Ilustración 2. Niveles de la variable Desempeño laboral .....	25



## RESUMEN

Esta investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los docentes de una universidad privada de Lima. La metodología usada es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. El tipo de muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo conformada por 73 docentes. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron: Cuestionario de Satisfacción Laboral e Inventario Desempeño Laboral. Los resultados encontrados muestran que existe una relación significativa del grado positiva baja de  $Rho = 0.351$  y un índice de significancia de  $.002, p < 0.01$ . En ese sentido, se concluye que en los docentes existe un alto grado de satisfacción laboral (47.90 %). y que se evidencia un nivel de predominancia medio en desempeño laboral (56.10%). Se determina que a mayor satisfacción laboral, el desempeño laboral también tendrá una tendencia buena. Asimismo, se evidencia también que la satisfacción se ve influenciada por las dimensiones estudiadas en niveles de correlaciones positiva baja y negativa moderada. (desarrollo de la tarea ( $Rho = 0.348$ ); contexto ( $Rho = 0.361$ ) y comportamiento contra productivo ( $Rho = - 0.432$ ))

**PALABRAS CLAVES:** Satisfacción laboral ,Desempeño laboral, Docentes Universitarios, Dimensiones

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, las variables satisfacción laboral y productividad laboral tienen un efecto determinante en la rentabilidad de las empresas e instituciones. Tal es así que en Europa de 6.250 trabajadores de 14 países, los trabajadores franceses y estadounidenses son los que están más satisfechos con 68% y un 67,5%, respectivamente. En tanto que, Polonia es el país con mayor índice de insatisfacción laboral (menos del 43% se declara satisfecho). Asimismo, los americanos son los más propensos a considerarse más productivos que sus compañeros, con una diferencia de 11 puntos porcentuales sobre el resto. Aun así, en cuanto a productividad global, son los alemanes los que llegan a la cima. En el orden inverso, los países del Sur de Europa son los que resultaron con menos puntaje en desempeño. Grecia en primer lugar e Italia en segundo, obtienen las puntuaciones más bajas en lo que a productividad se refiere.

En ese sentido, México y Brasil son países con las mejores economías en Latinoamérica. Los trabajadores de México obtienen un promedio de 3,61 frente a Brasil con un 3,41 de Satisfacción laboral, afirmando que las compañías mexicanas practican una mejor gestión de la satisfacción que se ve reflejada en la producción; generando un mejor desarrollo organizacional en las empresas y en el Estado.

En el ámbito nacional, las organizaciones han iniciado mejores prácticas para que el personal se sienta satisfecho, sin embargo, esto no ha sido al 100 %. Actualmente, el 45 % de los peruanos se siente insatisfecho y esto interfiere en su labor, considerando factores como la claridad con el jefe, apoyo en ideas y los salarios que no son adecuados para desarrollar un mejor trabajo y cumplir con los objetivos que tenga la compañía.

En cuanto al campo educativo, el docente universitario debe ejecutar una buena labor que traiga consigo un resultado satisfactorio. Se entiende por esto a generar las mentes que ayudarán en el progreso futuro de un país. Los docentes son base fundamental en promover un aprendizaje que favorezca la práctica profesional. Esto no solo requiere de brindar conocimientos para el ejercicio de profesiones, sino también propiciar la autonomía y el pensamiento crítico. Este es el objetivo principal que se ve plasmado en el correcto desempeño laboral, sin embargo, para que esto ocurra, tiene que existir un nivel de satisfacción adecuado.

La calidad académica, perfil profesional y la infraestructura son factores que afectan el desempeño laboral de los maestros y que tienen al mismo tiempo gran impacto en el proceso de enseñanza de los estudiantes. Ante esta situación, toda casa de estudio debe tener la infraestructura adecuada y los planes de motivación adecuados, ya que de esta forma va existir un buen desempeño. Duche et. al (2019).

A razón de este problema, es importante destacar que a nivel teórico, el estudio y la relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral constituye un aporte al campo de la psicología organizacional, pues ambos constructos son actualmente de interés investigativo por su relevancia en la productividad laboral. En tanto, en lo que se refiere a la labor de los docentes universitarios, esta se encuentra supeditada a condiciones como la cantidad de horas de dictado, actividades administrativas, actividades evaluativas y producción científica; que en su conjunto harían de la figura del docente universitario un perfil laboral distinto al de aquellos que trabajan en una empresa. A nivel práctico, los hallazgos permitirán generar recomendaciones que puedan servir a las autoridades académicas de las universidades en el desarrollo de programas e intervenciones que promuevan actividades para mejorar la satisfacción y el desempeño laboral.

De la revisión de estudios previos, Syamsir (2020), tuvo como objetivo determinar la satisfacción laboral y desempeño laboral en 137 profesores en administración de finanzas en instituciones de la región de Minangkabau de la provincia de Sumatra Occidental, Indonesia. Uso una investigación no experimental, correlacional descriptiva. El autor aplicó cuestionarios tipo Likert. El resultado obtenido muestra que hubo una correlación significativa de la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral de los docentes en un 15,5 %. De igual forma, existe efecto significativo de la satisfacción sobre la motivación laboral de 33,9 %. Además, este estudio también encontró que la satisfacción tiene efecto indirecto en el desempeño laboral a través de la motivación laboral (5.3%).

Acuña (2021), realizó un estudio de la satisfacción y el desempeño docente en 120 profesores universitarios a tiempo completo de la Universidad Tecnológica Indoamérica sede Ambato, Ecuador. Para ello elaboró una investigación de enfoque mixto. Usó 2 encuestas de escala Likert para llegar a los siguientes resultados: El grado de satisfacción laboral que presentan los docentes depende en gran medida de las escalas de edad que éstos presentan, los principales resultados muestran que, los docentes de un rango de edad menor a los 35, indicando un 69 %, se muestra motivado, mientras que para los profesores mayores a esta edad se encuentran desmotivado, el 41.7%, considerando aspectos tales como, trabajo que desarrollan y actividades rutinarias dentro de sus labores. El desempeño laboral dentro de la institución presenta resultados similares a los analizados en la variable satisfacción laboral, ya que el grupo correspondiente al rango de edad menor a los 35 muestran un desempeño óptimo, tomando en cuenta tres aspectos fundamentales: el ambiente laboral, la autonomía laboral, el liderazgo y la dedicación al trabajo en sí mismo.

Sanchez et.al (2020) tuvo como objetivo conocer el nivel de satisfacción de 225 docentes de una Institución de Educación Superior del Ecuador. y establecer recomendaciones para la mejora de este. Desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, transversal no experimental. Se aplicó la encuesta CVT-GOHISALO. Los resultados indicaron que se encontró bajos niveles de satisfacción en el trabajo en todos los factores estudiados, siendo los más preocupantes: el desarrollo personal logrado en el trabajo y la administración de tiempo libre con 68% y 6 % de insatisfacción respectivamente. Se puede entender que la satisfacción laboral del docente es indispensable para el desarrollo eficiente y eficaz de las actividades académicas y personales.

Rodríguez (2019) estudio al desempeño laboral de 84 docentes de la Institución Universitaria ITSA, Colombia. Usaron metodología positivista, con un tipo de investigación descriptiva y un diseño de campo no experimental y transeccional. Se diseñó un instrumento de 26 ítems con una versión de escala tipo Likert. Si bien se encontró que los factores de desempeño son frecuentes y los niveles de desempeño son destacados en los directivos docentes, no son tan frecuentes y destacados en los docentes. Se identificó como problema una debilidad en el desempeño laboral generada por la falta de comunicación interna, lo cual genera inconformidades en el cuerpo docente y se explica por un proceso fallido de retroalimentación.

En el ámbito nacional los autores Acevedo y Contreras ( 2021) realizaron una investigación para determinar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en 68 docentes con carga administrativa de la Universidad Continental de Huancayo. Se uso el método descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental, Para la variable de satisfacción laboral, se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) y para la variable desempeño laboral el Cuestionario de Evaluación de desempeño

de Natalia Boada. Los resultados mostraron que el 59% de docentes con carga administrativa se encuentran entre satisfechos y muy satisfechos con la Significación de la tarea, el 62% de los encuestados se encuentran satisfechos y muy satisfechos respecto a las Condiciones de trabajo, mientras que el 41% se encuentra en un nivel promedio de satisfacción dentro del Reconocimiento personal y/o social, y el 50% de los docentes con carga administrativa se encuentran entre satisfechos y muy satisfechos en cuanto a los Beneficios económicos. Donde se concluyó que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, indicando que, a mayor satisfacción laboral de los docentes con carga administrativa, se evidencia que el desempeño laboral también será alto.

Miranda (2018) , estudio la satisfacción laboral en 79 profesores de la facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada del distrito de La Molina. Uso un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo simple. Se utilizó la encuesta como mecanismo de medición, que presenta 15 preguntas de escala Likert. Los resultados obtenidos fueron que existe una cantidad de docentes en nivel intermedio de satisfacción (esto es parte de quienes laboran por medio de un contrato a tiempo parcial, 60.76% de la población analizada), contra quienes laboran a tiempo completo (39.24%), esto también nos indicó que la insatisfacción es mayor cuando el contrato laboral no es a tiempo completo.

Trigoso (2018), tuvo como objetivo principal identificar la relación existente entre la Satisfacción laboral y el desempeño profesional docente. La investigación estuvo dirigida a 24 docentes y 160 estudiantes de la carrera profesional de tecnología médica de la Universidad Continental SAC. Se uso un enfoque cuantitativo, transversal de tipo descriptivo correlacional, aplicando cuestionarios de satisfacción laboral y desempeño laboral adaptados por el mismo. La investigación reportó la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ( $r= 0.689$ ) entre la variable satisfacción laboral con la

variable desempeño profesional docente ( $p - \text{valor} = 0.006 < 0.05$ ) al 5% de significancia bilateral, lo que demuestra que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio. Entre las conclusiones más resaltantes podemos decir que la satisfacción laboral de los docentes es moderada, también podemos decir que el desempeño profesional docente es moderado.

Cruz y Bernue ( 2019) analizaron la satisfacción laboral de 21 docentes del Departamento Académico de Ciencias Morfológicas de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Fue un estudio transversal. Se aplicó el cuestionario del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI) mediante el cual se determinó la satisfacción laboral y cinco dimensiones específicas: trabajo actual, remuneración, oportunidades, colegas y supervisión. Se encontró un 71% de varones, con una edad promedio 62,3 años, la mayoría con un tiempo de servicio entre 30 a 39 años (61%). La dimensión con mayor puntaje promedio fue la satisfacción con el trabajo actual (35,1 puntos); mientras la dimensión con mayor insatisfacción es la remuneración (17,8 puntos). Esto indica que a pesar de la edad y tiempo de servicio, los docentes de morfología mostraron satisfacción por el trabajo actual, independiente de la remuneración y otras variables.

Asimismo, con relación a las definiciones de ambas variables para determinar sus dimensiones y las teorías existentes según la literatura científica, encontramos que la satisfacción laboral se define como el grado en que los individuos gustan de su trabajo y que va estar determinado por el pago del salario, la comunicación con sus compañeros, comunicación con su jefe y las decisiones que se tomen en su área de desarrollo y en la organización. El nivel de satisfacción va permitir que los trabajadores tengan un sentido de pertenencia con la institución y no decidan buscar nuevas oportunidades. Price (1977).

En esa misma línea, también existen teorías con respecto a esta variable, una de ellas es La Teoría de los 2 factores. Para Herzberg, et. al (1968), la satisfacción laboral está determinada por dos factores: los motivacionales o internos y los factores higiénicos o externos. En cuanto al tema motivacional, hace referencia a los contenidos que tiene el puesto. Estos incluyen características como el desarrollo de la carrera, reconocimiento, trabajo creativo, responsabilidad, promoción o ascenso y la utilización de habilidades personales. Asimismo, con respecto a los factores externos, se entiende como el ambiente que rodea al trabajador. Por ejemplo, las políticas de empresa, relaciones con el supervisor, salarios, estabilidad en el cargo y los vínculos con los colegas.

Bajo este concepto se puede interpretar que los elementos motivacionales producen satisfacción y su no presencia trae indiferencia. Por otro lado, los elementos externos no aumentan la satisfacción, pero su ausencia causa insatisfacción. En conclusión, la teoría planteada por Herzberg, et. al (1968), busca que estos dos factores puedan estudiarse simultáneamente, puesto que los trabajadores necesitan tantos de ambos elementos para se sientan satisfechos y cómodos.

De igual forma, la Teoría de la adaptación al trabajo. Esta teoría menciona que debe existir una interacción entre el individuo y el ambiente laboral. El trabajador busca una cierta correspondencia entre él y su entorno, en un proceso dinámico y continuo, a lo que se llama “adaptación al trabajo”. El autor de este concepto fue Dawis (1994), quien refiere que hay dos tipos de correspondencia: La correspondencia entre las habilidades del trabajador con la tarea a realizar y la correspondencia entre el contexto y las necesidades. La posibilidad de encontrar congruencias va posibilitar que el individuo se adapte más rápido y mejor produciendo su satisfacción.



Finalmente, el modelo de Price (1977) estudió la rotación laboral en base a la satisfacción laboral. El autor tomó diversos componentes planteados por March y Simon (1958), para incluirlas como generadores de la satisfacción laboral: El salario (pago por la labor), la integración (participación del trabajador en las decisiones sobre su trabajo), la comunicación informal (interacción con sus compañeros), comunicación formal (interacción con sus jefes) y la centralización (decisiones que afecten a la empresa). De igual forma, mencionó en su modelo el concepto de mercado laboral, pero lo definió como “oportunidad”.

Price indicó que la rotación de personal es causada principalmente por la insatisfacción, que ocurre cuando la satisfacción del trabajador es baja y existen suficientes ofertas laborales en su medio externo como para decida abandonar la empresa. A diferencia de March y Simon (1958), Price (1977), no profundizó en el tema del mercado laboral ni en los posibles pros y contra que puedan traer a la compañía. Cabe señalar, que el autor hace énfasis en las intenciones de abandono. Esto va depender de la percepción que tenga el individuo de la empresa y el análisis que le dé a cada una de sus oportunidades.

Con respecto a la variable desempeño laboral, Koopmans (2014) define que el desempeño va estar delimitado en gran medida a la manera en que la persona desarrolla su labor y a las acciones que realiza de acuerdo a sus habilidades. Asimismo, a la capacidad para adaptarse a su entorno con sus compañeros como con sus superiores. Por último, el desempeño laboral se va ver afectado si el trabajador se deja influenciar por factores como el absentismo, tardanzas y otro comportamiento que traerá consigo que el buen rendimiento caiga.

En cuanto a las dimensiones, Koopmans plantea que el desempeño laboral está precisado por 3 elementos importantes. La primera es el desempeño de la tarea: Este primer concepto engloba las acciones que realizan los trabajadores para cumplir con sus labores y de acuerdo a los requisitos especificados en la descripción del puesto de trabajo. De manera general, el desempeño de la tarea es de carácter contractual ya que el empleado consigue resultados a manera de productos, insumos o servicios para que se genere un eficiente funcionamiento y favorezca a la organización. Asimismo, otra dimensión es el desempeño contextual o ciudadanía organizacional, que tiene que ver con el comportamiento individual. Es decir, el desenvolvimiento del trabajador en la organización a un nivel social y psicológico que va permitir el buen desarrollo empresarial. Finalmente, los comportamientos contra productivos; Estos poseen un valor negativo para el rendimiento de la empresa. Van a estancar el proceso continuo de eficiencia y eficacia organizacional; a través del absentismo, tardanzas, participación en actividades no descritas, robo y abuso de sustancias. La suma de estos comportamientos en el individuo va a perjudicar a la institución en el logro de objetivos a un corto, mediano y largo plazo.

## 1.2. Formulación del problema

### **Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima??

### **Preguntas específicas**

¿Cómo es la satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Lima?

¿Cómo es el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la tarea en docentes de una universidad privada de Lima?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del contexto en docentes de una universidad privada de Lima?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de comportamiento contra productivo en docentes de una universidad privada de Lima?

## 1.3. Objetivos

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima.

### **Objetivos específicos**

Determinar la satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Lima.

Determinar el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima.

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la tarea en docentes de una universidad privada de Lima.

Determinar la satisfacción laboral y la dimensión del contexto en docentes de una universidad privada de Lima.

Determinar la satisfacción laboral y la dimensión de comportamientos contra productivos en docentes de una universidad privada de Lima.

#### **1.4. Hipótesis**

Existe relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima

##### **Hipótesis específicas**

Existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la tarea en docentes de una universidad privada de Lima.

Existe relación entre satisfacción laboral y la dimensión del contexto en docentes de una universidad privada de Lima.

Existe relación entre satisfacción laboral y la dimensión de comportamientos contra productivos en docentes de una universidad privada de Lima.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, es decir que busca responder a una hipótesis planteada, a través de una medición numérica y el análisis estadístico inferencial. Lo que implica medir el fenómeno de manera objetiva (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), es de nivel descriptivo correlacional, ya que medirá a 2 variables en un momento actual, estableciendo una relación estadística entre ellas (Mejía, 2017). El diseño es no experimental, puesto que estudió a las dos variables sin ser manipuladas ni controladas. La investigación se limitó a observar los hechos tal y como ocurrieron en su ambiente natural. Se obtuvieron los datos de forma directa y se estudiaron posteriormente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Es un estudio de corte transversal. Las 2 variables fueron analizadas en el año 2021. (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

La población del estudio estuvo constituida por 865 docentes que se encuentren en ejercicio de cátedra de una universidad privada de Lima. La muestra fue determinada por la técnica de muestreo probabilístico por conveniencia. Quedando conformada por 73 docentes. La edad promedio fue de 44. Se considero como criterios de inclusión: docentes con licencia de catedra, participar de forma voluntaria de la investigación. Criterios de exclusión: negativa de responder los cuestionarios y que dejaron inconcluso el cuestionario por algún imprevisto.

La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta, que es un conjunto de preguntas de interés que tiene como objetivo obtener datos para realizar una investigación (Pardina, 1991). Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron: la Escala de Satisfacción Laboral de Price (1997). Este instrumento evalúa el grado en el que los colaboradores gustan de su trabajo. Se compone de 4 ítems con un escalamiento de tipo

Likert de 5 puntos como formato de respuesta. Fue adaptada por Alarco (2010). La validez fue a través de validez del análisis factorial confirmatorio teniendo como resultado ( $KMO = .71$ ; Bartlett  $p < .05$ ). Respecto a la confiabilidad fue estimada a través de la consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.75 siendo pertinente la confiabilidad del instrumento.) El autor realizó una muestra piloto de 30 docentes para determinar la confiabilidad obteniendo un coeficiente del alfa de Cronbach de 0.934.

De igual forma, para medir el Desempeño Laboral se usó el Cuestionario de Desempeño laboral de Koopmans (2014). Este mide las dimensiones de desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y el comportamiento contra productivo. Consta de 19 ítems en escala tipo Likert. Fue adaptada por Flores Buendía (2016). La validez fue a través de la “validación de jueces”. Respecto a la confiabilidad fue estimada a través de la consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.792 siendo buena la confiabilidad del instrumento.) El autor realizó una muestra piloto de 30 docentes para determinar la confiabilidad obteniendo un coeficiente del alfa de Cronbach de 0.794.

En referencia a la recolección de datos, se solicitó a las autoridades de la universidad el permiso para realizar la investigación, también se solicitaron los correos electrónicos de los docentes para iniciar con el proceso de evaluación. La aplicación fue vía online a través del Google Forms, en donde se consignó el consentimiento informado; la aplicación se llevará a cabo en un plazo máximo de 3 semanas teniendo una duración aproximada de 15 minutos. Una vez recolectada la información y codificada, los datos fueron trasladados al programa estadístico SPSS para realizar los análisis estadísticos.

En cuanto al análisis de datos se realizaron con el software Statistical Package for Social Sciences (IBM® SPSS) versión 25, al nivel de significación del .05. Es decir, para el contraste de las hipótesis el valor p de los coeficientes de correlación, de la T de Student y de la Anova deberán ser menor a un  $\alpha$  de .05 para rechazar la hipótesis nula, y por tanto considerar el resultado estadísticamente significativo; evidenciando que la relación entre las variables estudiadas y las diferencia entre grupos no se deben a una mera coincidencia, al azar (Aron y Aron, 2001).

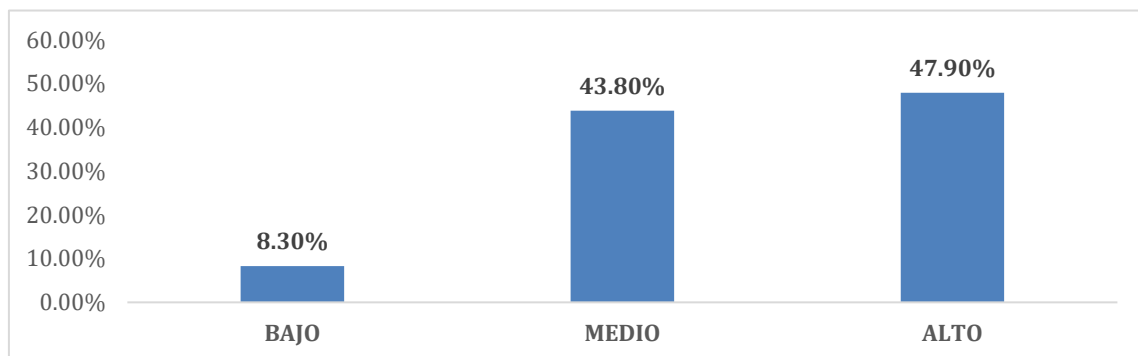
Con referencia a los aspectos éticos, el consentimiento informado será lo primero que debe responder toda persona antes de resolver las preguntas de la investigación. Este mencionará que su participación es voluntaria y que la información que va llenar será estrictamente de carácter anónimo, y solo se utilizará para propósitos del estudio. Asimismo, se le indicará que puede abandonar la prueba en cualquier momento que desee, si se siente incómodo con las preguntas, o si se presenta cualquier imprevisto al momento de la realización de los cuestionarios. De igual forma, se tomaron en cuenta derechos de autor con la citación APA, calidad de los instrumentos de recolección de datos considerando las características psicométricas y las de validez y confiabilidad.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### Figura 1

*Ilustración 1. Niveles de la variable Satisfacción laboral*

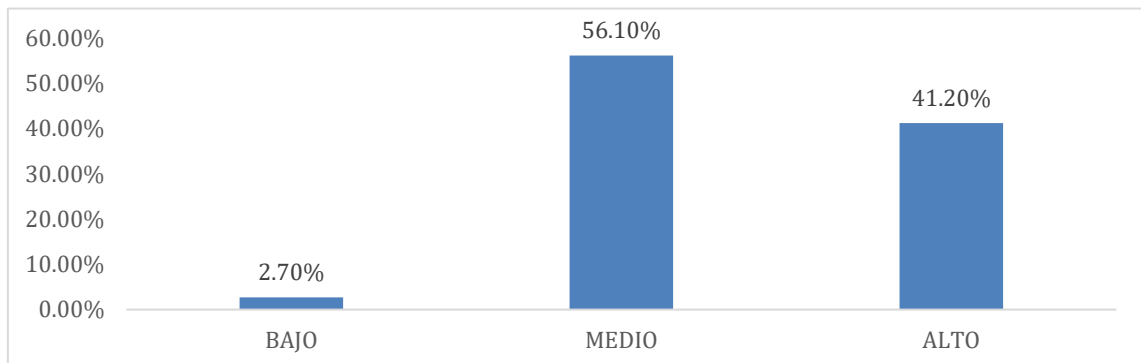


En la *figura 1*, el mayor porcentaje de docentes universitarios se encuentra en el nivel alto de satisfacción laboral con un 47.90 %, mientras que en el nivel más bajo de satisfacción laboral lo conforma solo un 8.3% de docentes.



**Figura 2**

*Ilustración 2. Niveles de la variable Desempeño laboral*



En la *figura 2* se encuentra una predominancia en el nivel medio de desempeño laboral con un 56.10% de docentes; no obstante, solo hay un 2.70% de docentes universitarios que se encuentran en el nivel bajo de desempeño laboral.

### Resultados inferenciales

**Tabla 1**

*Tabla 1. Correlación de Spearman entre las variables Satisfacción laboral y Desempeño laboral*

	Correlaciones	Satisfacción laboral
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Rho de Spearman Sig. (bilateral)	.351** .002

Nota. N = 73; \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 1, se observa un coeficiente de Rho = 0.351 siendo correlación positiva baja, con un nivel de significancia bilateral de .002,  $p < 0.01$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación que sí existe relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima.

**Tabla 2**

*Tabla 2. Correlación de Spearman entre Satisfacción laboral y la dimensión Desarrollo de la tarea*

	Correlaciones	Satisfacción laboral
Desarrollo de la tarea	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	.348**
	Sig. (bilateral)	.003

Nota. N = 73; \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 2, se evidencia un coeficiente de Rho = 0.348, siendo la correlación positiva baja, con un nivel de significancia bilateral de .003,  $p < 0.01$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación que sí existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la tarea en docentes de una universidad privada de Lima.

**Tabla 3**

*Tabla 3. Correlación de Spearman entre la variable Satisfacción laboral y la dimensión Contextual*

	Correlaciones	Satisfacción laboral
Contextual	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	.361**
	Sig. (bilateral)	.002

Nota. N = 73; \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 3, se evidencia un coeficiente de Rho = 0.361, siendo la correlación positiva baja, con un nivel de significancia bilateral de .002,  $p < 0.01$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación que sí existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión contextual en docentes de una universidad privada de Lima.

**Tabla 4**

*Tabla 4. Correlación de Spearman entre Satisfacción laboral y la dimensión Comportamiento contra productivo*

	Correlaciones	Satisfacción laboral
Comportamientos contraproducentes	Coefficiente de correlación Rho de Spearman Sig. (bilateral)	-.432**   .000

Nota. N = 73; \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 4, se evidencia un coeficiente de Rho = - 0.432, siendo la correlación negativa moderada, con un nivel de significancia bilateral de .000,  $p < 0.01$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación que indica que sí existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión comportamiento contra productivo en docentes de una universidad privada de Lima.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Al determinar el nivel de satisfacción laboral se obtuvo que el mayor porcentaje de docentes universitarios se encuentran en el nivel alto de satisfacción con un 47.90 %, mientras que el nivel más bajo lo conforma solo un 8.3% de docentes, lo que significa que el nivel de satisfacción en los profesores de una universidad privada de Lima es en su mayoría positivo. Resultados que concuerdan con (Cruz & Bernue, 2019) quienes evidenciaron que el nivel de satisfacción en docentes tiene tendencia alta en los niveles de satisfacción, independiente de la remuneración y otras variables. Entendiéndose que la satisfacción es el nivel en que el trabajador gusta de su trabajo y que va permitir que haga un buen desempeño laboral dentro de la organización ( Price, 1977)

Determinando el nivel de desempeño laboral, se encontró que existe una predominancia en el nivel medio de desempeño con un 56.10% de docentes; no obstante, solo hay un 2.70% de docentes universitarios que se encuentran en un nivel bajo, evidenciando que el nivel de desempeño laboral en docentes universitarios de una universidad privada de Lima es positivo. Resultados que tienen relación con los de ( Acuña, 2021), quien mencionó que existe un adecuado desempeño laboral en profesores universitarios. Se entiende que el desempeño es la forma en como el trabajador realiza sus actividades de acuerdo a las habilidades que posea, que va estar delimitada por el entorno que lo rodea ( Koopmans, 2014).

Al determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, se observa un coeficiente de  $Rho = 0.351$  siendo correlación positiva baja, con un nivel de significancia bilateral de .002,  $p < 0.01$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación que sí existe relación significativa entre ambas variables en docentes de una universidad privada de Lima. Este resultado concuerda con la investigación de (Acevedo & Contreras, 2021),

ellos concluyen que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, indicando que, a mayor satisfacción de los docentes se evidencia que el desempeño también es positivo. Dicho esto, se define que ambas variables van a permitir el buen funcionamiento de la organización. Si existe una adecuada satisfacción laboral la productividad será la ideal. ( Salazar, 2019).

De igual forma, al determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la tarea, se evidencia un coeficiente de  $Rho = 0.348$ , siendo la correlación positiva baja, con un nivel de significancia bilateral de  $.003$ ,  $p < 0.01$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación que sí existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la tarea en docentes de una universidad privada de Lima. Este investigación coincide con la realizada por ( Acuña, 2021), quien indicó que el tipo de trabajo que desarrollan los docentes influye en su nivel de satisfacción laboral. Tal como lo menciona Koopmans (2014), quien señala que esta dimensión engloba los tipos de actividades que realiza el trabajador. El buen desarrollo de esta tarea va permitir recompensas en productos e insumos para la empresa.

Asimismo, al estudiar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de contexto, se evidencia un coeficiente de  $Rho = 0.361$ , siendo la correlación positiva baja, con un nivel de significancia bilateral de  $.002$ ,  $p < 0.01$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación que sí existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión contextual en docentes de una universidad privada de Lima. Resultados que tienen relación con (Acuña, 2021), quien señala que el ambiente laboral o contexto interviene en la satisfacción laboral. Koopmans (2014), menciona que esta dimensión tiene que ver con el comportamiento del trabajador tanto en su entorno social como psicológico. Señala que si

existe un adecuado contexto se dará un óptimo nivel de satisfacción y un posterior desarrollo positivo para el trabajador que traerá consigo el cumplimiento de metas empresariales.

Finalmente, al estudiar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión comportamiento laboral contra productivo, se concluye que existe un coeficiente de Rho = -0.432, siendo la correlación negativa moderada, con un nivel de significancia bilateral de .000,  $p < 0.01$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación que sí existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión comportamiento contra productivo en docentes de una universidad privada de Lima. Esta investigación coincide con la desarrollada por (Sanchez et.al, 2020) quienes indican que la administración de tiempo libre impacta en la satisfacción laboral de los docentes universitarios; desde el punto de vista que dentro de este factor se toma en cuenta a la participación en actividades no descritas, al robo y abuso de sustancias. El autor Koopmans (2014), señala que estos son factores negativos y van a estancar el proceso continuo de la empresa, trayendo abajo los metas del corto, mediano y largo plazo.

En cuanto a las limitaciones, se presentó la dificultad en la recolección de información. Algunos docentes no aceptaron realizar las encuestas por temas de tiempos. En ocasiones se tuvo que brindar los instrumentos de medición hasta en 2 oportunidades de manera virtual y también presencial. Muchos de ellos rechazaron realizar las encuestas, dificultando el proceso de recolección de datos.

En cuanto a las implicancias, el presente trabajo tiene implicancias teóricas, pues a través del análisis de diferentes teorías se incrementará el conocimiento sobre lo esencial que es mantener un nivel óptimo de satisfacción dentro de la organización para generar un desempeño favorable. Esto permitirá abordar el problema planteado. De igual forma, se

encontró una relación entre las variables que puede servir de antecedentes para futuras investigaciones.

En esa misma línea, podemos señalar implicancias prácticas, pues en función de los resultados podemos desarrollar nuevas estrategias para resolver la problemática identificada y contribuir como aporte práctico en la investigación. También se evidencia en los resultados que a una mayor satisfacción laboral existirá un buen desempeño laboral; ello implica que se debe mantener un nivel óptimo de satisfacción para que se pueda dar una mejor producción en la organización, que traerá consigo el cumplimiento de metas a corto, mediano y largo plazo.

### **Conclusiones**

Al evaluar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una universidad privada se concluye que es alto.

Al evaluar el nivel de desempeño laboral en docentes de una universidad privada se concluye que el nivel de predominancia es medio.

Referente al tercer objetivo específico, se concluye que existe una correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0.348 y una significancia de .003, este resultado se obtuvo a través de la aplicación Rho Spearman, el cual corrobora la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la tarea en docentes de una universidad privada de Lima.

En cuanto al quinto objetivo específico, se concluyó que existe un coeficiente de Rho = 0.361, con un nivel de significancia bilateral de .002, lo que quiere decir que se cuenta con evidencia suficiente para asegurar la existencia de una correlación positiva baja y

significativa, entre la satisfacción laboral y la dimensión contextual en docentes de una universidad privada de Lima.

Por último, en el sexto objetivo específico, se concluyó que la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión comportamiento contra productivo en docentes de una universidad privada de Lima es negativa moderada, este resultado se obtuvo a través de la prueba estadística Rho de Spearman, el cual determinó un coeficiente de correlación de -0.432, con un nivel de significancia de .000. Por lo cual se deben desarrollar estrategias que permitan revertir los malos hábitos de los profesores en sus tiempos libres.

Finalmente, se concluye que la satisfacción laboral y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima se encuentran relacionados directamente una con la otra, ya que se determinó un coeficiente de correlación de 0.361 y un nivel de significancia bilateral de .002, esto evidencia que la correlación es positiva baja. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general afirmado que existe relación directa y significativa entre ambas variables de estudio.



## REFERENCIAS

Acuña Dominguez, P. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017.

Alexander Abaunza, G., Orozco-Cazco, G., Martínez-Abad, F., y Cabezas-González, M. (2020). Variables sociodemográficas que inciden en las competencias digitales del profesorado universitario.

Ahmad, S., Muhammad, N., Batool, A. y Hashmi, M. A. (2020) Relationship between job satisfaction and performance of teachers in private universities of Lahore.

Aron, A. y Aron, E. (2001). Estadística para psicología (2a ed.). Buenos Aires: Pearson Educación.

Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018.

Cueva Gonzales, K., y Díaz Ruiz, M. A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.

Dawis, R. (1994). The theory of work adjustment as convergent theory. Convergence in career development theories. Palo Alto.

Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., y Paredes Quispe, F. M. (2019).

Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos.

Conrado, 15(70), 15-24.

Echeverri, L. I., Arroyave, E. A., y Barajas, F. H. (2015). Comparación De Pruebas De Normalidad. XXI Simp. Int. Estad, 8-11.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1968). The motivation to work. New York: Wiley.

Mayo, E. (1933). The Hawthorne experiment. Western electric company. 2016). Classics of organization theory, 134-141.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

Jung, C. S. y Lee, S. Y. (2015). Los estudios de Hawthorne revisados: evidencia de la fuerza laboral federal de EE. UU. Administración y Sociedad, 47 (5), 507-531.

Porras, J. C. (2016). Comparación de pruebas de normalidad multivariada. In Anales Científicos (Vol. 77, No. 2, pp. 141-146). Universidad Nacional Agraria La Molina.

Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H.; de Vet, H. & van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3), 331-337.

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC.

Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*.

Locke, E. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (págs. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co.

Rivas Diaz, L. H. (2018). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE*. Facultad de Medicina. UNMSM 2015.

Rodríguez, M. C., Hinojosa, L. M. M., y Ramírez, M. T. G. (2014). Desempeño, estrés, Burnout y variables personales de los docentes universitarios. *Educere*, 18(60), 289-302.

Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., y Jacobo Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207.

Price, J. (1977). "The Study of Turnover", Iowa State University Press, Ames.

Syamsir, S. (2020). Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of The Village ("Nagari") Masters in Managing E-Village Finance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(8), 1337-1350.

Trigoso Avalos, W. E. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño profesional docente en la carrera profesional de Tecnología Médica en la Universidad Continental*-2015.

Vijaya Anuradha, R., Lokanadha Reddy, G., Shailaja, M. y Vijaya Vardhini, S. Job  
(2020) Satisfaction and Personal & Professional Efficiency of University Teachers.

## ANEXOS

### ANEXO 1 : Matriz de consistencia

Satisfacción laboral y desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la satisfacción laboral y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima??</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Unidimensional</p>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño</b> No experimental Descriptivo</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>(1) Escala de Satisfacción laboral</p> <p>(2) Cuestionario de Desempeño laboral</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo es la satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la tarea en docentes de una universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión del contexto en docentes de una universidad privada de Lima?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Lima</p> <p>Determinar el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la tarea en docentes de una universidad privada de Lima</p> <p>Determinar la satisfacción laboral y la dimensión del contexto en docentes de una universidad privada de Lima</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión desarrollo de la tarea en docentes de una universidad privada de Lima</p> <p>Existe relación entre satisfacción laboral y la dimensión del contexto en docentes de una universidad privada de Lima</p> <p>Existe relación entre satisfacción laboral y la dimensión de comportamiento contra productivo en docentes de una universidad privada de Lima</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>De la tarea</p> <p>Contextual</p> <p>Comportamiento contra productivo</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de comportamiento contra productivos en docentes de una universidad privada de Lima ?</p>	<p>Determinar la satisfacción laboral y la dimensión de comportamientos contra productivos en docentes de una universidad privada de Lima.</p>				
--	--	--	--	--	--

**ANEXO 2: Matriz de operacionalización**

Satisfacción laboral y desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima

VARIABLES	DEFINICION	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL		
<b>Variable 1</b>  Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el grado en el que los individuos gustan de su trabajo (Price, 1977)	Es la manera en cómo los trabajadores se sienten identificados con la organización y muestran su productividad en un nivel máximo.	Unidimensional	
<b>Variable 2</b>  Desempeño laboral	Son aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo, los cuales atribuyen a resultados positivos y/o negativos a la organización (Koopmans et.al., 2014)	Actitudes que muestra el trabajador hacia la organización que pueden ser beneficios o perjudiciales para la empresa.	De la tarea  Contextual  Comportamiento contra productivo	-Priorización del trabajo. -Eficiencia laboral. -Orientación a resultados.  -Iniciativa -Soluciones creativas -Tareas laborales desafiantes.  -Negatividad -Conductas que dañan a la empresa