



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de  
Paz Letrado, Huarmaca

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Peña Rivera, Lucy Yanina (ORCID: 0000-0002-9892-912X)

**ASESOR:**

Dr. Campos Ugaz, Walter Antonio (ORCID: 0000-0002-1186-5494)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO - PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico a mi madre por ser un ejemplo de perseverancia, amor, paciencia, y enseñarme a seguir mis sueños, a mi padre quien ya no está entre nosotros pero que siempre lo tengo en mi corazón, quien me enseñó a forjar los valores en mí y hacía los demás, a mi hermano menor quien con su solidaridad me enseña hacer cada vez más humana, y quien me da el aliento para seguir adelante, así mismo a mis demás angelitos en cielo, quienes desde arriba nos iluminan para seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios, por brindarme la vida y salud, a mi familia por siempre estar en la adversidad y prosperidad, quienes siempre están ahí cuando lo necesito, así mismo al Dr. Walter Antonio Campos Ugaz, por enseñarnos, aportando sus amplios conocimientos y tenernos la paciencia para lograr el objetivo que cada quien se ha propuesto.

## Índice de contenidos

Índice de contenidos .....	iv
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
VIII. PROPUESTA.....	33
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS .....	39

## Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad del nivel de desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.	23
Tabla 2.	Relación que existe entre el nivel de desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.	24

## Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes del resultado de la dimensión desempeño de labores. ....	17
Figura 2. Porcentajes del resultado de la dimensión desempeño de labores. ....	18
Figura 3. Porcentajes del resultado de la dimensión adaptativo .....	18
Figura 4. Porcentajes del resultado de la dimensión actitud laboral.....	19
Figura 5. Porcentajes del resultado de la dimensión salario emocional .....	20
Figura 6. Porcentajes del resultado de la dimensión retribución económica .....	20
Figura 7. Porcentajes del resultado de la dimensión clima laboral.....	21
Figura 8. Porcentajes del resultado de la dimensión toma de decisiones .....	21
Figura 9. Porcentajes de los niveles de desempeño y satisfacción laboral.....	23

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio aplicado, con diseño no experimental correlacional. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 15 trabajadores a quienes se les aplicó, un cuestionario constituido por 40 ítems, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,846 y 0.852 estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del procedimiento se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, se concluyendo que se requiere fortalecer el nivel del desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado.

**Palabras clave:** Desempeño, satisfacción, laboral, trabajadores.

## **Abstract**

The general objective of this research work is to determine the relationship that exists between performance and job satisfaction of the workers of the Justice of the Peace Lawyer. The thesis approach corresponds to a basic study, with a non-experimental correlational design. A representative study group was used, made up of 15 workers to whom a questionnaire consisting of 40 items was applied, the validity of which was established through expert judgment and the reliability through Cronbach's Alpha, around 0.846 and 0.852 establishing a high level of reliability. The results imply a set of analyzes of the variables, dimensions and indicators that reflect the level of existing relationship. After the procedure, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that it is necessary to strengthen the level of performance and job satisfaction of the workers of the Legal Justice Court.

Keywords: Performance, satisfaction, job, workers.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, Espaderos, (2016) indicó que la satisfacción y el desempeño laboral en el trabajo son parte de la motivación de una organización. Su importancia ha comenzado a ser reconocida por la alta dirección como un medio para aumentar la productividad y la competitividad. Las organizaciones juegan un papel importante en la sociedad al crear productos y servicios que satisfacen las necesidades de las personas. La satisfacción y el desempeño en el trabajo forman la base de un buen desempeño organizacional. Ambos sirven como puntos de referencia de cómo las personas deben tratarse entre sí dentro de una organización para funcionar correctamente.

Chiang y San Martín (2015) en su investigación relacionada en su análisis sobre el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano hacen referencia que el 69% de encuestados afirma desconocer el desempeño de sus funciones que desarrollan en la organización; siendo elementos atenuantes sobre la debilidad de los directivos de la organización. Además, el 86% de los encuestados afirman no tener una actitud laboral adecuada, una vez que ingresaron a trabajar. Adicionalmente casi la mitad de los encuestados manifiestan que es vital e importante que exista una comunicación eficiente, y que esto contribuye con un buen desempeño en la organización.

Ruiz (2015) en su investigación concluyó que debido a los bajos salarios que reciben los trabajadores, su bajo compromiso con la planta productiva, junto con la falta de conciencia de los gerentes, empeora el desempeño laboral de los trabajadores. A su vez, Hernández (2016) afirma que los grupos en una organización están formados por personas y que las relaciones que se establecen entre grupos no necesariamente se desarrollan de manera armónica y cooperativa, sino que, por una serie de razones y conflictos de intereses, su entorno laboral no es favorable y la organización es percibida por el estrés, que afectan el desempeño en el trabajo.

A nivel local, el Juzgado de Paz Letrado de Huarmaca; su misión es distribuir justicia, establecer reglas y resolver disputas, que son vistas por la sociedad como un sistema defectuoso de mal servicio. Los retrasos en la

resolución de casos y las quejas sobre la atención del público son algunos de los factores que afectan su imagen. Este problema surge directamente de un mal desempeño, donde los trabajadores están menos entusiasmados con su trabajo, con mayor lentitud y no reciben el mejor trato de todos. Como resultado, los empleados completan su día en una posición que cumple exactamente con los requisitos mínimos.

En consecuencia, se llegó a realizar la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre el desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca?

La elaboración de la actual investigación se justifica en que permitió brindar información válida sobre la reciprocidad que existe entre la satisfacción del trabajador y su correspondiente desempeño laboral dentro del Juzgado de Paz Letrado de Huarmaca, debido a que existen diversos antecedentes que demuestran como mejora el desempeño laboral cuando los trabajadores tienen un nivel de satisfacción alto, por ello lo que busca la presente investigación es determinar cuáles son los factores que contribuyen a mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores del Juzgado para que de esa manera se alcance un nivel de desempeño más alto.

Además, se contó con una justificación social en cuanto a que la satisfacción es un indicador de la calidad del servicio y el desempeño laboral es un medio para obtener el servicio. Los resultados de la encuesta serán la fuente para tomar medidas de gestión de recursos humanos para mejorar la eficiencia operativa. Asimismo, ayuda a que la recopilación de información sobre la satisfacción del usuario sea esencial para su organización.

El objetivo general propuesto fue: Determinar la relación que existe entre el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca. Para alcanzar este objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos: a) Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca; b) Identificar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca. c) Establecer el grado de relación que existe entre el nivel de desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.

La hipótesis de la presente investigación es que existe una relación positiva y significativa entre el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los antecedentes referidos a la satisfacción y desempeño laboral:

Vargas (2021) analizó la existencia de relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los empleados en el distrito de la Ciudad de Tabalosos: Para ello fue necesario la aplicación de una investigación cuantitativa, correlacional y se aplicó un cuestionario a la muestra seleccionada. Los resultados mostrados fueron: el principal hallazgo fue que no existía una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en la localidad de Tabalosos. Por tanto, el valor 0.16 obtenido muestra una correlación positiva muy débil, la prueba bilateral de 0.310 está por encima de 0.05, la satisfacción laboral es independiente del desempeño y otras variables son más importantes. Finalmente, se concluyó que la satisfacción del jefe con el desempeño de los empleados muestra una correlación positiva muy baja.

Desde Borrego (2015) en España, se realizó investigaciones para esclarecer la relación entre la presión laboral y la satisfacción laboral. Para ello, fue necesario la aplicación de una investigación de corte cuantitativo y un diseño no experimental. Los resultados indican que el compromiso es la razón de dos factores en esta evaluación. Finalmente, los resultados de la relación muestran que la presión laboral y la satisfacción laboral cuentan con una alta relación y que la organización muestra interés en su desarrollo para sus futuras mejoras.

Moreno y Zúñiga (2015), refieren que en Colombia se realizó una investigación, donde la motivación de la investigación fue comprobar la conexión entre los factores. El tipo de investigación de esta exploración fue cuantitativa y correlacional, con la aplicación de un instrumento de evaluación como una encuesta de presión y de cumplimiento de tareas. Estos instrumentos mostraron que los trabajadores tienen un grado significativo de estrés mientras que tienen un grado medio de realización de la ocupación.

Tznier, Rabenu y Radomsky (2015), refieren que en Madrid se realizó un estudio en el que se trataba de percibir la relación que podía existir entre el síndrome de burnout y la realización laboral. Para ello, fue necesario que se pique una investigación cuantitativa y de corte correlacional. Los resultados mostraron

que se tomó como ejemplo a 124 especialistas. Se teorizó una conexión crítica entre la presión del trabajo, la realización del trabajo y el burnout. Los efectos posteriores de este examen validan esta especulación. Las conclusiones indican que existe una media relación entre el síndrome de burnout y la realización laboral

Santisteban (2020) analizó la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía de Lambayeque, para lo cual fue necesario la aplicación de instrumentos como el cuestionario en una investigación cuantitativa, correlacional. Los resultados fueron: en el aspecto cognitivo, el 50% los trabajadores piensan que es inapropiado y el 6% piensa que es aceptable. Cabe señalar que, en términos de eficiencia laboral, el 78,81% al personal del Ministerio Público de Lambayeque en la Sede Chiclayo lo considera suficiente y el 21,19% lo considera aceptable. Las conclusiones fueron: Existe una relación positiva significativa entre los empleados de la fiscalía de Lambayeque entre el entorno organizacional y las variables de desempeño laboral, en consecuencia, un porcentaje piensa que el entorno organizacional es aceptable, apropiado e inadecuado, y, existe una relación entre las variables ambientales de una organización y el desempeño laboral, ya que el entorno organizacional domina las evaluaciones aceptables y, en cambio, el 8% y el 30,5% aclaran que son adecuados para el desempeño laboral. Por una relación razonablemente positiva.

Espinoza (2020) propuso una investigación donde analizó que la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén cuentan con alguna relación. Para ello fue necesario la aplicación de una investigación cuantitativa, de diseño no experimental. Los resultados fueron: para la realización del trabajo el 70% introdujo un nivel "medio" y de igual manera para la ejecución del trabajo el 62%. A partir de ello, se resolvió la conexión entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral utilizando la prueba paramétrica Rho de Spearman, adquiriendo una conexión positiva moderada de 0,744 y una significación de 0,000, la cual se encuentra por debajo de 0,05. Finalmente, las conclusiones indican que el estándar global de Rho de Spearman, se reconoce la teoría electiva, presumiendo que existe una conexión entre la Satisfacción Laboral y el desempeño laboral de los asociados del distrito común de Chepén,

Contreras (2019) realizó su investigación donde analizó la satisfacción para el desempeño del trabajo de los especialistas de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara, para ello, fue necesario la aplicación de estrategias observacionales e instrumentos como el cuestionario, con una investigación transversal, se tomó como ejemplo a 15 personas, aplicando estudios para adquirir información medible. Las conclusiones indicaron que: la luz de concluir la conexión entre estos dos temas. El examen arroja como resultados exitosos el compromiso de realización en la exposición de las personas; con un innegable grado de realización y ejecución laboral; por lo que se presumió que todos los encuestados comunicaron una extraordinaria realización y correcta actividad laboral.

Cuno (2019) investigó la relación entre la satisfacción y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, con el objetivo general de identificar la relación entre la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores, por lo que fue necesario un estudio descriptivo, los empleados de la Municipalidad formaron la población en estudio, sumando 60 personas, siendo muestreados un total de 33 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron encuestas, un cuestionario y una guía de evaluación entregada a los trabajadores. Los resultados mostraron que el 88% de ellos manifestaron un grado bastante alto de Satisfacción y Rendimiento, expresando que se sienten a gusto con las condiciones de trabajo. El estudio concluyó que, de acuerdo con el objetivo general, se demuestra fehacientemente la correlación entre las dos variables, por lo que se determinó que el municipio sí proporciona las acciones laborales correctas para la autonomía de los colaboradores en sus áreas, desencadenando así un adecuado desempeño laboral. Se recomendó que el Municipio continúe considerando los factores involucrados con la satisfacción de los empleados, ya que se observó que, de acuerdo con este grado positivo, su desempeño es eficiente.

Silva (2018) quien afirma que muchos investigadores se cree que tener al recurso humano adecuado infiere igualmente cumplirlo laboralmente, en razón de que este es un componente crucial en la asociación, ya que esto impacta en su ejecución laboral y la hipótesis relativa a la ejecución de la posición, que Soriano (2017) demuestra que la ejecución de la ocupación es afectada por variables para

mejorar la presentación de los trabajadores aplicando actividades restaurativas y preventivas que resultan en una mejor ejecución de la ocupación.

Para el sustento de la investigación se consideró las teorías de necesidades de McClelland y Maslow, así mismo la teoría de ejecución de la ocupación de Chiavenato y la teoría de supuestos Vrom:

La hipótesis de Maslow menciona que la Información que propone el orden jerárquico de las necesidades de la persona, es donde inequívocamente describe que, según el avance del individuo, este comienza a realizar y comprender sus ejercicios esenciales como la alimentación, el descanso, la respiración, asimismo comprende las necesidades que están en un nivel más elevado como la inmediatez, la rapidez para el pensamiento crítico (Araya y Pedreros, 2013).

Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland, explican que el ser humano expresa su conducta en función de tres intenciones o necesidades esenciales, donde se intenta aclarar el impacto de los requerimientos de realización, fuerza y conexión en las actividades de los individuos en sus ejercicios empresariales (Araya y Pedreros, 2013). Martínez (como refiere McClelland, 1961) explican que las necesidades creadas por el individuo se adquieren desde la juventud, en un clima familiar, social; de modo que todos los individuos tienen tres clases de necesidades que se identifican con el campo experto.

El logro o realización: es la necesidad movida por el individuo de dominar dentro de una reunión, con la asistencia de su trabajo y logro serio (Rodríguez, 2018). Además, la fuerza es la necesidad de tener efecto en las actividades de los individuos, para tener efecto y control en una reunión jerárquica (Grifol, 2016). Alianza: Los individuos tienen el anhelo de identificarse con el resto de las personas de la asociación, para seguir desarrollando el ambiente de trabajo (Grifol, 2016). De este modo, una vez descubiertas las especulaciones, será posible describir el significado de haber cumplido con la capacidad humana. Un examen que se remonta al siglo XX muestra que numerosos especialistas se sienten ocupados con su trabajo mientras cumplen con objetivos de autoridad similares, siempre y cuando tengan las oportunidades de crecer de manera real y

experta. Por lo tanto, es vital para conocer cada factor y la medición de la realización de la ocupación, a la luz del hecho de que un trabajador que se relaciona con sus empresas asignadas, que se siente libre y autosuficiente al abordar cualquier tema en la asociación, que su lugar y el grupo de trabajo son encantadores para él, se llevará a cabo de manera competente, y esto se verá en los resultados de autoridad (Osbourne, 2015).

El desempeño laboral da el gran impacto por los factores que satisfacen los supuestos del trabajador en el cumplimiento de las metas (Soriano, 2017). Esto implica que la ejecución del trabajo está conectada a las habilidades creadas a la hora de actuar en la región de trabajo.

El nivel en el que el colaborador consiente el avance de los emprendimientos, en un método de trabajo viable y sometido (Chiang, 2017). La ejecución de la ocupación es la conducta mostrada por el especialista fomentando sus aptitudes, habilidades e información, para lograr los objetivos (Marmolejo, 2019).

La ejecución de la ocupación es la exhibición de la representante situada al cumplimiento de los propósitos establecidos (Chiavenato, 2000). La ejecución de la ocupación se considera como los recursos e inclinaciones que cooperan con los atributos de la empresa y el elemento para crear prácticas que pueden dañar y cambios que no tienen punto de referencia vienen a aparecer en las organizaciones (Milkovich y Boudrem, 1994). La ejecución es la ventaja que un individuo puede obtener en cuanto a la satisfacción de las actividades que realiza.

La ejecución de la ocupación es el grado de ejecución realizado por el representante en el cumplimiento de los propósitos internos de la sustancia en un plazo determinado (Bohórquez, 2004).

Todas las organizaciones tratan de ser férreas, por eso estudian y planifican ciertos impulsos, para producir un lugar de trabajo positivo, con la plena intención de mantener un representante espoleado, ya que queman la mayor parte de sus vidas en ellas, les obliga a establecer un espacio de trabajo decente, aunque realmente influye en el 20% de su creación, ya que no se trata sólo de cuestiones financieras, sino de ofrecer diferentes componentes, como la meritocracia, la adaptabilidad de los horarios de trabajo, el giro competente,



estimando su rango de edad, ya que al ser de varias edades, estiman indistintamente el entorno, destacando sobre el mantenimiento de sus representantes, haciéndolos serios.

Los fundamentos del desempeño y satisfacción laboral, se desarrollan a continuación:

En Perú se han implementado políticas públicas relacionadas a la modernización de la Gestión Pública la cual fue formalizada por medio de la Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM de fecha miércoles 9 de enero de 2013, con la cual se aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. La Ley N° 27658 donde se declara al Estado peruano en proceso de modernización de todo su aparato estatal, con la finalidad de mejorar sus procesos en la gestión pública y contribuir a un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano; mediante el proceso de Modernización dirigida hacia la gestión pública la cual es liderado por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGP-PCM) y el Poder Legislativo a través de la Comisión de Descentralización, Regionalización, gobiernos locales y Modernización de la Gestión del Estado.

La experiencia peruana con la modernización de la gestión pública peruana llegó bastante atrasada en comparación a países latinoamericanos, la cual trajo como consigno la creación del Programa de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) para la formación de Gerentes Públicos de alto nivel, Servir. El Servir es un esfuerzo por despolitizar la gestión pública y otorgar a las instituciones públicas de capacidades y formación específica en gestión de organizaciones.

En el estado peruano, el Sistema Administrativo de Recursos Humanos es uno de los once sistemas administrativos en el aparato estatal, de acuerdo a lo establecido por el artículo 46 de la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. Este Sistema Administrativo ha sido regulado por el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, publicado el 21 de junio de 2008, con el objetivo de fortalecer el Sector Público en materia de la administración de sus colaboradores.

En este contexto, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos

Humanos ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público.

Dentro del sistema implementado en el marco de la modernización del Estado, la evaluación del desempeño es considerada como parte de la gestión del rendimiento por los especialistas, siendo el cuarto subsistema de la Gestión de Recursos Humanos.

Conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE el subsistema Gestión del Rendimiento es responsable de identificar y promover el aporte de los servidores públicos a las metas institucionales. Asimismo, se evidencian las necesidades de los servidores para mejorar el desempeño y el de su entidad.

Servir define políticas de evaluación de desempeño en el marco de la gestión del rendimiento con el objeto de:

- a) Establecer el nivel de rendimiento de los servidores públicos en relación con las metas institucionales.
- b) Recompensar y estimular las metas alcanzadas, mediante políticas de ascenso, mejoras económicas y reconocimiento moral.
- c) Capacitar a los servidores públicos que no alcancen las metas planificadas las cuales deben ser compatible con las obligaciones y responsabilidades asignadas.
- d) Separar a los servidores quienes no alcancen rendimiento esperado por la entidad.

El desempeño laboral se asume como forma en que los trabajadores de la fundación trabajan para cumplir con los objetivos normales, con sujeción a los principios rudimentarios recientemente caracterizados (Stoner, 1987, citado por Guzmán, 2017). La ejecución del trabajo se caracteriza por componentes actitudinales de la persona como la solicitud, la colaboración, el nivel de empuje, la responsabilidad, la confianza, la circunspección, "el espectáculo singular y los componentes funcionales, por ejemplo, el nivel de información aceptada respecto a la empresa realizada, el trabajo útil, la administración" (Chiavenato, 2000,

referido por Guzmán, 2017). En el punto ejecución del trabajo implica uno de los elementos de la ejecución de la ocupación con respecto al trabajo de examen actual, que es sólo, la forma en que alguien trabaja y se decide por su adecuación.

El desempeño de las labores es la ancestral idea de implementación, la misma que se identifica con las prácticas que ponen en marcha los grandes o la administración que benefician las responsabilidades procuradas por la sustancia. Este despliegue se concreta en los principales trabajos de posición de ocupación, alcanzados a través de una estrategia específica de investigación de ocupación (Gorriti, 2016). La ejecución de la ocupación se relaciona con la realidad de los trabajos, la cantidad y la naturaleza del encargo, la reorganización de la información, los trabajos exactos y cautelosos, la planificación y la sistematización, la selección de las conclusiones, el objetivo de los desafíos, la observación y la observación de los activos.

Desempeño contextual constituye otro componente de la ejecución del trabajo y se relaciona con los indicadores de dirección identificados con la situación institucional, mental y social de la mejora que intervienen como impulsores prefiriendo, frustrando o en todo caso, adelantando la presentación de la tarea (Gorriti, 2016). La ejecución relevante gestiona el encargo adicional, el esfuerzo, el impulso, la emoción, la consideración de los compromisos, la imaginación, la constancia, el interés, la devoción, la proactividad, la capacidad de innovación, el esfuerzo coordinado, el respaldo a otras personas, la responsabilidad jerárquica.

Desempeño adaptativo comprende uno más de los componentes de la ejecución del trabajo, caracterizado como la situación en la que el sujeto se ajusta a los cambios del sistema de trabajo (Koopmans, 2011). El desempeño adaptativo incluye la producción de pensamientos innovadores, el cambio de objetivos y la disposición según lo indicado por el mundo real, la ganancia de otro trabajo, la adaptabilidad y la receptividad, la actuación con control, la demostración de versatilidad, la confrontación de circunstancias innovadoras a pesar de los problemas, la gestión de circunstancias de trabajo inseguras y excéntricas.

Actitud laboral se establece como uno de los elementos de ejecución del

trabajo en el sistema de este trabajo de examen, comprende: La investigación del giro e inclinaciones de las personas dentro de las fundaciones. Este campo se centra en cómo la tarea realizada por los trabajadores refuerza o frustra la adecuación y creación de la asociación. Contiene hasta tres unidades de investigación: el individuo, el grupo y el establecimiento. Las dos primeras se centran en una perspectiva en miniatura, el nivel individual del trabajador en este espacio y presentan cuestiones como los atributos del carácter, los contrastes entre las personas, las inclinaciones de los trabajadores y su ventaja para el trabajo y la autoridad, la disposición y la selección de las conclusiones del grupo (Champoux, 2011, referido por Dailey, 2012). Esta medición incorpora la conducta después del trabajo, como un gran número y largas déntes, la no participación, refunfuños, retrasos, ejecución inadecuada del recado, percances, quejas y mentiras sobre sus compañeros, batallas y contenciones con los colaboradores, desconsideración en el bienestar, abuso de ventajas, antagonismo exorbitante, deslices intencionados.

La satisfacción laboral establece uno más de los factores investigados. Se imagina como una expresión entusiasta positiva que proviene del entusiasmo emocional por la ejecución del trabajo de un individuo, apartada por el último reconocimiento entre el trabajo que todo trabajador desea satisfacer y el trabajo que finalmente desempeña (Orgambídez et al., 2015).

La teoría de los supuestos para Vroom (1979), referida por Coromoto y Villón (2017), afirma que en cada individuo permanecen vivos hasta tres componentes que determinan la inspiración para cumplir los propósitos individuales incluyendo la resolución, el entusiasmo por el tema entre la eficiencia y la realización de lo propuesto, cuya significación radica en el aparente interés de la subjetividad y la mutabilidad de los poderes de persuasión.

La satisfacción laboral fue creada para anticipar los grados de inspiración de los individuos, particularmente en la situación laboral; depende de la seguridad de que la persona abrazará una actividad cuando piense que sus esfuerzos lo llevarán a una exposición óptima, que debe traer resultados ideales (Marulanda et al., 2013).

La satisfacción laboral, según Marín y Plasencia (2017) determinan que la

hipótesis bifactorial de Herzberg establece contrastes entre 9 componentes limpios, que se identifican con el clima que rodea a las personas e incorporan las condiciones de trabajo, que son supervisadas por el elemento como las asociaciones con el poder, con los compañeros, el estatus, la estabilidad del empleador y los componentes persuasivos conectados directamente con la satisfacción de los individuos como el reconocimiento y el giro experto, el consuelo por el esfuerzo transmitido, las alternativas de progreso y el auto reconocimiento individual (Herzberg et al., 2011; y Correa, 2014).

Los factores higiénicos son de tipo preventivo y se ajustan por las particularidades del lugar de trabajo, cuya presencia no construye la satisfacción, sin embargo, en el caso de que no lo sean, producen decepción, dada por los estados del ser que abarcan al individuo cuando trabaja (Calderón y Andrade, 2019).

En el ínterin, la incitación se crea por la investigación de un cumplimiento óptimo de ciertas carencias, que inician el deleite en el trabajo y la conducta laboral imaginativa (Carrillo, 2000; referido por Calderón y Andrade, 2019). De acuerdo con Alvarado y Arguello (2018), la sustancia necesita contar con un grupo de compañeros capacitados, sometidos y realizados, ya que cuando esto sucede, en general, resultarán más convincentes; en este sentido, la región solicita el reconocimiento de ciclos satisfactorios para construir la prosperidad social y monetaria, al igual que la inspiración laboral de los trabajadores.

El cumplimiento comprende el entusiasmo por el grado de consistencia para la fundación de prerrequisitos (Konopaske et al, 2018), siendo así, en la norma ISO 9001: 2015 se resuelve que, el elemento necesita fomentar la comprobación de los entusiasmos de los socios por el nivel en que se afecta la satisfacción de sus insuficiencias y supuestos (International Organization for Stardarization, 2015), se espera percibir el esfuerzo, el deber y el avance de los trabajadores (Cuesta, 2020), para ofrecer una ayuda digna y así lograr el cumplimiento de los socios.

Satisfacción laboral:

La compensación entusiasta comprende uno de los elementos de realización de la ocupación en el sistema de este examen. Se imagina como

aquella carga de requerimientos elusivos que el trabajador ve en el pensamiento para sus administraciones (Augusto et al., 2018). Les permite ser felices con una inclinación a ser más útiles.

Alude a aquella retribución económica que los especialistas obtienen por la diligencia que realizan, en todo caso, cuando es obligatoria por ley y la calidad que se valora indica el grado de capacidad humana que el elemento puede procurar. En este sentido, la compensación comprende la dotación que los trabajadores obtienen por el trabajo que realizan (Barriga y Rendón, 2016). Sugiere el premio que la organización ofrece a sus trabajadores por los ejercicios realizados (Zuluaga, 2014).

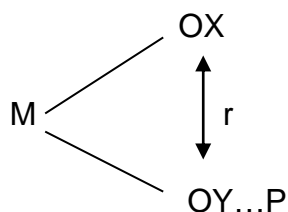
El clima laboral, por lo tanto, implica otra medida con respecto a este examen. Se valora como el grado de realización que experimenta el trabajador dentro de la sustancia, comprendiendo un enorme número de componentes entusiastas y reales que afectan la conducta y ejecución de los individuos del grupo de trabajo (Pilligua y Arteaga, 2019). Es esencial que los especialistas se sientan realizados por el gran lugar de trabajo (Chunga, 2018).

Cooperación en la dinámica. Implica participar, es todo menos una actividad social que comprende la ejecución de actividades que permiten contribuir en la ordenación, ejecución y evaluación del movimiento creado en la asociación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada correlacional en modalidad prepositiva, con la aplicación de un diseño descriptivo correlacional; su esquema es el siguiente:



Donde: M : Muestra; X:Desempeño laboral; Y:Satisfacción laboral; r: Relación entre las variables y P: Propuesta.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente : desempeño laboral.

Variable dependiente : satisfacción laboral.

La operacionalización se aprecia en el anexo 01.

#### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por 15 trabajadores que trabajan en el Juzgado de Paz, Huarmaca, los cuales presentan las siguientes características: Hombres y mujeres; edades que oscilan entre los 24 y 60 años de edad; grado de instrucción secundaria y superior. Se trabajó con el total, no siendo necesario seleccionar la muestra.

#### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos seleccionados para el recojo de información son dos encuestas; la primera es una encuesta sobre desempeño laboral con 20 ítems y la segunda es sobre satisfacción laboral con 20 ítems.

### **3.5. Procedimientos**

Se optó por efectuar un cuestionario a través de la web esto fue seguido por la codificación de la información y su inscripción en el programa factual SPSS para el resultado correspondiente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La validez se sometió a juicio de expertos, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,846 en el cuestionario de desempeño laboral y en el cuestionario sobre satisfacción laboral con una confiabilidad de 0,852, como se aprecia en el anexo 4 y 5.

Se elaboró una base de datos, dónde se dio pase al análisis de la data y se produjo reporte estadístico con el programa Excel y el programa SPSS, de esta manera se procesan de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos desempeño laboral y satisfacción laboral, habiendo utilizado el coeficiente de correlación "r" de Pearson, ya que se trabajó de manera paramétrica.

Así mismo, se dio paso a la estadística correlacional para tener las puntuaciones de cada variable y al final se realizó el análisis correlacional y contrastación de hipótesis para el cual se efectuará una prueba paramétrica.

### **3.7. Aspectos éticos**

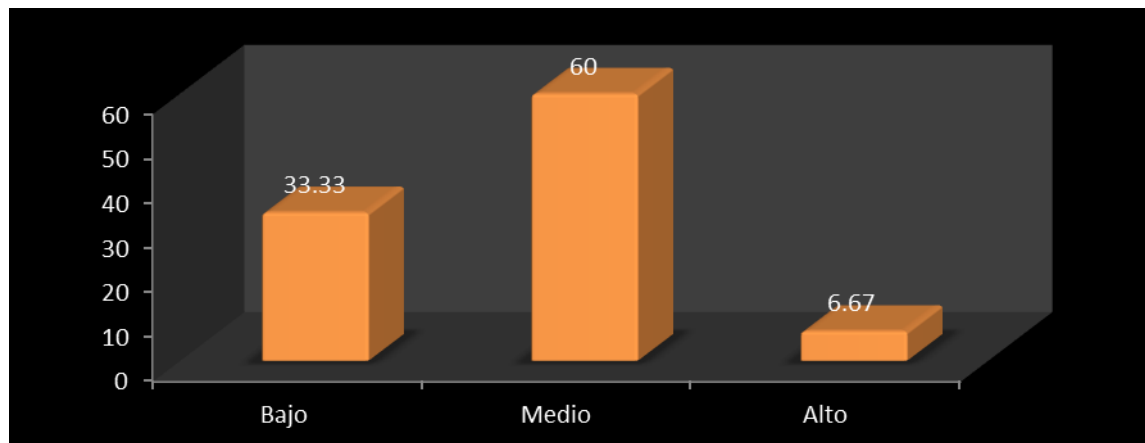
La investigación se ha realizado de acorde a los principios planeados en los protocolos de investigación de la Universidad César Vallejo, como son el consentimiento informado, el correcto uso de las normas APA, así como la veracidad en la información bajo un enfoque de justicia, responsabilidad y respeto.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados del desempeño laboral en el Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.

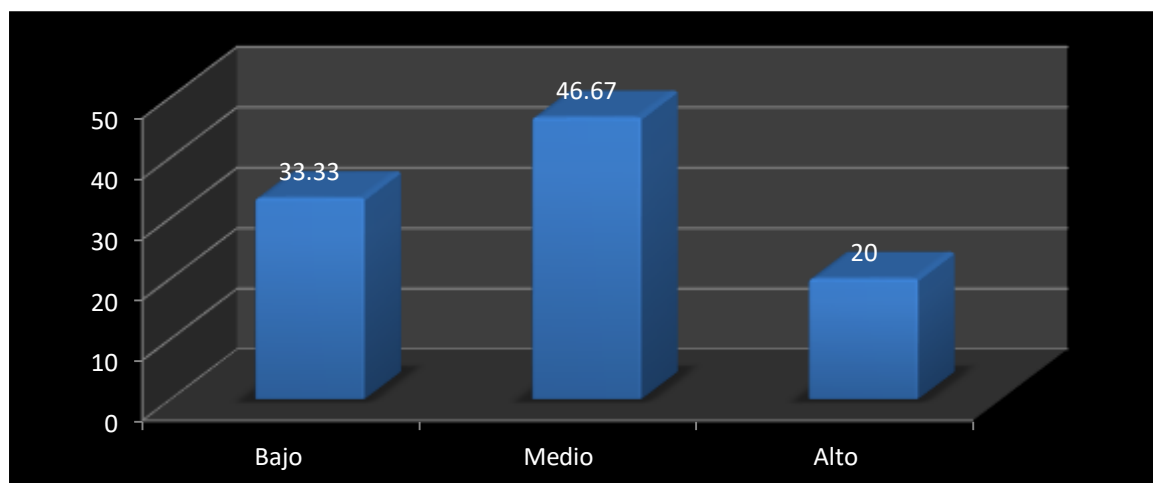
Figura 1: Porcentajes del resultado de la dimensión desempeño de labores



Fuente: Base de datos SPSS V.26

La figura 1, se aprecia un nivel medio en su desempeño de labores, existiendo un desorden, una falta de cooperación, compromiso, confianza, discreción, presentación individual y elementos operativos como el grado de conocimiento que asume respecto de la tarea que desempeña, trabajo cooperativo, liderazgo, además pequeña población de encuestados manifiestan tener un alto desempeño de labores.

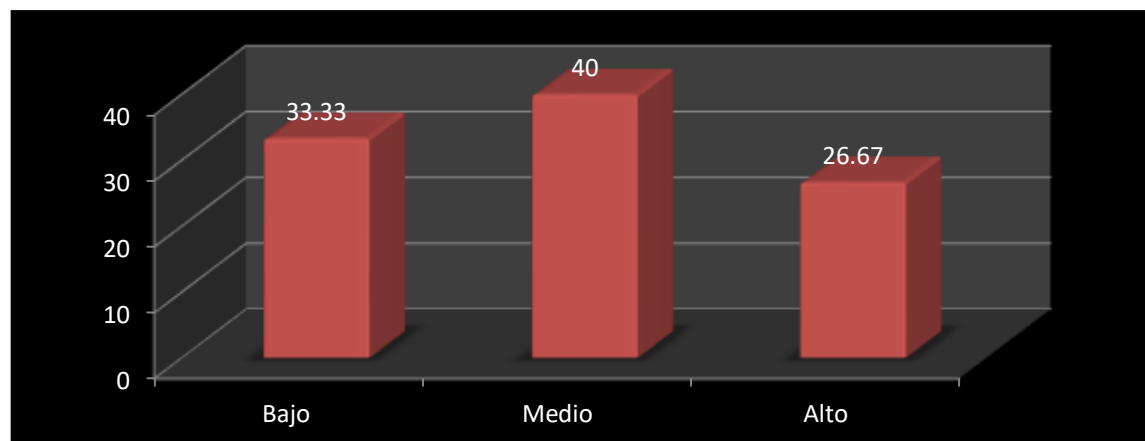
Figura 2: Dimensión desempeño contextual



Fuente: Base de datos SPSS V.26

La figura 2, se aprecia un nivel medio en su desempeño contextual, existiendo un desorden, falta de tareas extra, esfuerzo, iniciativa, entusiasmo, atención a las obligaciones, inventiva, perseverancia, interés, entrega, proactividad, creatividad, colaboración, apoyo a los otros, compromiso organizacional, además pequeña población de encuestados manifiestan el 20% lograron un desempeño contextual a un nivel alto.

Figura 3: Porcentajes del resultado de la dimensión adaptativo

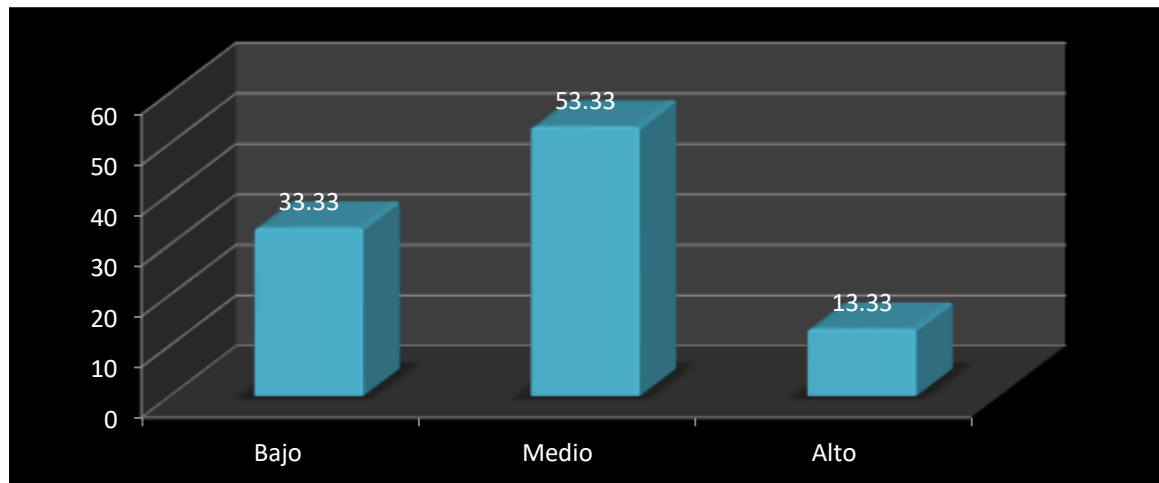


Fuente: Base de datos SPSS V.26

La figura 3, se aprecia un nivel medio en su dimensión adaptativo, existiendo ideas antiguas, falta de ajuste de metas y planeamientos en razón de la realidad, aprendizaje de otras labores, flexibilidad y mentalidad abierta, actuación moderada, mostrar resiliencia, afrontar situaciones creativas ante problemas

difíciles, lidiar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles y por último el 26.67% lograron un desempeño adaptativo a un nivel alto.

*Figura 4: Porcentajes del resultado de la dimensión actitud laboral*

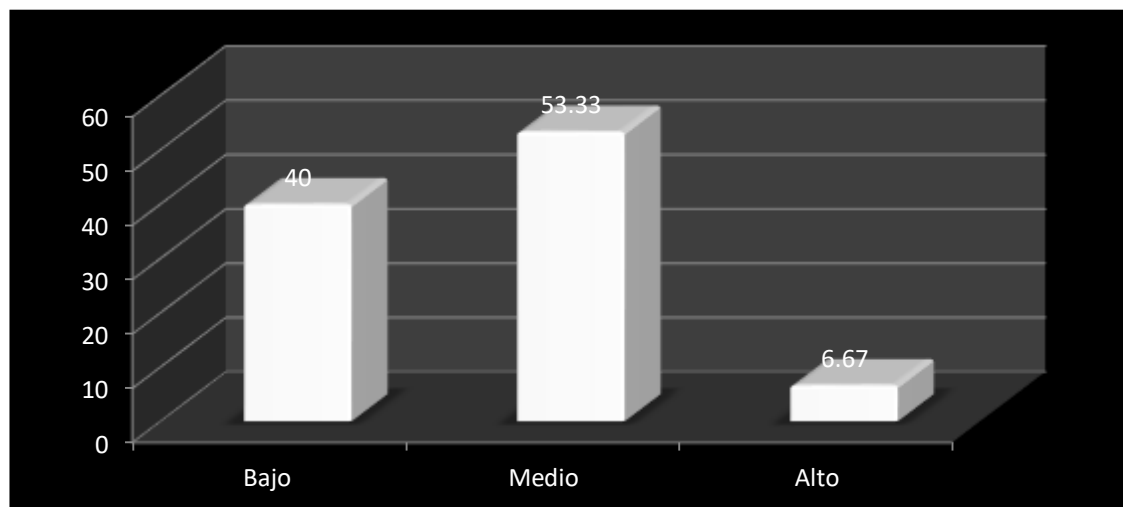


**Fuente:** Base de datos SPSS V.26

La figura 4, se aprecia un nivel medio en su actitud laboral, existiendo tarea que realizan los trabajadores que dificulta la efectividad y producción de la organización y por ultimo el 13.33% lograron un nivel alto de actitud laboral.

## 4.2 Resultados de la satisfacción laboral en los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca

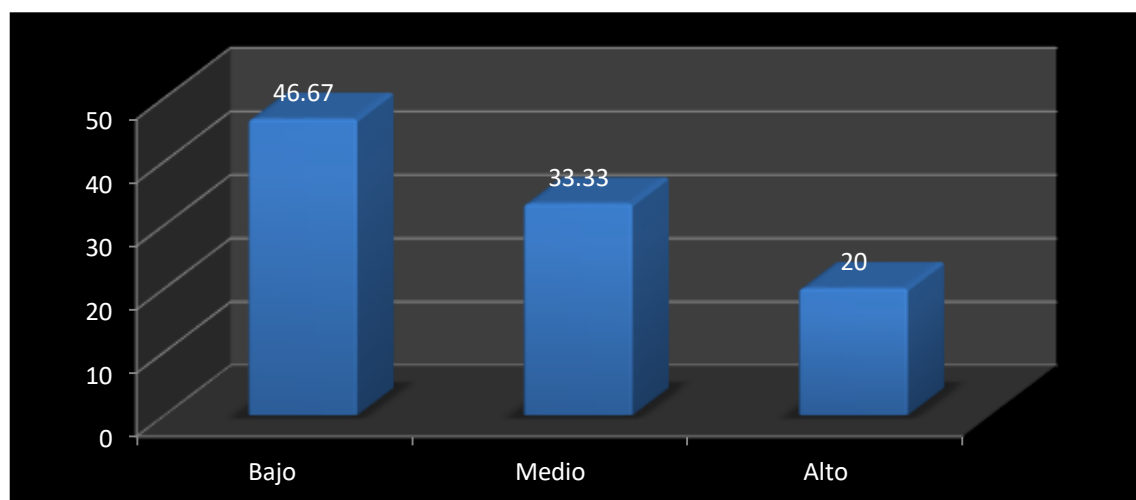
Figura 5: Resultado de la dimensión salario emocional



Fuente: Base de datos SPSS V.26

En la figura 5, se aprecia un salario emocional de los trabajadores en nivel medio con tendencia a bajo, explicándose el desnivel de los objetivos para lograr a futuro, el que se revela tomar la decisión de buscar nuevas oportunidades en donde sea de mayor equidad y por último existe una pequeña población que lograron un alto salario emocional.

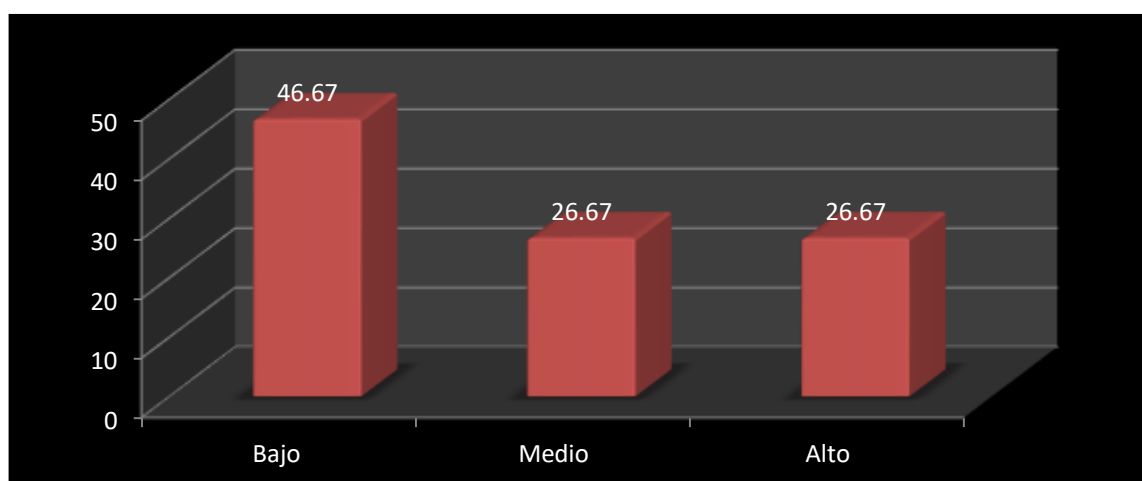
Figura 6: Porcentajes del resultado de la dimensión retribución económica



Fuente: Base de datos SPSS V.26

En la figura 6, se aprecia una retribución económica de los trabajadores en nivel medio con tendencia a bajo, explicándose una mala compensación monetaria que reciben los trabajadores por la tarea que realizan, aun cuando sea de índole obligatoria por ley y la calidad que se aprecie precisa el nivel del talento humano y por último existe una pequeña población que lograron un alto nivel de retribución económica.

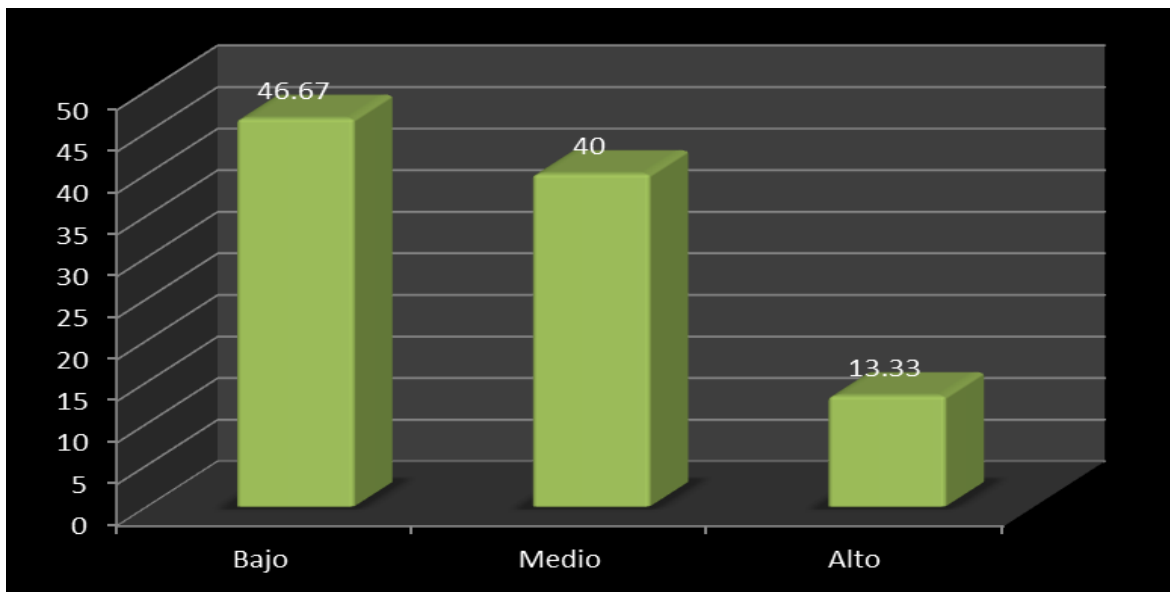
*Figura 7: Porcentajes del resultado de la dimensión clima laboral*



**Fuente:** Base de datos SPSS V.26

En la figura 7, se aprecia un clima laboral en los trabajadores en nivel bajo con tendencia a medio, explicándose un nivel de insatisfacción que experimenta el empleado al interior de la entidad, constituido por un gran número de elementos tanto emocionales y físicos que tienen incidencia en la conducta y mal desenvolvimiento de los miembros del equipo de trabajo, por último, existe una pequeña población que lograron un alto nivel de alto de un clima laboral.

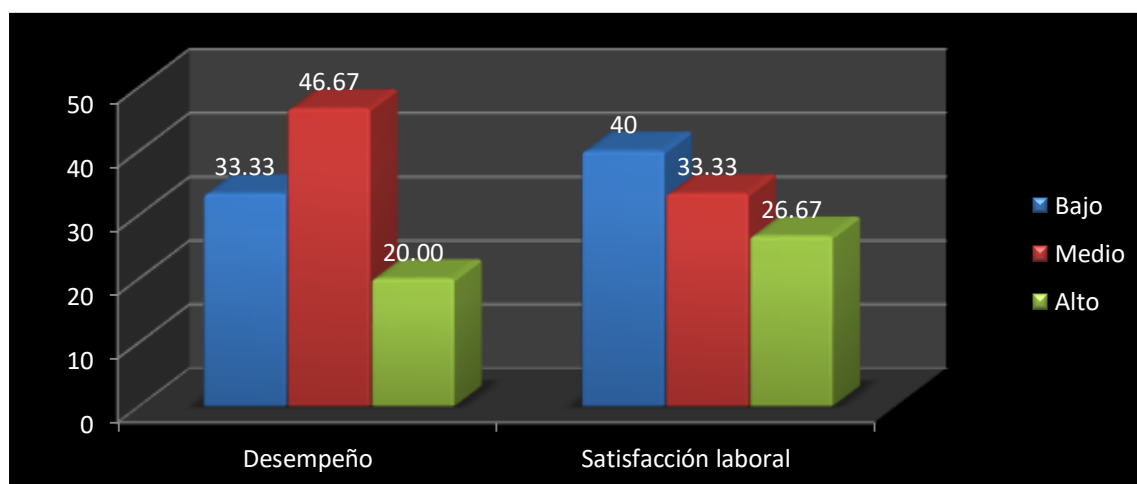
*Figura 8: Porcentajes del resultado de la dimensión toma de decisiones*



**Fuente:** Base de datos SPSS V.26

En la figura 8, se aprecia una toma de decisiones en los trabajadores en nivel bajo con tendencia a medio, explicándose un nivel de insatisfacción en la planificación, la actuación y evaluación de la actividad que se desarrolla en la organización por último existe una pequeña población que lograron un alto nivel en la toma de decisiones.

Figura 9: Porcentajes de los niveles de desempeño y satisfacción laboral



Fuente: Base de datos SPSS V.26

En la figura 9, se aprecia un nivel de desempeño en los trabajadores en nivel medio con tendencia a bajo, explicándose un nivel de insatisfacción de diversos elementos, como la meritocracia, flexibilidad de jornadas laborales, desarrollo profesional, valorando su rango de edad, porque al ser de distintas generaciones, valorar indistintamente el clima, a pesar de ello existe una pequeña población que lograron un alto nivel de desempeño; también se manifiesto un nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en nivel bajo con tendencia a medio, explicándose un bajo reconocimiento y desarrollo profesional, falta de estímulo por el esfuerzo desplegado, opciones de progreso y autorrealización personal, sin embargo existe una pequeña población que lograron un alto nivel de satisfacción laboral.

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad del nivel de desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	,453	15	,000	,561	15	,000
Satisfacción laboral	,453	15	,000	,561	15	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Durante el análisis de los datos, se observó que en la mayoría de los casos se obtuvieron valores de p (sig.) Por debajo de 0.05. Esto indica que los datos no coinciden con el estándar de la curva de distribución. Por lo tanto, para probar la hipótesis, usaremos las estadísticas no paramétricas de Rho Spearman para examinar el nivel de desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca

**Tabla 2**

*La correlación del desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca*

<b>Correlaciones</b>			Desempeño	Satisfacción
			o	laboral
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
	N	15	15	
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
Sig. (bilateral)		.	.	
N		15	15	

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

Los datos obtenidos en la tabla 2 muestran datos de correlación realizando un análisis mediante una prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, que dio como resultado un coeficiente de correlación de 1,000, la cual se puede descifrar como una correlación positiva y alta; además se obtuvo una significancia de 0.000 el mismo que es menor a la sig. de 0.01, logrando deducir que si existe relación significativa en el nivel de desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.



## V. DISCUSIÓN

De los resultados mostrados se tiene una relación directa y significativa entre el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado Huarmaca, siendo esta de alta intensidad y positiva, con lo cual se puede entender que a una mayor satisfacción laboral se tendrá un mejor desempeño. En este sentido, con similares resultados Vargas (2021) analizó la existencia de relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en los empleados en el distrito de la Ciudad de Tabalosos. Para ello, aplicó una investigación cuantitativa, correlacional y un cuestionario a la muestra seleccionada. Los resultados que encontró fueron: no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en la localidad de Tabalosos, con el valor 0.16 obtenido muestra una correlación positiva muy débil, la prueba bilateral de 0.310 está por encima de 0.05, la satisfacción laboral es independiente del desempeño y otras variables son más importantes. Se concluyó que la satisfacción del jefe con el desempeño de los empleados muestra una correlación positiva muy baja. A pesar que, en ambos casos de estudios, cuentan con correlaciones positivas, sin embargo, muestran niveles de intensidad muy distintas, lo cual puede explicarse debido al factor humano generando disparidades considerables. Con similares resultados se tiene a Espinoza (2020) quien propuso una investigación donde analizó la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad, para ello fue necesario la aplicación de una investigación cuantitativa, de diseño no experimental. Los resultados que encontró fueron: para la realización del trabajo el 70% introdujo un nivel "medio" y de igual manera para la ejecución del trabajo el 62%. Además, la satisfacción laboral y el desempeño adquirieron un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,744.

Se halló en los resultados que en el Juzgado de Paz Letrado Huarmaca se tiene un nivel medio en la dimensión desempeño de labores, además, se cuenta con un nivel medio en la dimensión adaptativo, así mismo, se tiene un nivel medio en la dimensión desempeño contextual, finalmente, se aprecia un nivel medio en la dimensión actitud laboral, de la variable desempeño laboral, con estas características, en general, la variable desempeño laboral muestra un nivel medio. Santisteban (2020) analizó la relación entre el clima organizacional y

desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía de Lambayeque, para lo cual fue necesario la aplicación de instrumentos como el cuestionario en una investigación cuantitativa, correlacional. Los resultados fueron: en el aspecto cognitivo, el 50% los trabajadores piensan que es inapropiado y el 6% piensa que es aceptable. Cabe señalar que, en términos de eficiencia laboral, el 78,81% al personal del Ministerio Público de Lambayeque en la Sede Chiclayo lo considera suficiente y el 21,19% lo considera aceptable. Las conclusiones fueron: Existe una relación positiva significativa entre los empleados de la fiscalía de Lambayeque del desempeño laboral. Por una relación razonablemente positiva.

En el Juzgado de Paz Letrado Huarmaca se aprecia una dimensión de salario emocional de los trabajadores con un nivel medio con tendencia a bajo, además, se aprecia la dimensión retribución económica de los trabajadores con un nivel medio con tendencia a bajo, así mismo, se tiene la dimensión clima laboral en los trabajadores con un nivel bajo con tendencia a medio, también, se aprecia una dimensión toma de decisiones en los trabajadores con un nivel bajo con tendencia a medio, finalmente, se aprecia una dimensión de desempeño en los trabajadores con un nivel medio con tendencia a bajo. Silva (2018) quien afirma que muchos investigadores cuentan con el recurso humano adecuado para el logro del objetivo esperado, pero es un componente crucial para la ejecución laboral y la hipótesis relativa a la ejecución de la posición. Así mismo, Soriano (2017) demuestra que la ejecución de la ocupación en un puesto laboral es afectada por variables para mejorar el desarrollo de los trabajadores aplicando actividades preventivas que resultan en una mejor ejecución de la ocupación.

En el Juzgado de Paz Letrado Huarmaca se cuenta con salario emocional con un nivel medio con tendencia a bajo, además, se aprecia la dimensión retribución económica de los trabajadores con un nivel medio con tendencia a bajo, así mismo, se cuenta con un clima laboral en de un nivel bajo con tendencia a medio, también, se aprecia una dimensión toma de decisiones en los trabajadores con un nivel bajo con tendencia a medio, finalmente, se aprecia una

dimensión de desempeño en los trabajadores con un nivel medio con tendencia a bajo. De la misma forma, Santisteban (2020) analizó la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía de Lambayeque, para lo cual fue necesario la aplicación de instrumentos como el cuestionario en una investigación cuantitativa, correlacional. Cabe señalar que, en términos de eficiencia laboral, el 78,81% al personal del Ministerio Público de Lambayeque en la Sede Chiclayo lo considera suficiente y el 21,19% lo considera aceptable. Las conclusiones indicaron que existe una relación positiva significativa entre los empleados de la fiscalía de Lambayeque entre el entorno organizacional y las variables de desempeño laboral, en consecuencia, hay quienes piensan que el entorno organizacional es aceptable, apropiado e inadecuado, y, existe una relación entre la organización y el desempeño laboral, ya que el entorno organizacional domina las evaluaciones aceptables y, en cambio, el 8% y el 30,5% aclaran que son adecuados para el desempeño laboral.

Se encontró una correlación positiva y alta entre desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado Huarmaca con una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 1.00. En contrario a lo evidenciado tenemos a Vargas (2021) quien analizó la existencia de relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los empleados en el distrito de la Ciudad de Tabalosos, para ello fue necesario la aplicación de una investigación cuantitativa, correlacional y se aplicó un cuestionario a la muestra seleccionada. Los resultados mostrados fueron: el principal hallazgo fue que no existía una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en la localidad de Tabalosos. Por tanto, el valor 0.16 obtenido muestra una correlación positiva muy débil, la prueba bilateral de 0.310 está por encima de 0.05, la satisfacción laboral es independiente del desempeño y otras variables son más importantes. Finalmente, este autor concluyó que la satisfacción del jefe con el desempeño de los empleados muestra una correlación positiva muy baja.

## **VI. CONCLUSIONES**

Existe relación significativa entre el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado Huarmaca, siendo esta de alta intensidad y positiva, prevaleciendo el liderazgo y el compromiso hacia el cumplimiento de metas. con líderes comprometidos con la entidad y con los usuarios externos mediante un trabajo proactivo y efectivo.

En el Juzgado de Paz Letrado Huarmaca se aprecia una dimensión de salario emocional de los trabajadores con un nivel medio con tendencia a bajo, además, se aprecia la dimensión retribución económica de los trabajadores con un nivel medio con tendencia a bajo, así mismo, se tiene la dimensión clima laboral en los trabajadores con un nivel bajo con tendencia a medio, también, se aprecia una dimensión toma de decisiones en los trabajadores con un nivel bajo con tendencia a medio, finalmente, se aprecia una dimensión de desempeño en los trabajadores con un nivel medio con tendencia a bajo.

También se destaca que, en el Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca existe un nivel de satisfacción laboral bajo por la falta de capacidad al realizar su trabajo, no hay desenvolvimiento de los miembros del equipo de trabajo, manifestando problemas entre sus compañeros.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A los políticos y tomadores de decisiones del sector justicia, se les requiere considerar el fortalecimiento para el logro de objetivos e implementar estrategias de mejoras para la institución.

A los directivos del Juzgado de Paz Letrado de Huarmaca, deberán incentivar el respeto, la empatía y un trabajo en equipo para el logro de una convivencia y un buen desarrollo laboral.

A los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado de Huarmaca considerar y aplicar instrumentos de medios de solución ante conflictos laborales, en dónde prime la empatía y el compañerismo.

## **VIII. PROPUESTA**

De los resultados presentados en esta tesis se proponen estrategias para corregir el problema existente del desempeño y satisfacción laboral en el Juzgado de Paz Letrado de Huarmaca. En este marco se propone la implementación de estrategias a manera de un proceso continuo de mejora. La estructura de la propuesta se detallará a continuación:

### **Base Legal:**

Nos basamos a la normativa siguiente:

1. Decreto legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
2. Reglamento del DL N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
3. Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 021-2000-PCM.
4. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
5. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
6. Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
7. Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

**Ámbito de Aplicación:** Juzgado de Paz Letrado de Huarmaca.

**Objetivos General:** Implementar una propuesta de mejora del desempeño y satisfacción de los trabajadores.

### **Objetivos específicos:**

- 1) Fomentar e impulsar el mejor desempeño de los trabajadores.

- 2) Optimizar y mejorar la satisfacción de los trabajadores.
- 3) Capacitar al personal.

### **Etapas del Proceso de Implementación.**

En la primera fase denominada planificación se tendrán tres etapas: acciones preparatorias, identificación de brechas, elaboración del plan de trabajo, en la segunda fase el cierre de brechas y en la tercera fase el reporte de evaluación y mejora continua.

#### **FASE 1: PLANIFICACIÓN.**

La base de la implementación de la presente propuesta es el compromiso de los funcionarios y servidores públicos, para el incremento del desempeño y satisfacción laboral. Por ello, es necesario estas tres etapas:

Etapa I: Acciones previas en la que se realizarán diversas actividades de diseño y planificación de las acciones a seguir. Esta etapa sus actividades son: suscribir acta de compromiso, sensibilizar y capacitar al personal.

Etapa II: En esta etapa se evidencia las diversas actividades del personal en sus funciones asignadas. En esta etapa sus actividades son: elaboración del programa de trabajo para realizar el diagnóstico del desempeño y satisfacción laboral.

Etapa III: En la elaboración del plan de trabajo se formulan las acciones para cerrar las brechas de las deficiencias identificadas como producto del diagnóstico que se mencionó en la etapa anterior aplicado al proceso de contrataciones de obras públicas. Esta etapa se realizan las siguientes actividades: elaboración del plan de trabajo y el diagnóstico de la institución.

## **Fase 2: EJECUCIÓN**

En esta etapa se ejecutan acciones planificadas como resultado del diagnóstico y se toma en cuenta el plan de trabajo.

## **Fase 3: EVALUACIÓN**

Se verifica los reportes, supervisiones, entre otras cosas, los resultados obtenidos.

Etapa V: Reportes de evaluación y mejora continua, en esta etapa se realiza seguimiento de los resultados obtenidos a partir de la implementación de la presente propuesta.



## Alternativas de estrategias para satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.

ESTUDIO BASE	Objetivos estratégicos	Indicadores	Base	Metas					Iniciativas estratégicas	METAS
				2021	2022	2023	2024	2025		
Análisis de diagnóstico situacional sobre desempeño y satisfacción laboral.	Priorizar las necesidades urgentes de los trabajadores.	Porcentaje de análisis de la realidad institucional.	64%						Talleres de planeamiento con los altos mandos para mejoras del trabajador.	Superación de las tareas.
		Porcentaje de satisfacción y desempeño laboral .		15%	25%	30%	35%	40%	Realizar talleres y difusión, a fin de identificar el punto débil y darle la solución idónea para el avance de objetivos.	
	Acceder a una administración de justicia eficiente, transparente y óptima por parte de los trabajadores.	Porcentaje de un plan consensuado.	80%	10%	15%	20%	30%	35%	Fomentación de relaciones interpersonales, con jornadas didácticas para la disminución de estrés.	
	Efectivizar mejoras en la retribución económica para los trabajadores.	Porcentaje de reconocimiento por llegar al logro de metas.	73%	15%	20%	25%	28%	35%	Creación de un control para el cumplimiento de pagos, incentivos y pagos.	
	Iniciar esfuerzos para definir un trabajo estructurado, efectivo con aras a la participación y liderazgo.	Completar las tareas con óptimas actitudes.	77%	10%	18%	25%	30%	35%	Gestionar para incentivar las buenas costumbres en la institución..	
	Iniciar las oportunidades de ascensos.	Evaluaciones y experiencias curriculares.	55%	10%	20%	28%	35%	40%	Realizar un análisis adecuado con los altos mandos para un mejor fortalecimiento de capacidades a los trabajadores.	
									Oobtención de resultados económicos, bajo un régimen de logros y objetivos estimulado por los altos mandos y que se vea reflejado también en el buen trato con los trabajadores y usuarios.	

## REFERENCIAS

- Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T., & Graziano, G. (2018). Emotional salary AS A strategy to retain talents. IOSR Journal Of Humanities And Social Science, 74-80. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol>.
- Araya o, L., & Pedreros , M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de chile del año 2009., 46-61
- Anderson, B. (2014). La Evaluación del Desempeño: una herramienta de motivación en las organizaciones:[https://blogs.upc.edu.pe/sinergia-einnovacion/habilidades-blandas/la-evaluacion-del-desempeno-una-herramienta-de motivación](https://blogs.upc.edu.pe/sinergia-einnovacion/habilidades-blandas/la-evaluacion-del-desempeno-una-herramienta-de-motivacion).
- Alvarado, A., & Argüello, N. (2018). Factores higiénicos y motivadores en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. Ra Ximhai.14(3) <https://www.redalyc.org/jatsRepo/461/46158064013/index.html>.
- Cáceres, J.(2020). Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39613/C%C3%A1ceres\\_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39613/C%C3%A1ceres_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderon, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del Área Administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango. Universidad Rafael Landívar.
- Calderón, N., & Andrade, F. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en el personal de entidades universitarias. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/115](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/115)
- Coromoto, H., y Villón, S.G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y

- Cuesta, A. (2020). How to Measure Employee Satisfaction by Applying the ISO 9001:2015 Standard. Cofín, Habana, 14(1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2073-60612020000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2073-60612020000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Correa, F. (2014). Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar. Tesis. Mar de Plata: Universidad FASTA.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/49224417.pdf>.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia: Editorial Nomos S.A.
- Chunga, M. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Unión-Sechura. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Piura-Perú.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28821>
- Chiang, María. M., & San Martín, N.J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Ciencia & trabajo, 17(54), 159-165.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>.
- Chiang , M. M. (2017). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of talcahuano city hall.
- Chumo , J. E. y Lozada , R. E.(2021). Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54427>
- Hernández Z. (2016). La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en el área de cirugía del hospital Naylamp. (Tesis de licenciatura). Chiclayo.

- Dailey, R. (2012). Comportamiento organizacional. Escuela de Negocios de Edimburgo.
- Espinoza , M. G.(2020). Satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60463>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2011). The motivation to work. Estados unidos: Transaction publisher.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Huamán, R.J. (2017). Calidad de servicio y satisfacción del usuario en la Municipalidad Provincial de Corongo. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11990>.
- Gestión. (2018). Clima laboral afecta en un 20% la productividad de empresas. <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividadempresas-724400.aspx>
- Gorriti, M. (2016). La Evaluación del Desempeño: Análisis, retos y propuestas. Una aplicación a la Comunidad Autónoma de Aragón. La Alta dirección Pública. Análisis y propuestas, INAP. Madrid-España.
- Grifol, D. (2016). Teoría de las Necesidades de McClelland. Obtenido de <https://danielgrifol.es/teoria-las-necesidades-mcclelland/>.
- Martínez, A. U. (2016). Cuatro niveles de conocimiento en relación a la ciencia. Una propuesta taxonómica. Obtenido de

file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetCuatroNivelesDeConocimientoEnRelacionALaCienciaUna-5888348.pdf

Martínez, M. (2017). Psychospirity. Obtenido de <https://www.psychospirity.com/2017/03/la-iniciativa-personal.html>

Marulanda, F.A., Montoya, I.A., y Vélez, J.M.(2013). Motivational theories in the study of entrepreneurship. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762014000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762014000100008).

Marín, H., & Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. 17(4): 42-52. <https://www.researchgate.net/publication/322157311>.

Marmolejo , L. ( 2019). Satisfacción laboral y desempeño.

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/RICE/article/view/9240/8372>

Moreno.J y Zúñiga, Y (2015). Relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la fundación hospital san pedro de la ciudad san juan de pasto. (Tesis de Licenciatura)]. Universidad de Nariño. Colombia

OPS. Salud de los Trabajadores: Recursos (2020): [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es).

Orgambidez, A., Pérez, P., & Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. Rev Psicol Trab Org. 31(2), 69-77. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1576-59622015000200002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622015000200002).

Paredes , J. A. y Urquia , D. B.(2020). Satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabalosos, San Martín. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3844>

- Ramírez, R. (2013). Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. (Tesis doctoral Universidad autónoma de Madrid, España):[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525\\_](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_)
- Rodríguez, E. M. (2018). La mente es maravillosa. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
- Rodríguez, J. A. (2018). La Gestión y el Desarrollo Organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano. Área de Innovación y desarrollo S.L.
- Santisteban , L. (2020) .El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49030?s>.
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnología y humanista. Edit. Universidad Ricardo Palma. Perú
- Soriano, E. (2017). El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la institución financiera BAC, Honduras. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral).
- Universidad César Vallejo (2020). *Guía de productos de investigación*. Lima-Perú
- Werther, Jr. Keith Davis (2008) Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. (6ta edición). México: McGraw – Hill. Versión electrónica. Rde[http://www.academia.edu/13316448/Administracion\\_de\\_recurso\\_humanos\\_6ta\\_edicion\\_-\\_William\\_B.\\_Werther](http://www.academia.edu/13316448/Administracion_de_recurso_humanos_6ta_edicion_-_William_B._Werther).

- Zuluaga, J. (2014). Remuneración, eficiencia y bienestar: una visión desde la universidad pública. Universidad Nacional de Colombia sede manizales. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/57445>.
- Talledo y Ugaz. (2019). Estrés y Satisfacción Laboral en trabajadores de un Call center, del distrito de Ate en el año 2018. (Tesis de licenciatura): Universidad San Ignacio de Loyola.
- Tznier.A, Rabenu.E y Radomsky.R (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Psicología del trabajo*.31(3).. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000365>.
- Vargas , E. D. P.(2021). Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tabalosos: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57041>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de variables

Variable	Problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo de estudio/Diseño de investigación	Población /Muestra
<b>V1:</b> Desempeño de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca	¿Qué relación existe entre el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca?	<b>objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca	Existe relación significativa entre el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.	<b>Aplicada correlacional modalidad propositiva.</b> en	15 trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca
<b>V2:</b> Satisfacción laboral		<b>objetivos específicos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca</li> <li>✚ Evaluar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.</li> <li>✚ Establecer el grado de relación que existe entre el nivel de desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.</li> </ul>		<b>Diseño experimental correlacional.</b> no	



## Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA
Desempeño laboral	Se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa. (Werther y Keith, 2008)	La variable será operacionalizada en razón de las dimensiones: Desempeño laboral, desempeño adaptativo y actitud laboral cuya valoración se realizará a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Desempeño de labores	Efectividad en el trabajo. Nivel de compromiso. Cumplimiento de metas.	Ordinal	Aplica da correlacional en modalidad prepositiva.	No experimental Descriptivo Correlacional.	15
			Desempeño contextual	Es proactivo. Con objetivos. Demuestra compañerismo.				
			Desempeño adaptativo	Adaptación. Empatía.				
			Actitud laboral	Proactivo.				

## Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA
Satisfacción laboral	Ocurre cuando una prestación rebasa las expectativas de los interesados (Huamán, 2017)	La variable será operacionalizada en razón de las dimensiones: salario emocional, retribución económica, clima laboral, participación en toma de decisiones, cuya valoración se realizará a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Salario emocional	Planes de formación Oportunidades de crecimiento Días libres Horario de trabajo Reconocimiento	Ordinal	Aplicada correlacional en modalidad prepositiva.	No experimental Descriptivo - Correlacional	15
			Retribución económica	Haberes equitativos Incentivación Gratificaciones Pago por competencias Desempeño puntual				
			Clima laboral	Relaciones interpersonales Estilo de gestión Respeto entre pares Empatía Trabajo en equipo				
			Participación en toma de decisiones	Consideración de puntos de vista Intervención en la resolución de casos Soluciones alternativas Oportunidad Ética				

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos Cuestionario sobre gestión administrativa

Apellidos y nombres:.....

El presente documento tiene como finalidad valorar el nivel de Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca.

Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

Siempre (3)

A veces (2)

Nunca (1)

Nº	Ítems	Niveles		
		S	AV	N
<b>Variable 1: Desempeño</b>				
<b>Dimensión 1: Desempeño de labores</b>				
1	Las autoridades ejercen influencia en los trabajadores para alcanzar los objetivos en el Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca			
2	Quienes ejercen liderazgo en el Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca controlan y prevén el cambio.			
3	El proceso de comunicación se desarrolla a través de la escucha activa			
4	Las ideas se expresan de manera clara, sincera y directa			
5	Se ofrece atención a las dificultades individuales de los trabajadores			
<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>				
6	Se potencia el grado de efectividad de las tareas a través de un plan consensuado			
7	Los trabajadores desarrollan su tarea de manera			

	cooperativa y colaborativa			
8	Los trabajadores gestionan el espíritu de equipo			
9	Se consensua y se negocia los acuerdos			
10	Se propicia la recíproca participación y el permanente ajuste de expectativas y preferencias de las partes			
<b>Dimensión 3: Desempeño adaptativo</b>				
11	Reconoce la manera cómo alguien trabaja y que es juzgado por su efectividad			
12	Advierte que los comportamientos que generan el producto o servicio satisfacen las responsabilidades que asume la organización y se concreta en las tareas más relevantes de un puesto de trabajo			
13	Completa las tareas, cantidad y calidad del trabajo, actualización del conocimiento, trabajo preciso y cuidadoso, planeamiento y organización, toma de decisiones, resolución de problemas, monitoreo y control de recursos			
14	Entiende que el contexto organizacional, social y psicológico en la ejecución de la tarea actúan como catalizadores facilitando, dificultando, incluso inhibiendo el desempeño en las labores			
15	Desarrolla la tarea extra, se esfuerza, tiene iniciativa, entusiasmo, atención a las obligaciones, inventiva, persistencia, motivación, dedicación proactividad, creatividad y cooperación			
<b>Dimensión 4: Actitud laboral</b>				
16	Ayuda a otros mostrando cooperación, cortesía y motivación; lealtad y compromiso; con conocimiento,			

	destreza, hábito y personalidad			
17	Se adapta en forma empática a los cambios que se generan en el sistema de trabajo			
18	Maneja la incertidumbre y los cambios impredecibles en el trabajo evidenciando adaptabilidad interpersonal, adaptabilidad cultural y adaptación física			
19	Realiza acciones de negatividad, comete errores en forma deliberada, hacer cosas que deterioran la imagen de la organización			
20	Incorre en demasiados y largos descansos, ausentismo, quejas tardanzas, realización inadecuada de la tareas, accidentes, insultos y chismes sobre compañeros de trabajo, peleas y discusiones con compañeros de labores, descuido en la seguridad, mal uso de privilegios y excesiva negatividad			
<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>				
<b>Dimensión 1: Salario emocional</b>				
1	La entidad evidencia planes de formación			
2	Los trabajadores tienen oportunidades de ascenso y promoción en la entidad			
3	La institución respeta los días libres del personal			
4	El horario flexible es política de la entidad			
5	Se reconoce el trabajo bien realizado			
<b>Dimensión 2: Retribución económica</b>				
7	Los haberes se operativizan en forma equitativa			
8	Se incentiva en forma monetaria el rendimiento del			

	trabajador			
9	La entidad gratifica el esfuerzo extraordinario de los servidores			
10	Los servidores suelen ser recompensados en forma económica por el trabajo de calidad que realizan			
<b>Dimensión 3: Clima laboral</b>				
11	Se fomenta las relaciones interpersonales favorables			
12	El estilo de gestión genera confianza recíproca			
13	Se observa un respeto mutuo entre pares			
14	La autoridad se pone en el lugar de los trabajadores			
15	La entidad propicia espacios de trabajo en equipos			
<b>Dimensión 4: Participación en toma de decisiones</b>				
16	La institución toma en cuenta los puntos de vista de los trabajadores			
17	Se promueve la intervención de los servidores en la resolución de casos			
18	Son consideradas las soluciones alternativas de los servidores			
19	Se toman las decisiones en forma oportuna			
20	La toma de decisiones se ciñe a los criterios de la ética			

### Anexo 3. Validez y confiabilidad

Constancias de validación del instrumento

#### Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca

Responsable: Castillo Pasapera Julia Esperanza

**Instrucción:** luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

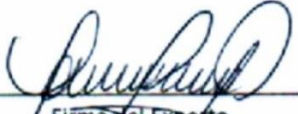
1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Acceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x		
Validez de criterio metodológico					x		
Validez de intención, objetividad de medición y observación					x		
Presentación y formalidad del instrumento					x		
<b>Total, parcial</b>					<b>20</b>		
<b>TOTAL</b>							

#### Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	x

Nombre y apellido	Castillo Pasapera Julia Esperanza	
Grado académico	Doctora	
ocupación	Docente universitaria-investigadora	

		 Firma del Experto DNI. N° 16420099 firma
--	--	---



## Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca

Responsable: Bertha Rosa Viera Fernández

**Instrucción:** luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:


1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	-----------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x		
Validez de criterio metodológico					x		
Validez de intención, objetividad de medición y observación					x		
Presentación y formalidad del instrumento					x		
<b>Total, parcial</b>					<b>20</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>						

### Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	x

Nombre y apellido	Bertha Rosa Viera Fernández	
Grado académico	Doctora	

ocupación	Docente universitaria	 DNI N° 40513957
-----------	-----------------------	--

**Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca**

Responsable: Idrogo Pérez Jorge Luis

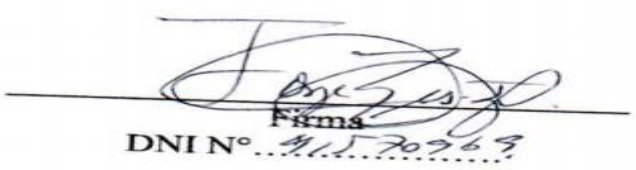
**Instrucción:** Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	-----------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x		
Validez de criterio metodológico					x		
Validez de intención, objetividad de medición y observación					x		
Presentación y formalidad del instrumento					x		
<b>Total, parcial</b>					<b>20</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>						

**Puntuación**

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	x

Nombre y apellido	Idrogo Pérez Jorge Luis	
Grado académico	Doctor	
ocupación	Abogado	

**Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca**

Responsable:

**Instrucción:** luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:


1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Acceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x		
Validez de criterio metodológico					x		
Validez de intención, objetividad de medición y observación					x		
Presentación y formalidad del instrumento					x		
<b>Total, parcial</b>					<b>20</b>		
<b>TOTAL</b>							

**Puntuación**

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	

De 18 a 20 valido, aplicar	x
----------------------------	---

Nombre y apellido	Orlando Alarcón Díaz	 <hr/> D.N.I. N° <u>6427321</u> Teléfono... <u>989135966</u>
Grado académico	Doctor	
ocupación	Docente de Post grado y investigador	

**Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca**

Responsable: Luis Montenegro Camacho

**Instrucción:** luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:


1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	-----------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x		
Validez de criterio metodológico					x		
Validez de intención, objetividad de medición y observación					x		
Presentación y formalidad del instrumento					x		
<b>Total, parcial</b>					<b>20</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>						

**Puntuación**

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	

De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	x

Nombre y apellido	Luis Montenegro Camacho	
Grado académico	Doctor	
ocupación	Docente de Post Grado - investigador	

### Estadísticos de fiabilidad

#### Desempeño de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

### Estadísticos de fiabilidad

#### Satisfacción laboral de los trabajadores del Juzgado de Paz Letrado, Huarmaca

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	20