



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos
de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Gonza Rivera, Milagros (orcid.org/0000-0002-4962-63)

ASESOR:

Dr. García Merino, Luis Santiago (orcid.org/0000-0001-9392-2474)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación la dedico con bastante amor y cariño especialmente a mis padres, hermanos y a todos los que confiaron en mí, porque fueron ustedes fuente de mi inspiración para lograr la gran meta que fue la llegar a ser profesional. Nunca olvidaré es palabras de ánimo que me decían, Tú puedes.

Agradecimiento

Un agradecimiento infinito a nuestro señor Jesucristo por permitirme lograr mis objetivos, por estar conmigo en cada tropiezo para darme la fuerza de seguir con coraje hacia adelante. Gracias por bendecirme cuidando mi salud para seguir luchando por mi familia.

¡Agradecimiento a los docentes de la Universidad César Vallejo, a mis compañeros que siempre estuvieron conmigo en el transcurso esta gran experiencia universitaria, con mucha satisfacción puedo expresar que terminamos juntos y que ahora podemos decir que la misión está cumplida!

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables: satisfacción laboral	15
Tabla 2 Operacionalización de la variable: Desempeño laboral	16
Tabla 3 Técnicas e instrumentos aplicados en el análisis de investigación	18
Tabla 4 Relación de juicios de expertos	18
Tabla 5 Coeficiente de alfa de Cronbach del cuestionario	19
Tabla 6 Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de castilla, 2022.....	21
Tabla 7 Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de castilla, 2022.	21
Tabla 8 Nivel de desempeño laboral en los colaboradores administrativos d ela municipalidad distrital de castilla, 2022	22

Resumen

En este trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Castilla, 2022. La presente investigación, fue de tipo aplicada, diseño investigativo no experimental, enfoque cuantitativo, los resultados nos indicaron que existe una relación directa y moderada entre las variables. Es decir, a medida que los puntajes de la satisfacción laboral aumentan, el desempeño laboral también se incrementa, llegando a la conclusión que para la prueba de hipótesis se considera el valor de significancia; lo que indica que se rechaza la hipótesis nula de manera altamente significativa ($P=0.000 < P=0.01$) Aceptando la hipótesis del investigador.

Palabras claves: relación, satisfacción, desempeño, colaboradores, administrativos

Abstract

In this research work, the general objective was to determine the relationship that exists between satisfaction and job performance in administrative collaborators of the district municipality of Castilla, 2022. The present investigation was of an applied type, non-experimental research design, quantitative approach, The results indicated that there is a direct and moderate relationship between the variables. That is, as job satisfaction scores increase, job performance also increases, reaching the conclusion that the significance value is considered for the hypothesis test; which indicates that the null hypothesis is rejected in a highly significant way ($P=0.000 < P=0.01$) Accepting the researcher's hypothesis

Keywords: relationship, satisfaction, performance, collaborators, administrative

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas enfrentan a una persistente transformación a nivel global, puesto que, tienen la capacidad de adaptarse para la obtención de respuestas rápidas con respecto a la determinación de su duración en el mercado, porque, para que esto sea factible es necesario el rol del factor humano ya que es de gran relevancia; es por ello, que los individuos requieren tener una motivación para su continuidad. Por lo tanto, si un trabajador está debidamente motivado para así lograr mejores objetivos en bien de la misma organización, esto se reflejará en su compromiso y su gran desempeño en el trabajo.

Por otro lado, si se enfoca en un aspecto global, la mayoría de organizaciones se encuentran afrontando los cambios persistentes para su progreso continuo, en otras palabras, responderán a los cambios de forma precipitada para la obtención de una inmediata adaptación, puesto que estos actos serán pieza fundamental para su permanencia o no en el mercado laboral.

Para Alvarado (2017) Hoy en día tener satisfacción laboral es un componente fundamental para que la empresa tenga un adecuado y correcto progreso dentro de su organización, pues, al ser relacionado con el desempeño del trabajo permitirá estar al tanto de cómo se sienten sus trabajadores en la empresa. Por lo tanto, el desempeño laboral es reflejado mediante el excelente funcionamiento de la organización, ya que, si el trabajador se identifica, compromete y sostiene una adecuada relación con sus compañeros y jefes laborales, su trabajo será de forma positiva frente a la empresa. En consecuencia, es fundamental que las empresas realicen habitualmente un balance de “satisfacción y desempeño laboral”, porque, será un gran aporte el conocimiento del manejo de sus trabajadores dentro de la organización, a fin de que luego los empleadores tomen disposiciones de prevención para la mejoría de ambas variables dentro de la empresa.

Para Benavidez (2017) en el medio municipal se adquiere una gran difusión para que el desarrollo de las naciones, las cuales están viviendo mejoras y cambios en su manejo institucional como: Colombia, México y España, donde el índice de desempeño y satisfacción en el trabajo muestran una colisión de sus entidades municipales que con el transcurso del tiempo es más notorio, ya que su vínculo más

próximo al ciudadano es la examinación de los establecimientos más conflictivos, donde las anomalías que se presente en el ámbito laboral son por lo menos el 60% que carece de mecanismos que inspeccionen internamente, ya que los trabajadores no cumplen las pequeñas labores establecidas por la ley.

Castro, Huilcapi & Jácome (2017) atribuye diferentes deficiencias en el desempeño laboral tales como: las malas condiciones en su ambiente laboral, pagos incompletos, escasez empática, no respeto a los horarios de trabajo, envío de información fuera de tiempo, deficiencia en la incorporación de los equipos, descoordinaciones, apatía, deficiencia en el trabajo en equipo, mala comunicación (jefe-trabajador). Asimismo, en muchos casos la donación del personal de la empresa es muy distinto en relación a la cantidad, así como la capacidad técnica idónea que les permita ampararse a la dirección edil.

En Perú, según lo referido por Escobedo (2019) indica que el 45% de los colaboradores no sienten tranquilidad y felicidad con el trabajo que desempeñan, la organización que ofrece asistencia a los CEOS, precisa que el 45% de los trabajadores no se sentían satisfechos en su totalidad en su centro de trabajo. En efecto, la insatisfacción se deriva de diferentes factores tales como: el criterio de los trabajadores es poco estimada, no tienen una comunicación directa con su empleador, los ceos no tienen eficacia al momento de liderar, mientras tanto, el 47% aseguró que la insatisfacción es sujeto de la poca remuneración que perciben y en ocasiones la explotación dentro de su centro de labores (Fraga 2019)

Poner a las personas primero y trabajar por las metas laborales de la empresa también trae una gran sensación de satisfacción a los empleados de tu organización, pues algunos autores afirman que los empleados se sienten cómodos en sus áreas asignadas y por ende tu trabajo será efectivo. Asimismo, en Piura, como resultado de la descentralización, surgieron municipios regionales y locales y unidades públicas municipales., las cuales son entes que favorecen en la gestión administrativa de la población en sus diversas exigencias. Es así que, las entidades descentralizadas por el gobierno producen una gran cantidad de trabajo y del mismo modo una mejor capacitación para sus empleadores, por esta razón, obtendrán un adecuado conocimiento para escuchar a los ciudadanos.

Por ende, se pudo percibir que, en la municipalidad distrital de castilla, existe

gran ineficacia al instante de la realización de sus deberes municipales y en la atención a los ciudadanos de la localidad, en consecuencia, se llegó a la conclusión que todo eso ocurre por la falta de satisfacción laboral, esto se refleja en la burocracia de los trámites administrativos, lo cual genera un deficiente desempeño laboral.

En referencia a la realidad **problemática establecida, se expresó la siguiente pregunta de investigación:** ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de castilla, 2022?; y de forma específica: a)¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de castilla, 2022?; b)¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de castilla, 2022; c)¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la realización personal y la orientación de resultados en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de castilla, 2022; d)¿Cuál es la relación entre la satisfacción con el ambiente físico y la organización en el trabajo en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de castilla, 2022.

La presente investigación se justificó teóricamente porque utilizó el concepto de Lucas (2018), que conceptualiza la satisfacción laboral y el desempeño. También hace precisión a diversas investigaciones propuestas y aplicadas por otras instituciones públicas para las cuales se consideró previamente a los anteriores ejercicios, ya que la referida información puede ser utilizada para identificar, sustentar y validar las relaciones que existen entre las variables propuestas. Para así contribuir con los resultados de la investigación y complementar la teoría investigada, la justificación práctica es una discusión sobre el enfoque procedimental con la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla. Por ende, este estudio propone opciones de solución que contribuyan a la mejora de los servicios en las instituciones nacionales antes mencionadas, y la justificación metodológica para el desarrollo de este trabajo brinda información de este estudio, Hernández, Fernández & Baptista (2014). Se realizó el cuestionario y se aplicó al personal de la entidad con el propósito que la encuesta sea confiable. Por último, en referencia a la justificación práctica, en la actualidad no se cuenta con dicha información.

Siguiendo con los objetivos de investigación se **estableció como objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Castilla, 2022, a) Determinar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Castilla, 2022, b) Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Castilla, 2022, c). Determinar la relación entre las dimensiones de satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Castilla, 2022.

En base a la información conseguida del estudio se planteó como hipótesis de investigación, Hi: Existe relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Castilla, 2022, Ho: El nivel de satisfacción de los colaboradores no se relaciona con el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Castilla, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Después de revisar la información relacionada con las variables de investigación, se hallaron diversidad de revistas científicas y trabajos de investigación que se exponen a continuación.

Internacionalmente en El Salvador, Flores y Flores (2018). En su investigación titulada: Determinación de Procedimientos Organizacionales en Diferentes Organismos Administrativos que Violan el Dr. Satisfacción y desempeño del personal administrativo y médico de la Unidad Comunitaria de Salud Familiar Tomás Pineda en el año 2016. Se planteó un objetivo general: Analizar el comportamiento. de la organización, personal administrativo y personal médico de la Unidad Comunitaria de Salud Familiar Dr. Tomás Pineda en el año 2016. Se concluyó que su funcionamiento diario depende en gran medida de las condiciones que brinda la organización y por lo tanto la falta de estas condiciones se refleja en su trabajo y denuncias. También se incluye la medida en que el personal trabaja individualmente y en grupos en el sitio, particularmente cuando interactúa con los pacientes, interactúa con el personal y realiza tareas laborales.

Para Argentina contamos con Platis (2018) en su estudio titulado: Satisfacción y Desempeño en un Centro Nacional de Administración Pública y Gobierno Local, con el objetivo general de analizar la relación entre satisfacción y desempeño en un centro de administración pública nacional. Como conclusión se pudo encontrar factores que indican satisfacción en el centro de trabajo, los cuales son la satisfacción del gerente y la gestión, el estilo de trabajo, el tiempo de trabajo y por último la seguridad en el trabajo

De modo similar, en Ecuador, Altamirano & Jacho (2017). en su trabajo de investigación titulado: La satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Quito. Determinó como objetivo principal el análisis del resultado de la satisfacción del desempeño de los trabajadores municipales. Concluyendo que, jamás han tenido promociones o ascensos dentro de su trabajo, lo cual generan una inadecuada satisfacción dentro de su trabajo, de tal modo, esto se refleja en su pésimo desempeño laboral, el cual evidencia su mal gestión administrativa.

Por Ecuador, Mariscal y Mora (2019) en su tesis titulada: Correlación entre la satisfacción y desempeño laboral, donde estableció como objetivo principal: analizar la interrelación entre la satisfacción y el desempeño laboral para indicar cuantitativamente el índice de los factores que transgrede el desempeño de la satisfacción laboral, asimismo, concluye que, los individuos buscan lograr llegar a la satisfacción de todas sus necesidades en torno a su ambiente laboral para que asuman sus responsabilidades y éstas sean direccionadas para el cumplimiento de sus metas ya sea personales u organizacionales.

De igual forma, Hernández-Polito (2019) realizó un estudio en Chile titulado Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Organizaciones Públicas y Privadas. La identificación como objetivo general: un análisis de las encuestas de desempeño laboral. Concluyó que la motivación y la satisfacción laboral difieren entre las entidades públicas y privadas y que los empleados de las organizaciones trabajan juntos de acuerdo con diferentes protocolos y pautas para la gestión del personal y las habilidades organizacionales para determinar la naturaleza y el contenido de la planificación del trabajo, el estado contractual, el nivel de seguridad laboral, diferentes creencias y necesidades. En Argentina, Brazzolotto (2018) en su trabajo “Aplicaciones de la Evaluación del Desempeño de la Capacidad Organizacional” identificó como objetivo principal: observar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en general. El propósito de la inferencia es que existe una correlación positiva estadísticamente significativa porque conduce a la satisfacción laboral porque los indicadores económicos del desempeño comercial, como el retorno de la inversión, los ingresos de los empleados y los costos laborales, son favorables para las empresas.

En Ecuador, Chasillacta-Amores, Gancino-Vergara y Viteri-Arias (2020): Sistema de gestión del desempeño organizacional para la empresa de transporte público de Cotopaxi. El objetivo general fue determinar si existe relación entre la aplicación de los principios de calidad, la gestión variable y el desempeño desde la perspectiva del operador de transporte público en Cotopaxi. Se concluye que los resultados del estudio

identificaron una correlación de Pearson positiva significativa de 0,637 en el nivel de 0,01 (ambos brazos) que se considera una correlación positiva moderada. Con base en esto, se puede argumentar que el desempeño de los funcionarios de la empresa se ve afectado por la interacción de las prácticas de calidad integradas en el sistema de gestión.

A nivel nacional, Pizarro (2017) realizó un trabajo titulado “La relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral entre los empleados de la institución científica privada Alfred Nobel en Chachapoya, 2016”. El objetivo general fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la institución científica privada Alfred Nobel en Chachapoya en el año 2016. La conclusión es que los empleados están muy satisfechos con su trabajo, tanto en términos de desempeño laboral y diferentes dimensiones, como en la adquisición de experiencia. una mayor parte de su trabajo requiere que realice las tareas que se les asignan en su entorno de trabajo. Por otro lado, Sánchez (2019). El título de su disertación es: La Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los Empleados del Gobierno en el Municipio de San Martín, Tarapoto, 2018. Definido como objetivo principal: Análisis de la relación entre la satisfacción de los empleados y la productividad laboral en el Municipio de Tarapoto Distrito San Martín en el año 2018. Se concluyó una relación moderada significativa ($r = 0,437^{**}$; $p = 0,000$). Satisfacción laboral y productividad St. Empleados de Marten. Así mismo, en Lima, Jiménez (2022) en su estudio titulado: Satisfacción y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital III Emergencias Grau - EsSalud 2019. Tiene como objetivo principal: determinar la satisfacción del personal administrativo y el desempeño laboral del personal hospitalario. III Situaciones de Emergencia Grau - EsSalud 2019. Se concluyó que existe una relación significativa entre la satisfacción del personal administrativo y el desempeño laboral en el Hospital III Emergencias Grau - EsSalud 2019. En cuanto a Lima, estamos Tuesta (2018) en su estudio titulado: Efecto de la Satisfacción Laboral en el Desempeño Laboral de los Empleados Concesiones viales Perú 2018 Tiene como objetivo principal: determinar el efecto de la satisfacción laboral en el esfuerzo laboral de los trabajadores de las unidades pagadoras de la Concesionaria Vial Perú en el año 2018. La conclusión es que existe una relación entre la satisfacción laboral y el esfuerzo laboral. Fueron estadísticamente significativos ($p = 0,000$) y, a medida

que aumentaba la satisfacción laboral, también lo hacía el esfuerzo laboral, por lo que encontramos que la satisfacción laboral influye en el esfuerzo laboral.

Por su parte, Vargas (2021) en su disertación titulada “Satisfacción y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Municipio Regional de Tábalos 2020”. Establecimiento de metas generales: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Municipio Regional de Tabalosos en el año 2020. Los autores concluyen que no existe una relación significativa entre las variables ya que su puntaje es de 0,146, lo que indica una correlación positiva baja con una prueba de dos colas de 0,310, que es mayor que 0,05. Por lo tanto, la satisfacción laboral no tiene nada que ver con el desempeño.

Tarapoto, Jurka (2017) en su estudio titulado: “Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral entre los empleados de Caja Municipal de Paita S.A. – Sucursal Tarapoto, 2017, Determina que la satisfacción laboral tiene los recursos necesarios solo si el empleado percibe que el ambiente laboral es beneficioso porque la iniciativa de hacer el trabajo se desarrolla al compás del trabajo Por: Tumbes, Dioses (2017) en su trabajo titulado: La satisfacción laboral y sus factores que más influyen en el desempeño de los talentos comunitarios Tumbes, 2017. Identificar el objetivo principal del análisis de satisfacción laboral que más influye en el desempeño del talento e identificar sus factores. En resumen, el conocimiento público es el factor más influyente, el trabajo en equipo y un buen ambiente de trabajo se reflejan en su eficiencia laboral, pero el menos influyente es la remuneración, que es un sentido de injusticia y equidad.

En Lima, Arnao (2022) en su estudio titulado: Factores motivacionales e índice de satisfacción laboral de los egresados del Hospital III de emergencia Grau. El objetivo general fue determinar la relación entre los motivadores y la satisfacción laboral entre los antiguos alumnos de enfermería del Hospital III de emergencia Grau en el año 2021. La conclusión es que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los factores motivacionales.

Chimbote, Medina (2017). En su estudio, titulado "Desempeño del personal administrativo contratado por el municipio de Santa Chimbote 2017", estableció un objetivo general: medir el desempeño del personal administrativo contratado por el municipio de Santa Chimbote 2017. En pocas palabras: las comisiones no están

funcionando bien. Se recomienda que las personas designadas sean capacitadas de inmediato para que adquieran nuevos conocimientos para servir efectivamente a los ciudadanos.

Peña (2021) publicado en su artículo titulado: Desempeño Laboral y Motivación de los Empleados en la Dirección Regional de Educación de Piura en el 2021. Tiene como propósito general Determinar si existe relación entre el desempeño laboral y la motivación de los empleados del consejo escolar región Piura 2021. . Se concluyó que el desempeño laboral adecuado y exitoso es la planificación y organización de los empleados, enfocándose en las metas establecidas por la institución, la acción proactiva, realizando tareas desafiantes y complementando conocimientos relevantes para el puesto.

Después de presentar estudios sobre satisfacción y desempeño en el trabajo realizados por varios autores en el contexto de este informe de investigación, se presentan varias teorías desarrolladas recientemente. Un fenómeno muy importante para el mayor crecimiento de las personas en relación con el trabajo es la satisfacción que sienten los empleados. Este mecanismo se conoce desde hace varios años en el siglo XX.

Boulware (2018) refiere que, para llegar a este nivel, es necesario combinar herramientas técnicas con talento personal para lograr resultados efectivos en su organización. En las organizaciones, la satisfacción laboral está relacionada con las preferencias laborales, por lo que la satisfacción laboral a menudo se mide para saber cuánto durarán estas personas.

Pintado (2019) afirma que la satisfacción laboral es el estado conductual y emocional que exhiben los trabajadores en su entorno laboral. Se basa en las creencias y valores que desarrollan los empleados. Es la medida en que los empleados están comprometidos con estructuras, metas y aspiraciones específicas para retenerlos a ellos y a sus empleados. La satisfacción laboral se encuentra relacionada con el entorno institucional de la empresa y el desempeño laboral. Los sistemas de recompensas, los incentivos, las recompensas, las recompensas y las políticas de promoción deben ser completos y sin confusión, pero justos y coherentes con esos aspectos.

De modo similar, Robbins y Judge (2017) precisan que la situación laboral y el

desempeño eficiente está relacionado al trabajo que es derivado de una estimación de sus particulares.

More (2019) La satisfacción laboral se encuentra relacionado a las conductas eficaces y confortables de los ejercicios beneficiosos vividos en el entorno laboral, ya que está conectado a las reacciones que tenga el jefe, así como la remuneración y el ambiente, siendo primordiales para que el trabajador se sienta confortable y próspero en las actividades que realiza.

Burgos (Hoppock, citado en 2018) efectuó uno de los primeros estudios sobre la satisfacción, precisando a sí mismo como un nivel efectivo del clima laboral y el ambiente que logra un individuo, y realizando un análisis pormenorizado para que estén satisfechos en el lugar de trabajo.

García (2018) indica que la satisfacción que se posee es un vínculo ya sea favorable como desfavorable con sentimientos en relación a los trabajadores y su trabajo.

Posteriormente, Colloapaza y Condori (2017) precisan que los factores que inciden solo consideran a la satisfacción laboral, la remuneración económica y la compensación del trabajador a cambio de su trabajo. Por lo que, se incluye la remuneración y los múltiples beneficios socioeconómicos en favor del trabajador y su familia. Consecutivamente, se tiene a las condiciones del ambiente laboral, como también las labores que el trabajador realiza entre la temperatura, en el ruido, iluminación, limpieza, etc. Por último, se tiene en cuenta a la estabilidad y seguridad que le facilita establecimiento al trabajador, lo cual es considerado como una garantía para la permanencia del trabajador en su puesto designado, en efecto, se considera la relación laboral entre cada colaborador de la Entidad.

De acuerdo a la segunda variable en estudio, es el desempeño laboral, donde se realizó el análisis de las teorías que las respaldan y definen. Así lo establece Miranda (2020) quien sostiene que el desempeño laboral es situacional ya que puede ser cambiante entre los individuos y eso dependerá del sinfín de componentes condicionantes que serán influyentes en el mismo. Es por ello que, el reconocimiento y valoración hace que ellos trabajadores solo dependan de su alto rendimiento que será reflejado en su trabajo de calidad. Por lo tanto, la destreza e inteligencia solo dependerá para el fácil entendimiento de las actividades encomendadas. De tal modo

que, el desempeño que tengan los empleados solo estará conectado a los elementos de forma positiva, ya que, con la búsqueda de las metas establecidas interpuestas por el establecimiento de trabajo, se logrará de manera satisfactoria los objetivos y el compromiso institucional.

Igualmente, Martínez y Uzquiano (2018) señalan que el desempeño laboral en el establecimiento de trabajo puede ser cambiante entre los trabajadores, ya que, en este sentido son influyentes las motivaciones, trabajo en equipo, las habilidades, capacitación y supervisión de los mismos, y por ultimo los componentes de situaciones determinadas, todo esto en relación al trabajador y su rol que tenga establecido en su establecimiento laboral.

Bizneo (2016), indica que el desempeño laboral es eficacia brindada en el trabajo, lo cual lo realiza el trabajador. De tal modo, se considera que la competencia profesional y la habilidad interpersonal transgreden de una manera directa en relación a los resultados de las empresas.

Palacios (2018) el desempeño laboral es el mérito que se aguarda para la aportación en la estructura con los múltiples episodios de conducta del trabajador que tiene en lapso de tiempo.

Robbins (2017) La atribución del desempeño se considera uno de los principios centrales de la psicología del desempeño porque se pueden establecer objetivos y esos objetivos se pueden activar mediante el progreso del comportamiento o del desempeño, lo que ayuda a una persona a centrar sus esfuerzos en un objetivo complejo en lugar de uno más pequeño. complejo uno de los objetivos.

Luego de haber expuestos las diferentes e importantes teorías, se presentan así las posteriores dimensiones.

Barona (2019) indica que la realización personal, es primordial en las personas, puesto que impulsa en la búsqueda del sentido de su vida. Empero, el sentirse tener un bajo rendimiento o realización de uno mismo se origina cuando se comprueba que las peticiones que se solicita van más allá de su capacidad para la atención de una manera eficaz. Por lo que la escasez del logro personal en el entorno laboral se determina por la decepción y frustración referente al trabajo.

También, Dyer (2017), refiere que la realización personal es basada en las metas y objetivos que son planteados a lo largo de nuestra vida, porque las metas

establecidas jamás culminan, puesto que, cuando uno se propone un objetivo se comienza desde el esfuerzo más pequeño y con el transcurso del tiempo se logra satisfactoriamente. Esta perspectiva se basa en la continuidad para lograr la realización personal y laboral, ya que, si se continua el camino, esto no solo significa haber logrado lo más grande sino, es sentirse satisfecho y contento con todo lo que se ha logrado.

Lambda (2017) hace precisión sobre la dimensión satisfacción con el ambiente físico, indicando que los colaboradores se preocupan por su entorno laboral donde realizan sus actividades diarias. De tal modo, desean que su ambiente de trabajo le brinde todas las facilidades para que puedan desarrollar su trabajo sin ningún percance y así logren la satisfacción de sus propias necesidades fundamentales, por lo que, cuando se da el incremento de la productividad, ellos puedan mejorar su vínculo laboral con sus compañeros y así seguir con las ganas de continuidad en su centro de labores que les brinden todos esos beneficios.

De acuerdo a lo establecido por Alvarado (2019) en referencia al ambiente laboral, indica que es el entorno que abarca a la estructura y organización del trabajo, es así que el análisis del entorno laboral entiende esencialmente los conflictos que puedan estar vinculados con las contusiones corporales o la contaminación con sustancias químicas nocivas. Pongamos el caso de que la temperatura de ciertos establecimientos laborales no es adecuados o confortables, ya que en ciertas oportunidades es la poca iluminación o humedad del establecimiento; y en otros lugares consideran al ruido o el polvo dentro de su ambiente laboral.

Por lo tanto, en relación a la dimensión orientación de resultados, es todo aquello que admite la definición de los objetivos corporativos referentes a la función de todas las necesidades de la empresa, el cual considera que las competencias manifestadas por los trabajadores hacen que la manera de distribuir los recursos, asimismo, la designación de todas las actividades sea más eficiente. (Estrada, 2019).

Soriano (2018) precisa que la orientación por resultados, es una de las capacidades mejor valorada por las empresas, puesto que, puede adaptarse a los múltiples aspectos de la gestión empresarial, del mismo modo, en el entorno personal; em efecto, su fin no es el logro de los resultados de calidad, sino el de sobrepasar las perspectivas.

Es relevante hacer mención a Villacis (2019) quien refiere que la dirección a los resultados permite resaltar en el entorno laboral, el cual, incorpora un gran valor a la empresa, por ende, será de gran ayuda en la trayectoria profesional y así lograr el fortalecimiento la competencia en mención, también, mantendrá en una actualización constante para encontrar una mejor oportunidad laboral.

Po último, con respecto a la dimensión de organización laboral, Infante (2020) indica que es el desarrollo que se incorpora los recursos humanos a la tecnología, medios laborales, asimismo, los materiales en el transcurso del trabajo ya sea productivo, conocimientos o de servicios, a través de la adaptación de procedimientos y métodos que puedan facilitar el trabajo de manera racional, pacífica, perpetua con estándares solicitados para la salud y seguridad, así como las exigencias para alcanzar la productividad máxima para la satisfacción de las necesidades del personal Administrativo, ya que la organización laboral es pilar fundamental que sostiene el aumento de la productividad en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

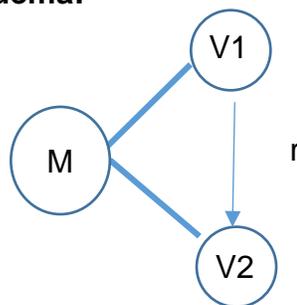
En base al reglamento del RENACYT, se utilizó un tipo de investigación aplicada, ya que, se buscó presentar a detalle la problemática aplicando las metodologías de diversos investigadores. (CONCYTEC), 2018

Es de enfoque cuantitativo porque permitió realizar la recopilación de datos los cuales fueron estadísticamente analizados, según Hernández et al. (2018).

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue el no experimental. En este diseño no se modificaron ni cambiaron las variables de estudio y solo se consideraron los fenómenos del medio natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Tiene un enfoque cuantitativo, que es el método más adecuado según las características del estudio, Cruz, Olivares y González (2018) toda investigación cualitativa tiene como finalidad determinar la relación o grado de correlación entre variables, generalización, objetivo y resultados. Conexiones causales que explican por qué sucedió o no sucedió un evento en particular. Se utiliza un diseño de correlación cruzada, considerando Huaire (2020) que este diseño enfatiza la relación reportada entre dos o más alcances, conceptos o variables.

Esquema:



3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral, que es una variable cualitativa ordinal

- **Definición conceptual:**

Para Abrajan (2019), la satisfacción laboral se percibe como un estado donde se relejan las emociones positivas lo cual se demostrará en la productividad de los trabajadores de la entidad investigada, que harán un trabajo efectivo.

- **Definición operacional:**

Para medir la variable se utilizó el instrumento del cuestionario con preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población muestral **de 70 trabajadores**, se consideró las dimensiones de realización personal y condiciones en el trabajo.

- **Indicadores**

Dentro de la operacionalización de la variable, se mostraron los siguientes indicadores:

Dimensión 1: realización personal

Dimensión 2: Condiciones en el trabajo

- **Escala de medición:** la variable del presente estudio fue medida por la escala ordinal

Tabla 1 Operacionalización de las variables: satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de Escala
Variable Satisfacción Laboral	Realización personal	Motivación intrínseca y extrínseca	1,2	Escala Ordinal 1= Mala 2=Regular 3= Buena
		Valores Morales	3	
		Equilibrio emocional	4	
	Condiciones en el trabajo	Autorrealización	5	
		Características del trabajo	6	
		Jornada de trabajo	7	
		Entorno físico laboral	8	
		Realización del trabajo en equipo	9	

Nota: Elaboración propia

Variable 2: Desempeño laboral, que es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual**

Según Mejillón (2017), indica que el desempeño laboral se basa en observar el rendimiento de cada colaborador de la empresa, donde se podrá observar las deficiencias y eficiencias de las distintas áreas de la organización para lograr una mejora y cumplir con las metas asignadas.

- **Definición operacional**

Para medir la variable se aplicó una encuesta dirigida al jefe de área evaluando el nivel de desempeño del colaborador.

- **Indicadores**

A continuación, se especifican los siguientes indicadores

Dimensión 1: Orientación de resultados

Dimensión 2: Determinación

- **Escala de medición:** la variable del presente estudio fue medida por la escala ordinal.

-

Tabla 2 Operacionalización de la variable: Desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de Escala
Variable Desempeño Laboral	Orientación de resultados	Intensidad	10	Escala Ordinal 1= Mala 2= Regular 3= Buena
		Autodirección	11	
		Persistencia	12	
	Determinación	Resolución de conflictos	13	
		Accesible a los cambios	14	
		Adecuado manejo de habilidades blandas	15	

Nota: Elaboración propia

3.3. Población, muestra, muestreo

Población:

Este estudio estuvo compuesto por los colaboradores de la Municipalidad distrital de Castilla. Que abarcan 130 colaboradores. Por otro lado, Fernández (2018), nos dice que una investigación censal es donde la muestra es toda la población.

Muestra:

Es por ello que la muestra de la población estuvo conformada por los 70 colaboradores administrativos de una Municipalidad Distrital.

Muestreo:

Se considera una muestra de "n" =55 pobladores con una confiabilidad del 90% con un margen de error del 5% de un universo de 70

Formula de población finita:

$$55 = \frac{70 * 1.645^2 * 50 * 50}{5^2 * (70 - 1) + 1.645^2 * 50 * 50}$$

Fuente: elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La encuesta se utiliza para medir la satisfacción laboral de los empleados y el desempeño laboral en el área administrativa del municipio de Castilla. Se exploran métodos de recolección de datos mediante preguntas para obtener mediciones que forman parte de los eventos del sistema (Fernández & Dulanto, 2015).

Tabla 3 Técnicas e instrumentos aplicados en el análisis de investigación

Variables de Estudio	Técnicas	Instrumentos
Satisfacción Laboral	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

Nota: Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos

Según Ñaupas (2018), plantea que una técnica de investigación es un modelo encargado de formular sistemáticamente una serie de preguntas en un formato específico que se relacionan con los supuestos del trabajo de investigación, así como con las variables y dimensiones.

El formulario utilizado en este estudio constó de 15 preguntas estructuradas (opción múltiple) con 9 preguntas sobre la variable “Satisfacción laboral” y 6 preguntas sobre la variable “Desempeño laboral”, teniendo en cuenta la escala de Likert de muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni de acuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo. (Ver adjunto)

- **Validez del instrumento:** Para la validación del instrumento como son la satisfacción laboral y el desempeño laboral, se consideró juicios de expertos.

Tabla 4 Relación de juicios de expertos

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Satisfacción Laboral	Joselito Luján Miguel	Doctorado
	Jorge Enrique Suyón Zapata	Magister
Desempeño laboral	Luis Alfredo Morgado Pérez	Magister

Nota: Elaboración propia

- **Confiabilidad:**

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Versión N°27, mediante el cual se calculó el grado de concordancia entre las interrogantes y la contestación. Se ejecutó una prueba piloto a 10 colaboradores, en la que se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, con un valor de 0.801 para la variable de satisfacción laboral y 0.960 para desempeño laboral, indicando alta confiabilidad positiva para ambas variables.

Tabla 5 Coeficiente de alfa de Cronbach del cuestionario

54	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Satisfacción laboral	0,801	Bueno
Desempeño laboral	0,960	Bueno

Total: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Para el proyecto investigación se gestionó una autorización correspondiente a la Oficina de Recursos Humanos para llevar a cabo nuestro cuestionario en dicho lugar, consecuente a la aprobación para la investigación de estudio se empleó la encuesta con la intención de demostrar la confiabilidad de los instrumentos. En cuanto a la recolección de información la realizamos a través de los instrumentos señalados anteriormente, no obstante, se guio al personal para el llenado de cada cuestionario y detallándoles la finalidad del proyecto.

3.6. Método de análisis de datos

El presente trabajo de investigación utilizó la información obtenida de un cuestionario de encuesta a 70 asociados administrativos, el cual fue procesado mediante métodos de confiabilidad en tablas de confiabilidad que muestran su exactitud y posteriormente obtenidas. Diseñado según Questionpro (2022), los resultados fueron analizados estadísticamente mediante SPSS. métodos, mientras que se determinó la influencia de las variables estudiadas. Además, se utilizó el valor de Shapiro-Wilk para probar la normalidad y la prueba estadística de Spearman para determinar el efecto. Luego se utilizó procedimientos que faciliten el análisis estadístico para que los resultados publicados se informen con precisión. en la cuenta. Según Gamarra (2013), se utiliza el programa Microsoft Office Excel para gestionar otros datos para facilitar la recuperación de tablas y gráficos para un análisis superior, facilitando la comprensión estadística.

3.7. Aspectos éticos

Esto se hace de acuerdo con la normativa que nos proporciona la Universidad César Vallejo, lo que confirma la responsabilidad de los involucrados en el tratamiento actual por la recolección de datos a los que se les pueden aplicar las herramientas. Por ello, en este estudio, el propio autor lo aplica de igual forma a sus colaboradores en el municipio de Castilla-Piura, Perú, manejándolo con mucho cuidado para no dañar. APA 7^a edición estándar.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Descripción de resultados

Tabla 6 Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de castilla, 2022

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,668**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Datos recolectados de la muestra de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Interpretación: Cumpliendo con el objetivo general, en la tabla 1, se muestra la prueba Rho de Spearman, aplicada por tener datos no paramétricos entre la satisfacción y el desempeño laborales de los colaboradores de la municipalidad, el coeficiente de correlación $R_s=0.668$, nos indica que existe una relación directa y moderada entre ambas variables. Es decir, a medida que los puntajes de la satisfacción laboral aumentan, el desempeño laboral también se incrementa.

Tabla 7 Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de castilla, 2022.

Nivel	Satisfacción Laboral	
	fi	%
Satisfecho	15	21.43
Medianamente satisfecho	38	54.29
Insatisfecho	17	24.29
	70	100.00

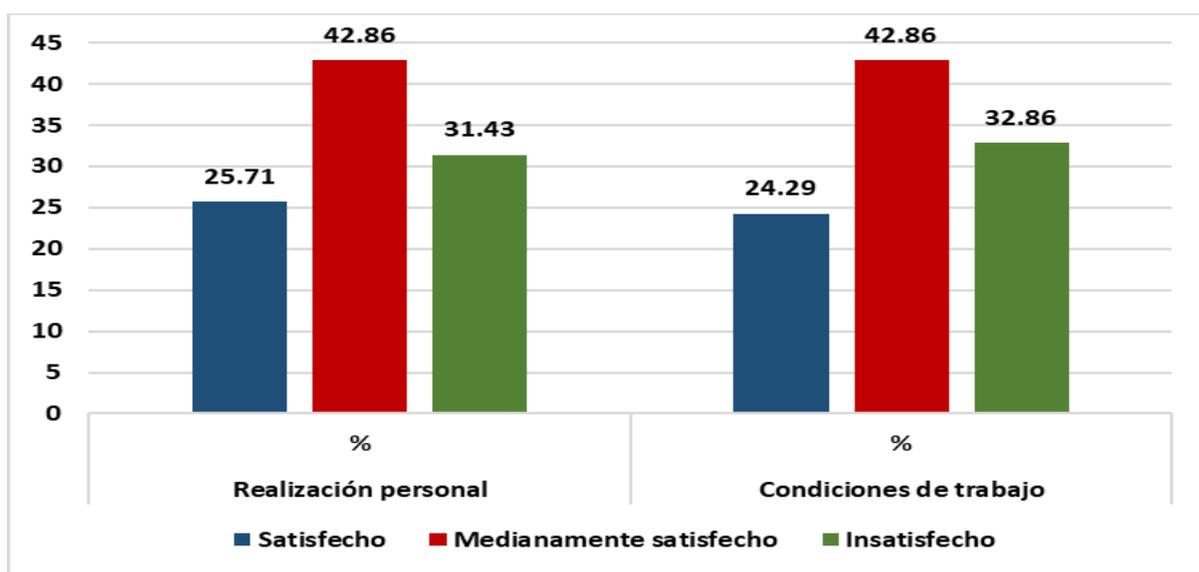
Fuente: Datos recolectados de la muestra de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Interpretación: De acuerdo con los objetivos específicos de la investigación, se ha encontrado que el 21.43% de los colaboradores se encuentra satisfecho laboralmente; el 52.29% presenta un nivel de medianamente satisfecho y un 24.29% se muestra insatisfecho laboralmente, en la figura 1; se puede verificar en el nivel de satisfacción

el mayor porcentaje 25.71% en la dimensión realización personal; mientras que en el nivel medianamente satisfecho ambas dimensiones tienen el mismo porcentaje 42.86%; los colaboradores más insatisfechos se muestran en la dimensión condiciones de trabajo respectivamente.

Figura 1

Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Castilla, 2022



Fuente: Datos recolectados de la muestra de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Tabla 8 Nivel de desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Castilla, 2022

Nivel	Desempeño Laboral	
	fi	%
Buena	10	14.29
Regular	46	65.71
Mala	14	20.00
	70	100

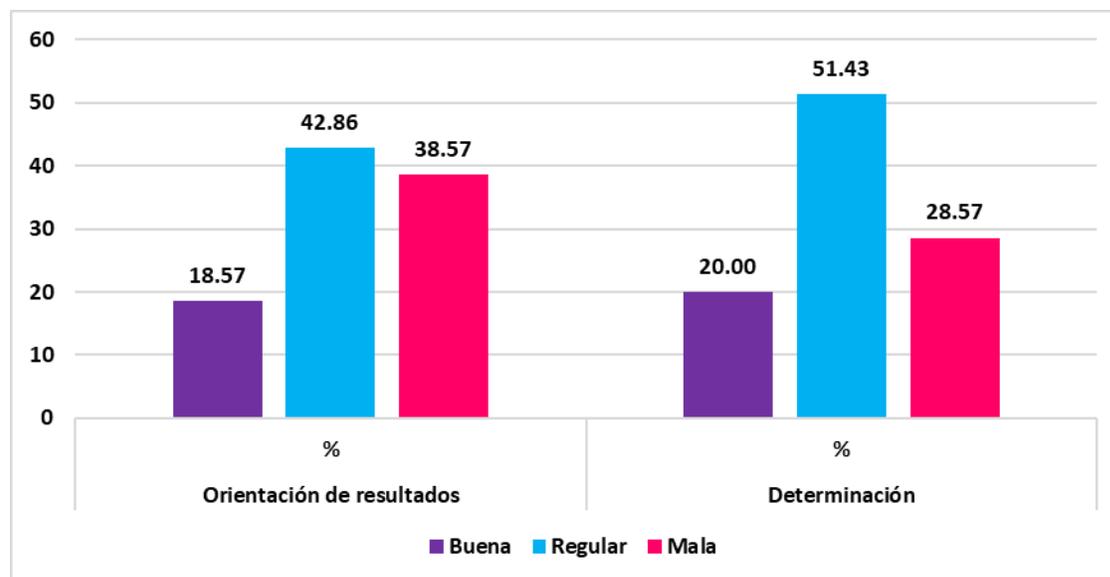
Fuente: Datos recolectados de la muestra de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Interpretación: Cumpliendo con otro de los objetivos específicos de la investigación, se determinó que el 14.29% de los colaboradores presentó un nivel bueno en el desempeño laboral, la mayoría mostró un nivel regular con un 65.71%, y un 20% se encontró con un desempeño laboral malo. También en la figura 2 se puede apreciar

que el nivel con un mejor desempeño es la dimensión orientación de resultados con un 18.57%; la dimensión determinación alcanzó un 51.73% y el nivel más malo 38.57% se mostró en la dimensión orientación de resultados.

Figura 2

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Castilla, 2022



Fuente: Datos recolectados de la muestra de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Contraste de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se considera el valor de significancia; lo que indica que se rechaza la hipótesis nula de manera altamente significativa ($P=0.000 < P=0.01$) Aceptando la hipótesis del investigador:

H₁: Existe relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Castilla, 2022

V. DISCUSIÓN

De manera convincente queda claro que los trabajadores satisfechos producen una alta productividad, mediana o baja ósea el desempeño en sus funciones estará en relación a las condiciones laborales, es más un desempeño alto es sinónimo de una correcta y adecuada satisfacción laboral, por último, el nivel de satisfacción individual puede afectar al esfuerzo y por consiguiente al desempeño, concluyendo que todo es una concatenación entre desempeño, satisfacción y esfuerzo.

Así mismo, en relación al **primer objetivo específico**, se encontró que el 21.43% de los colaboradores se encuentra con satisfecho laboralmente; el 54.29% presenta un nivel de medianamente satisfecho y un 24.29% se muestra insatisfecho laboralmente, en la figura 1; se puede verificar en el nivel de satisfacción el mayor porcentaje 25.71% en la dimensión realización personal; mientras que en el nivel medianamente satisfecho ambas dimensiones tienen el mismo porcentaje 42.86%; los colaboradores más insatisfechos se muestran en la dimensión condiciones de trabajo respectivamente. esto se respalda en Platis (2018) quien nos dijo que en su investigación se logró descubrir los factores que manifiestan la satisfacción en el centro de labores, los cuales son: satisfacción y administración del director, el modo de trabajo, las jornadas laborales y por último la seguridad dentro del centro de trabajo. Además, Mariscal & Mora (2019) expresa que los individuos buscan lograr llegar a la satisfacción de todas sus necesidades en torno a su ambiente laboral para que asuman sus responsabilidades y éstas sean direccionadas para el cumplimiento de sus metas ya sea personales u organizacionales. Tenemos también a Tuesta (2018) explica que existía una correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Son estadísticamente significativos ($p = 0,000$) y, a medida que aumenta la satisfacción laboral, también lo hace el desempeño laboral, por lo que encontramos que la satisfacción laboral afecta el desempeño laboral. Pineda (2017) que la satisfacción laboral depende en gran medida de las condiciones que brinda una organización para llevar a cabo sus operaciones diarias, por lo que la falta de estas condiciones se refleja en el desarrollo de su trabajo y su insatisfacción. More (2019) La satisfacción laboral se encuentra relacionado a las conductas eficaces y confortables de los ejercicios

beneficiosos vividos en el entorno laboral, ya que está conectado a las reacciones que tenga el jefe, así como la remuneración y el ambiente, siendo primordiales para que el trabajador se sienta confortable y próspero en las actividades que realiza. En contraposición tenemos a Vargas (2021) quien concluye en su investigación que no existe una asociación significativa entre las variables, ya que recibieron una puntuación de 0.146, por ende, esto muestra que la correlación positiva es muy baja y la prueba bilateral es 0,310, que es mayor que 0,05. Por lo tanto, la satisfacción laboral no tiene nada que ver con el desempeño laboral. Martínez & Uzquiano (2018) señalan que el desempeño laboral en el establecimiento de trabajo puede ser cambiante entre los trabajadores, ya que, en este sentido son influyentes las motivaciones, trabajo en equipo, las habilidades, capacitación y supervisión de los mismos, y por último los componentes de situaciones determinadas, todo esto en relación al trabajador y su rol que tenga establecido en su establecimiento laboral.

En el segundo objetivo específico, se determinó que el 14.29% de los colaboradores presentó un nivel bueno en el desempeño laboral, la mayoría mostró un nivel regular con un 65.71%, y un 20% se encontró con un desempeño laboral malo. También en la figura 2 se puede apreciar que el nivel con un mejor desempeño es la dimensión orientación de resultados con un 18.57%; la dimensión determinación alcanzó un 51.73% y el nivel más malo 38.57% se mostró en la dimensión orientación de resultados, esto se respaldó con lo vertido por Chasillacta-Amores, Gancino-Vergara, & Viteri-Arias (2020) resultados del estudio identificaron una correlación de Pearson positiva y significativa de 0.637 al nivel de 0.01 (dos colas), la cual fue considerada una correlación moderadamente positiva. Con base en esto, se puede argumentar que el desempeño de los funcionarios administrativos es la correcta debido a la interacción de las prácticas de calidad integradas en el sistema de gestión. Así mismo. Pizarro (2017) en relación con el desempeño laboral y cada dimensión, los trabajadores se encuentran altamente satisfecho con el trabajo, experimentando mayores resultados laborales en tu ejecución de tareas encomendadas en su entorno laboral. También Peña (2021) describe que el desempeño laboral es el correcto y acertado cuándo los trabajadores planifican y organizan su trabajo, enfocándose en los objetivos de propuestos por la institución, ser proactivos, realizar tareas

desafiantes, actualizar conocimientos adecuados a su puesto. Reforzando así mismo con Miranda (2020) sostiene que el desempeño laboral es situacional ya que puede ser cambiante entre los individuos y eso dependerá del sinfín de componentes condicionantes que serán influyentes en el mismo. De tal modo que, el desempeño que tengan los empleados solo estará conectado a los elementos de forma positiva, ya que, con la búsqueda de las metas establecidas interpuestas por el establecimiento de trabajo, se logrará de manera satisfactoria los objetivos y el compromiso institucional.

El Objetivo general, En la tabla 01 muestra la prueba Rho de Spearman, aplicada por tener datos no paramétricos entre la satisfacción y el desempeño laborales de los colaboradores de la municipalidad, el coeficiente de correlación $R_s=0.668$, nos indica que existe una relación directa y moderada entre ambas variables. Es decir, a medida que los puntajes de la satisfacción laboral aumentan, el desempeño laboral también se incrementa, Así lo confirma Pizarro (2017), quien dice que la satisfacción laboral es alta en relación al esfuerzo laboral. Los empleados están muy satisfechos con su trabajo y logran mejores resultados en su desempeño laboral. Asimismo, Jiménez (2022) dice en su estudio que existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el esfuerzo laboral del personal administrativo del Hospital III Emergencias Grau - EsSalud 2019. No existe una correlación significativa entre las variables ya que obtienen un puntaje de 0,146, lo que indica una correlación positiva baja, y una prueba de dos colas de 0,310, que es mayor que 0,05. Por lo tanto, la satisfacción laboral no tiene nada que ver con el desempeño. Lo que dice Martínez & Uzquiano (2018), que refuerza este objetivo, es que el desempeño laboral en el lugar de trabajo puede variar de empleado a empleado, en términos de motivación, trabajo en equipo, habilidades, capacitación y supervisión.

VI. CONCLUSIONES

1. Se muestra con la prueba Rho de Spearman, aplicada entre las variables, satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad, el coeficiente de correlación $R_s=0.668$, nos indica que existe una relación directa y moderada entre ambas variables. Es decir, a medida que los puntajes de la satisfacción laboral aumentan, el desempeño laboral también se incrementa.
2. Se puede verificar en lo que se refiere a la variable satisfacción, el mayor porcentaje 25.71% es la dimensión realización personal; mientras que en el nivel medianamente satisfecho ambas dimensiones tienen el mismo porcentaje 42.86%; los colaboradores más insatisfechos se muestran en la dimensión condiciones de trabajo respectivamente.
3. Se puede verificar en lo que se refiere a la variable desempeño laboral que el nivel con un mejor desempeño es la dimensión orientación de resultados con un 18.57%; la dimensión determinación alcanzó un 51.73% y el nivel más malo 38.57% se mostró en la dimensión orientación de resultados.
4. Para la prueba de hipótesis se considera el valor de significancia; lo que indica que se rechaza la hipótesis nula de manera altamente significativa ($P=0.000 < P=0.01$) Aceptando la hipótesis del investigador.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la municipalidad distrital de Castilla para que realice evaluaciones de manera periódica a los trabajadores administrativos sobre motivación y desempeño laboral para identificar las debilidades y seguidamente aplique los correctivos de manera oportuna a lo que en el futuro se puedan presentar
2. Al señor alcalde de la municipalidad distrital de Castilla, realice el refaccionamiento de ambientes físicos con la finalidad de incentivar un buen desempeño por parte de todos los colaboradores administrativos
3. A los colaboradores administrativos de la municipalidad de Castilla, a través de la mejora continua puedan seguir perfeccionando su perfil profesional en lo que se refiere a desempeño laboral en las organizaciones, asistiendo a capacitaciones nacionales e internacionales aprovechando la virtualidad
4. Al jefe del área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Castilla para que planifique y ejecute talleres mensualmente cuya finalidad tenga hacer retroalimentación para el mejoramiento del desempeño laboral y así el trabajo en el área será más productivo.

REFERENCIAS

- Alvarado, C. (2017). *Empatía y habilidades sociales*.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Campos.Carmen.pdf>
- Altamirano G. & Jacho, L. (2017) *El clima laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Administración Zonal Eloy Alfaro del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito*. Quito. Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11087>
- Becerril, T., Demuner. F., & Ibarra, C. (2018). *Capacidad de respuesta y capacidad de absorción. Estudio de empresas manufactureras en México*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S239586692018000300061&script=sci_abstract
- Benavidez, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2017*.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12711>
- Burgos, R. (2018). *Relationship and differences between job satisfaction dimensions*.
Revista Electrónica de Psicología:
<https://www.medigraphic.com/cgibin/new/resumenl.cgi?IDREVISTA=287&IDARTICULO=81555&IDPUBLICACION=7848>
- Calderón, M., Lugo. G., & Rangel., (2018). *Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia*.
Ingeniería Solidaria:
https://www.researchgate.net/publication/326793301_Revisión_bibliografica_equipos_de_trabajo_enfoque_cuantitativo_caracteristicas_e_identificacion_de_variables_que_afectan_la_eficiencia
- Caraballo, M., (2017). *Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social*:
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>

- Castro, C., Huilcapi P., & Jácome, A. (2017). *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial.*:
https://scholar.google.com.pe/scholar?q=motivaci%C3%B3n+las+teor%C3%ADas+y+su+relaci%C3%B3n+en+el+%C3%A1mbito+empresarial&hl=es&as_sd t=0&as_vis=1&oi=scholar
- Chasillacta-Amores, E, Gancino-Vergara, S & Viteri-Arias, D. (2020) *Management System in Organizational Performance in the Cotopaxi Public Mobility Company Ecuador.*
<file:///C:/Users/ACER/Downloads/DialnetSistemaDeGestionEnElDesempenoOrganizacionalEnLaEmp-7646096.pdf>
- Chiang, M. (2017). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of talcahuano city hal:*
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s071824492015000300001&script=sci_art text
- Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019:*
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>
- Estela, J. & Moscoso, V. (2019). *Metodología de la Investigación Científica. ¿Cómo hacer una tesis?:*
http://www.polgalvan.sld.cu/contenido/metinvest_como_escribir_tesis4.htm
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana:*
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585865900006>
- Fraga, R. (2019). *Satisfacción para el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Santa Bárbara de Carhuacayan. Huancayo:*
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5607>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.:*
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hernández-Pólito, A (2019), *Motivación, satisfacción y desempeño laboral en entidades públicas y privadas*. Guerreero. México.
[350823209 motivacion satisfaccion y desempeno laboral en organizaciones publicas y privadas area de investigacion administracion de recursos humanos](https://hdl.handle.net/20.500.12805/1388)
- Inga, A. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en el Perú*. Lima – Perú:
<https://hdl.handle.net/20.500.12805/1388>
- Mora, J & Mariscal, Z. (2019) *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*:
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Pearson., & Sánchez, M. (2017). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición: Un modelo aplicado al sector de la enseñanza privada en Andalucía*:
<https://www.amazon.com/-/es/Sandra-Mar%C3%ADa-S%C3%A1nchez-Ca%C3%B1izares/dp/38443478>
- Pizarro, A (2017) *Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los empleados de la Institución Privada de ciencias Alfred Nobel en la ciudad de Chachapoyas 2016*
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/697/Cyntia_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=
- Ryu, K. (2020). *The Impact of Organizational Ethical Climate on Organizational Commitment and Job Performance: An Economic Ethics Analysis of Japanese funded Manufacturing Enterprises in China*. China: Springer Nature.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-15-2813-2>
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2 de Junio de 2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, J. (2018) *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018*. Tarapoto

<http://hdl.handle.net/20.500.12840/1960>

Simmank, D. (2013). *Personality and Job Performance - Models and impact of individual attributes*. Estados Unidos: GRIN Verlag.

<https://www.grin.com/document/211759>

Soriano, E. (2017). *El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la institución financiera BAC, HONDURAS*.

https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

Vidarte Niño, J. R. (2017). *Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura*.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16769/Vidarte_NJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villacis, J. L. (2018). *La Calidad del Servicio y Satisfacción del Cliente: Binomio clave en Agencias de Viajes en Ecuador*. Ecuador

<file:///C:/Users/IRWIN/Downloads/777-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2872-1-10-20191101.pdf>

ANEXOS

Anexos 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE ESCALA
Variable I Satisfacción Laboral	Actitud positiva que modela el colaborador en su trabajo y su medio. Robin, S. (2005).	Se aplicó una encuesta directa a los colaboradores para evaluar el nivel de satisfacción.	Realización personal	Motivación intrínseca y extrínseca	Escala Ordinal 1=Mala 2=Regular 3= Buena
				Valores Morales	
				Equilibrio emocional	
				Autorrealización	
			Condiciones en el trabajo	Características del trabajo	
				Jornada de trabajo	
				Entorno físico laboral	
				Realización del trabajo en equipo	
Variable II Desempeño Laboral	Ver los resultados que se tiene en un proceso o un medio para incrementar el desempeño laboral, para lograr resultados positivos. Bain, D. (2000).	Se aplicó una encuesta dirigida al jefe de área evaluando el nivel de desempeño del colaborador.	Orientación de resultados	Intensidad	
				Autodirección	
				Persistencia	
			Determinación	Resolución de conflictos	
				Accesible a los cambios	
				Adecuado manejo de habilidades blandas	

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Enunciado: Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES CATEGÓRICAS	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Castilla, 2022?	<p>Objetivo General.</p> <p>-Determinar la relación que existe entre la satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Castilla, 2022</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>-Determinar el nivel de satisfacción en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Castilla, 2022,</p>	Existe relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Castilla, 2022	<p>Variable Independiente</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Realización personal</p> <p>Condiciones en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca y extrínseca • Valores Morales • Equilibrio emocional • Autorrealización • Características del trabajo • Jornada de trabajo • Entorno físico laboral 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Tipo aplicada</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Técnica de investigación:</p> <p>Encuesta</p> <p>Validez y Confiabilidad:</p> <p>Alfa de Cronbach</p> <p>Población:</p> <p>Estará conformada por 70 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla</p>

	<p>-Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Castilla, 2022</p>			<p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p>		<p>Orientación de resultados</p> <p>Determinación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización del trabajo en equipo • Intensidad • Autodirección • Persistencia • Resolución de conflictos • Accesible a los cambios • Adecuado manejo de habilidades blandas 	<p>Muestra: Aleatoria simple Muestreo no probabilístico</p>
--	---	--	--	---	--	---	---	---

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para la variable satisfacción laboral

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, se estudiará sobre el control simultáneo, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Totalmente en desacuerdo (TS)	En desacuerdo (ED)	Ni en desacuerdo ni en acuerdo (NDA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: Satisfacción Laboral	TS	ED	NDA	DA	TA
Dimensión 1: Realización personal	1	2	3	4	5
1. Considera que la entidad retribuye las actividades encomendadas con ascensos por tu buen desempeño (Extrínseca)					
2. La entidad municipal presenta pequeñas metas diarias que permiten al empleado crecer como persona y como profesional. (Intrínseca)					
3. La entidad municipal conformar espacios de intercambio para analizar los valores organizacionales que guardan estrecha relación con la realización personal (Valores morales)					

4. En el ambiente donde trabajo se planifica las actividades con horarios realistas, contribuyendo a que dé tiempo a hacer más cosas con menos estrés. (Equilibrio emocional)					
5. En la entidad municipal el trabajo se realiza con satisfacción, felicidad, alto grado de compromiso y sin conflictos con los compañeros. (Autorrealización)					
Dimensión 2: Condiciones en el trabajo					
6. La entidad municipalidad se preocupa por la salud y bienestar de sus empleados (Características del trabajo)					
7. La entidad municipal respeta los mínimos que la ley establece para el descanso del trabajador tanto a lo largo de un día, como dentro de la semana. (Jornada de trabajo)					
8. En la entidad municipal los espacios físicos de labores se ajustan en tamaño a la necesidad de la labor. (Entorno físico laboral)					
9. En la entidad municipal promueve el trabajar en equipo permitiendo en los empleados tener un propósito común. (Trabajo en equipo)					

Cuestionario para la variable Desempeño laboral

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, se estudiará sobre el control simultáneo, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

NO SI

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Totalmente en desacuerdo (TS)	En desacuerdo (ED)	Ni en desacuerdo ni en acuerdo (NDA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

Desempeño Laboral	TS	ED	NDA	DA	TA
Dimensión 1: Orientación de resultados	1	2	3	4	5
1. En la entidad municipal se evidencia, apasionamiento, entusiasmo, por parte de los trabajadores en las actividades encomendadas (Intensidad)					
2. los trabajadores exponen al máximo sus capacidades, habilidades y talentos en sus actividades encomendadas para el logro de las metas personales (Autodirección)					
3. Los trabajadores se proponen alcanzar metas					

difíciles por más obstáculos que puedan existir (Persistencia)					
Dimensión 2: Determinación					
4. Los empleados comprenden, que todos tenemos una personalidad y necesidades diferentes, saben ponerse en el lugar del otro para comprenderlo, y ser capaces de llegar acuerdos sin conflictos. (R. de conflictos)					
5. Los trabajadores entienden que existen cambios y estas son parte del proceso de transformación y crecimiento viéndose reflejadas en sus actividades diarias. (Accesible a los cambios)					
6. Los trabajadores buscan colaborar activamente en las fases de un proyecto, en la solución de conflictos o para proponer alternativas innovadoras. (Habilidades blandas)					

Anexo 4: Validación de los instrumentos de Juicio de Experto.

Experto 1: JOSELITO LUJÁN MIGUEL

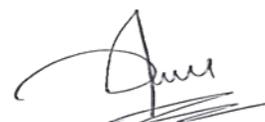
Variable 1: Satisfacción Laboral

Validación de contenido del cuestionario sobre satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Ficha de registro”, que permitirá recoger la información en la presente investigación Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluación el Instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El elemento pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El elemento se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El elemento tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El elemento es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE FICHA DE REGISTRO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Definición de la variable: Anaya al. (2018). La satisfacción laboral se percibe como un estado donde se relejan las emociones positivas lo cual se demostrará en la productividad de los trabajadores de la entidad investigada, que harán un trabajo efectivo, es decir aquí se verá reflejado en lo que transmiten los trabajadores con respecto a su trabajo, el amor o la convicción que estos puedan entregar en las diferentes tareas dentro de su centro de laborales.

Dimensión	Indicador	Elemento	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Realización personal	Motivación intrínseca y extrínseca	Considera que la entidad retribuye las actividades encomendadas con ascensos por tu buen desempeño (Extrínseca)	1	1	1	1	
		La entidad municipal presenta pequeñas metas diarias que permiten al empleado crecer como persona y como profesional. (Intrínseca)	1	1	1	1	
	Valores morales	La entidad municipal conformar espacios de intercambio para analizar los valores organizacionales que guardan estrecha relación con la realización personal	1	1	1	1	

		(Valores morales)					
	Equilibrio emocional	En el ambiente donde trabajo se planifica las actividades con horarios realistas, contribuyendo a que de tiempo a hacer más cosas con menos estrés. (Equilibrio emocional)	1	1	1	1	
	Autorrealización	En la entidad municipal el trabajo se realiza con satisfacción, felicidad, alto grado de compromiso y sin conflictos con los compañeros. (Autorrealización)	1	1	1	1	
Condiciones en el trabajo	Características del trabajo	La entidad municipalidad se preocupa por la salud y bienestar de sus empleados (Características del trabajo)	1	1	1	1	
	Jornada de trabajo	La entidad municipal respeta los mínimos que la ley establece para el descanso del trabajador tanto a lo largo de un día, como dentro de la semana. (Jornada de trabajo)	1	1	1	1	
	Entorno físico laboral	En la entidad municipal los espacios físicos de labores se ajustan en tamaño a la necesidad de la labor.	1	1	1	1	

		(Entorno físico laboral)					
	Realización del trabajo en equipo	En la entidad municipal promueve el trabajar en equipo permitiendo en los empleados tener un propósito común. (Trabajo en equipo)	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022
Nombres y apellidos del experto	Dr. Joselito Luján Miguel
Documento de identidad	40188866
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	925742133
Firma	
Fecha	17.10.2022

Variable 2: Desempeño Laboral

Validación de contenido del cuestionario sobre satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Ficha de registro”, que permitirá recoger la información en la presente investigación Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluación el Instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El elemento pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Caridad	El elemento se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El elemento tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El elemento es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE FICHA DE REGISTRO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Bain.D (2019), define la variable desempeño laboral como los resultados que se tiene en un proceso o un medio para incrementar el desempeño laboral, para lograr resultados positivos de la empresa o Entidad a estudiar.

Dimensión	Indicador	Elemento	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Orientación de resultados	Intensidad	En la entidad municipal se evidencia, apasionamiento, entusiasmo, por parte de los trabajadores en las actividades encomendadas (Intensidad)	1	1	1	1	
	Autodirección	los trabajadores exponen al máximo sus capacidades, habilidades y talentos en sus actividades encomendadas para el logro de las metas personales (Autodirección)	1	1	1	1	
	Persistencia	Los trabajadores se proponen alcanzar metas difíciles por más obstáculos que puedan existir (Persistencia)	1	1	1	1	

Determinación	Resolución de conflictos	Los empleados comprenden, que todos tenemos una personalidad y necesidades diferentes, saben ponerse en el lugar del otro para comprenderlo, y ser capaces de llegar acuerdos sin conflictos. (R. de conflictos)	1	1	1	1	
	Accesible a los cambios	Los trabajadores entienden que existen cambios y estas son parte del proceso de transformación y crecimiento viéndose reflejadas en sus actividades diarias. (Accesible a los cambios)	1	1	1	1	
	Adecuado manejo de habilidades blandas	Los trabajadores buscan colaborar activamente en las fases de un proyecto, en la solución de conflictos o para proponer alternativas innovadoras. (Habilidades blandas)	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUCIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022
Nombres y apellidos del experto	Dr. Joselito Luján Miguel
Documento de identidad	40188866
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	925742133
Firma	
Fecha	17.10.2022

Experto 2: JORGE EDUARDO SUYÓN ZAPATA

Variable 1: Satisfacción Laboral

Validación de contenido del cuestionario sobre satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Ficha de registro”, que permitirá recoger la información en la presente investigación Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluación el Instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El elemento pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El elemento se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El elemento tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El elemento es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE FICHA DE REGISTRO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Definición de la variable: Anaya al. (2018). La satisfacción laboral se percibe como un estado donde se relejan las emociones positivas lo cual se demostrará en la productividad de los trabajadores de la entidad investigada, que harán un trabajo efectivo, es decir aquí se verá reflejado en lo que transmiten los trabajadores con respecto a su trabajo, el amor o la convicción que estos puedan entregar en las diferentes tareas dentro de su centro de laborales.

Dimensión	Indicador	Elemento	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Realización personal	Motivación intrínseca y extrínseca	Considera que la entidad retribuye las actividades encomendadas con ascensos por tu buen desempeño (Extrínseca)	1	1	1	1	
		La entidad municipal presenta pequeñas metas diarias que permiten al empleado crecer como persona y como profesional. (Intrínseca)	1	1	1	1	
	Valores	La entidad municipal conformar espacios de intercambio para analizar los valores	1	1	1	1	

	morales	organizacionales que guardan estrecha relación con la realización personal (Valores morales)					
	Equilibrio emocional	En el ambiente donde trabajo se planifica las actividades con horarios realistas, contribuyendo a que de tiempo a hacer más cosas con menos estrés. (Equilibrio emocional)	1	1	1	1	
	Autorrealización	En la entidad municipal el trabajo se realiza con satisfacción, felicidad, alto grado de compromiso y sin conflictos con los compañeros. (Autorrealización)	1	1	1	1	
Condiciones en el trabajo	Características del trabajo	La entidad municipal se preocupa por la salud y bienestar de sus empleados (Características del trabajo)	1	1	1	1	
	Jornada de trabajo	La entidad municipal respeta los mínimos que la ley establece para el descanso del	1	1	1	1	

		trabajador tanto a lo largo de un día, como dentro de la semana. (Jornada de trabajo)					
	Entorno físico laboral	En la entidad municipal los espacios físicos de labores se ajustan en tamaño a la necesidad de la labor. (Entorno físico laboral)	1	1	1	1	
	Realización del trabajo en equipo	En la entidad municipal promueve el trabajar en equipo permitiendo en los empleados tener un propósito común. (Trabajo en equipo)	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022
Nombres y apellidos del experto	Mag. Jorge Eduardo Suyón Zapata
Documento de identidad	03642106
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia e Investigación en Educación Superior
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	984635440
Firma	
Fecha	17.10.2022

Variable 2: Desempeño Laboral

Validación de contenido del cuestionario sobre satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Ficha de registro”, que permitirá recoger la información en la presente investigación Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluación el Instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El elemento pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El elemento se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El elemento tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El elemento es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE FICHA DE REGISTRO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Bain.D (2018), define la variable desempeño laboral como los resultados que se tiene en un proceso o un medio para incrementar el desempeño laboral, para lograr resultados positivos de la empresa o Entidad a estudiar.

Dimensión	Indicador	Elemento	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Orientación de resultados	Intensidad	En la entidad municipal se evidencia, apasionamiento, entusiasmo, por parte de los trabajadores en las actividades encomendadas (Intensidad)	1	1	1	1	
	Autodirección	los trabajadores exponen al máximo sus capacidades, habilidades y talentos en sus actividades encomendadas para el logro de las metas personales (Autodirección)	1	1	1	1	
	Persistencia	Los trabajadores se proponen alcanzar metas difíciles por más obstáculos que puedan existir (Persistencia)	1	1	1	1	
Determinación	Resolución de conflictos	Los empleados comprenden, que todos tenemos una personalidad y necesidades diferentes,	1	1	1	1	

		saben ponerse en el lugar del otro para comprenderlo, y ser capaces de llegar acuerdos sin conflictos. (R. de conflictos)					
	Accesible a los cambios	Los trabajadores entienden que existen cambios y estas son parte del proceso de transformación y crecimiento viéndose reflejadas en sus actividades diarias. (Accesible a los cambios)	1	1	1	1	
	Adecuado manejo de habilidades blandas	Los trabajadores buscan colaborar activamente en las fases de un proyecto, en la solución de conflictos o para proponer alternativas innovadoras. (Habilidades blandas)	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022
Nombres y apellidos del experto	Mag. Jorge Eduardo Suyón Zapata
Documento de identidad	03642106
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia e Investigación en educación Superior
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	984635400
Firma	
Fecha	17.10.2022

Experto 3: LUIS ALFREDO MORGADO PEREZ

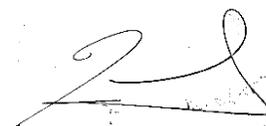
Variable 1: Satisfacción Laboral

Validación de contenido del cuestionario sobre satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Ficha de registro”, que permitirá recoger la información en la presente investigación Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluación el Instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El elemento pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El elemento se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El elemento tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El elemento es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE FICHA DE REGISTRO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Definición de la variable: Anaya al. (2018). La satisfacción laboral se percibe como un estado donde se relejan las emociones positivas lo cual se demostrará en la productividad de los trabajadores de la entidad investigada, que harán un trabajo efectivo, es decir aquí se verá reflejado en lo que transmiten los trabajadores con respecto a su trabajo, el amor o la convicción que estos puedan entregar en las diferentes tareas dentro de su centro de laborales.

Dimensión	Indicador	Elemento	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Realización personal	Motivación intrínseca y extrínseca	Considera que la entidad retribuye las actividades encomendadas con ascensos por tu buen desempeño (Extrínseca)	1	1	1	1	
		La entidad municipal presenta pequeñas metas diarias que permiten al empleado crecer como persona y como profesional. (Intrínseca)	1	1	1	1	
	Valores	La entidad municipal conformar espacios de intercambio para analizar los valores	1	1	1	1	

	morales	organizacionales que guardan estrecha relación con la realización personal (Valores morales)					
	Equilibrio emocional	En el ambiente donde trabajo se planifica las actividades con horarios realistas, contribuyendo a que de tiempo a hacer más cosas con menos estrés. (Equilibrio emocional)	1	1	1	1	
	Autorrealización	En la entidad municipal el trabajo se realiza con satisfacción, felicidad, alto grado de compromiso y sin conflictos con los compañeros. (Autorrealización)	1	1	1	1	
Condiciones en el trabajo	Características del trabajo	La entidad municipal se preocupa por la salud y bienestar de sus empleados (Características del trabajo)	1	1	1	1	
	Jornada de trabajo	La entidad municipal respeta los mínimos que la ley establece para el descanso del	1	1	1	1	

		trabajador tanto a lo largo de un día, como dentro de la semana. (Jornada de trabajo)					
	Entorno físico laboral	En la entidad municipal los espacios físicos de labores se ajustan en tamaño a la necesidad de la labor. (Entorno físico laboral)	1	1	1	1	
	Realización del trabajo en equipo	En la entidad municipal promueve el trabajar en equipo permitiendo en los empleados tener un propósito común. (Trabajo en equipo)	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Mag. Luis Alfredo Morgado Perez
Documento de identidad	18115223
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Pedagogía y Asesor Metodológico
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Univertsitario
Número telefónico	984635440
Firma	
Fecha	17.10.2022

Variable 2: Desempeño Laboral

Validación de contenido del cuestionario sobre satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos “Ficha de registro”, que permitirá recoger la información en la presente investigación Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluación el Instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El elemento pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El elemento se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El elemento tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El elemento es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE FICHA DE REGISTRO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Bain (2018), define la variable desempeño laboral como los resultados que se tiene en un proceso o un medio para incrementar el desempeño laboral, para lograr resultados positivos de la empresa o Entidad a estudiar.

Dimensión	Indicador	Elemento	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Orientación de resultados	Intensidad	En la entidad municipal se evidencia, apasionamiento, entusiasmo, por parte de los trabajadores en las actividades encomendadas (Intensidad)	1	1	1	1	
	Autodirección	los trabajadores exponen al máximo sus capacidades, habilidades y talentos en sus actividades encomendadas para el logro de las metas personales (Autodirección)	1	1	1	1	
	Persistencia	Los trabajadores se proponen alcanzar metas difíciles por más obstáculos que puedan existir (Persistencia)	1	1	1	1	
Determinación	Resolución de conflictos	Los empleados comprenden, que todos tenemos una personalidad y necesidades diferentes, saben ponerse en	1	1	1	1	

		el lugar del otro para comprenderlo, y ser capaces de llegar acuerdos sin conflictos. (R. de conflictos)					
	Accesible a los cambios	Los trabajadores entienden que existen cambios y estas son parte del proceso de transformación y crecimiento viéndose reflejadas en sus actividades diarias. (Accesible a los cambios)	1	1	1	1	
	Adecuado manejo de habilidades blandas	Los trabajadores buscan colaborar activamente en las fases de un proyecto, en la solución de conflictos o para proponer alternativas innovadoras. (Habilidades blandas)	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022
Nombres y apellidos del experto	Mag. Luis Alfredo Morgado Perez
Documento de identidad	18115223
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Pedagogía y Asesor Metodológico
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	984635440
Firma	
Fecha	17.10.2022

ANEXO: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Realización personal	Condiciones de trabajo	Satisfacción Laboral	Orientación de resultados	Determinación	Desempeño o Laboral
N		70	70	70	70	70	70
Parámetros normales ^{a,b}	Media	14,97	12,00	26,97	8,77	8,84	17,61
	Desviación	4,899	4,047	8,174	2,945	3,142	5,234
Estadístico de prueba		,102	,099	,064	,112	,118	,179
Sig. asintótica(bilateral)		,068 ^c	,084 ^c	,200 ^{c,d}	,030 ^c	,017 ^c	,000 ^c
Distribución normal		Si	Si	Si	No	No	No

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

La tabla anterior nos proporciona el estadístico de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$) la prueba aplicada para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica (p valor); para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

H_0 : Los datos analizados siguen una distribución Normal

H_1 : Los datos analizados no siguen una distribución Normal

Decisión:

Cuando $P \geq 0.05$ Aceptamos la Hipótesis Nula

Cuando $P < 0.05$ Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa

La significación asintótica P valor origina el rechazo de la hipótesis nula por lo que aceptamos que los datos analizados no siguen una distribución normal en algunos casos. Se aplicará la correlación Rho de Spearman en datos no paramétricos y la correlación de Pearson para datos paramétricos.

Anexo: Base de datos

Satisfacción Laboral														
Realización personal						Condiciones de trabajo								
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5			P 6	P 7	P 8	P 9				
5	4	5	5	4	2	Satisfecho	5	3	5	5	1	Satisfecho	4	Satisfecho
1	3	2	2	2	1	Insatisfecho	5	3	4	5	1	Satisfecho	2	Medianament e satisfecho
1	2	1	2	2	8	Insatisfecho	1	2	2	2	7	Insatisfecho	1	Insatisfecho
3	3	1	3	3	1	Medianament e satisfecho	1	3	4	2	1	Medianament e satisfecho	2	Medianament e satisfecho
3	1	3	2	1	1	Insatisfecho	1	4	1	2	8	Insatisfecho	1	Insatisfecho
3	3	1	4	4	1	Medianament e satisfecho	4	1	1	2	8	Insatisfecho	2	Medianament e satisfecho
3	2	4	1	5	1	Medianament e satisfecho	4	4	5	5	1	Satisfecho	3	Medianament e satisfecho
1	1	3	1	1	7	Insatisfecho	1	1	2	1	5	Insatisfecho	1	Insatisfecho
5	4	5	3	3	2	Satisfecho	3	5	4	3	1	Medianament e satisfecho	3	Satisfecho
4	4	5	5	3	2	Satisfecho	2	5	5	5	1	Satisfecho	3	Satisfecho
2	1	2	1	3	9	Insatisfecho	1	2	1	4	8	Insatisfecho	1	Insatisfecho
5	3	3	4	4	1	Satisfecho	3	4	1	5	1	Medianament e satisfecho	3	Medianament e satisfecho
1	4	5	4	3	1	Medianament e satisfecho	4	1	5	3	1	Medianament e satisfecho	3	Medianament e satisfecho
2	2	2	3	3	1	Insatisfecho	2	3	1	3	9	Insatisfecho	2	Insatisfecho
1	4	3	3	2	1	Medianament e satisfecho	5	4	3	1	1	Medianament e satisfecho	2	Medianament e satisfecho
4	5	1	1	5	1	Medianament e satisfecho	5	2	4	1	1	Medianament e satisfecho	2	Medianament e satisfecho
3	3	3	4	2	1	Medianament e satisfecho	4	4	4	5	1	Satisfecho	3	Medianament e satisfecho
4	3	5	3	4	1	Satisfecho	5	3	1	2	1	Medianament e satisfecho	3	Medianament e satisfecho
2	3	2	4	3	1	Medianament e satisfecho	3	1	1	4	9	Insatisfecho	2	Medianament e satisfecho
2	2	1	1	2	8	Insatisfecho	1	3	1	1	6	Insatisfecho	1	Insatisfecho

5	5	5	5	4	2	4	Satisfecho	2	3	5	5	1	5	Medianamente satisfecho	3	9	Satisfecho
2	2	1	2	2	9		Insatisfecho	2	2	1	1	6		Insatisfecho	1	5	Insatisfecho
5	5	3	5	5	2	3	Satisfecho	5	3	4	5	1	7	Satisfecho	4	0	Satisfecho
2	4	1	2	5	1	4	Medianamente satisfecho	1	3	1	3	8		Insatisfecho	2	2	Medianamente satisfecho
1	1	2	2	3	9		Insatisfecho	5	1	2	1	9		Insatisfecho	1	8	Insatisfecho
5	3	1	3	3	1	5	Medianamente satisfecho	5	4	4	3	1	6	Satisfecho	3	1	Medianamente satisfecho
3	2	5	4	3	1	7	Medianamente satisfecho	5	1	2	1	9		Insatisfecho	2	6	Medianamente satisfecho
5	5	4	4	5	2	3	Satisfecho	2	4	5	5	1	6	Satisfecho	3	9	Satisfecho
4	2	2	5	1	1	4	Medianamente satisfecho	1	1	1	4	7		Insatisfecho	2	1	Insatisfecho
5	5	4	2	4	2	0	Satisfecho	4	2	5	3	1	4	Medianamente satisfecho	3	4	Satisfecho
2	4	4	4	4	1	8	Medianamente satisfecho	2	5	3	3	1	3	Medianamente satisfecho	3	1	Medianamente satisfecho
2	4	4	5	2	1	7	Medianamente satisfecho	1	5	4	1	1	1	Medianamente satisfecho	2	8	Medianamente satisfecho
4	1	4	1	4	1	4	Medianamente satisfecho	4	4	2	1	1	1	Medianamente satisfecho	2	5	Medianamente satisfecho
5	4	5	4	5	2	3	Satisfecho	5	5	4	3	1	7	Satisfecho	4	0	Satisfecho
1	2	2	3	2	1	0	Insatisfecho	1	4	4	5	1	4	Medianamente satisfecho	2	4	Medianamente satisfecho

5	5	5	5	4	24	Satisfecho	5	5	5	5	20	Satisfecho	44	Satisfecho
2	1	4	1	4	12	Insatisfecho	5	1	1	3	10	Medianamente satisfecho	22	Medianamente satisfecho
3	1	2	2	1	9	Insatisfecho	2	1	2	3	8	Insatisfecho	17	Insatisfecho
5	4	2	5	2	18	Medianamente satisfecho	4	2	2	4	12	Medianamente satisfecho	30	Medianamente satisfecho
4	2	4	2	4	16	Medianamente	4	5	3	5	17	Satisfecho	33	Medianamente

							satisfecho								satisfecho
2	1	5	1	1	10	10	Insatisfecho	5	5	1	1	12	Mediana mente satisfecho	22	Mediana mente satisfecho
4	4	4	3	5	20	20	Satisfecho	2	5	4	2	13	Mediana mente satisfecho	33	Mediana mente satisfecho
1	3	1	4	1	10	10	Insatisfecho	3	2	1	5	11	Mediana mente satisfecho	21	Insatisfecho
5	5	4	4	5	23	23	Satisfecho	5	4	5	5	19	Satisfecho	42	Satisfecho
4	2	3	4	4	17	17	Mediana mente satisfecho	5	5	4	4	18	Satisfecho	35	Satisfecho
4	3	5	5	2	19	19	Satisfecho	3	4	3	5	15	Mediana mente satisfecho	34	Satisfecho
3	2	5	1	2	13	13	Mediana mente satisfecho	5	2	5	4	16	Satisfecho	29	Mediana mente satisfecho
5	2	2	2	5	16	16	Mediana mente satisfecho	4	4	1	4	13	Mediana mente satisfecho	29	Mediana mente satisfecho
1	3	1	5	4	14	14	Mediana mente satisfecho	4	1	5	1	11	Mediana mente satisfecho	25	Mediana mente satisfecho
5	5	2	5	2	19	19	Satisfecho	5	5	5	5	20	Satisfecho	39	Satisfecho
4	5	5	2	4	20	20	Satisfecho	4	3	1	4	12	Mediana mente satisfecho	32	Mediana mente satisfecho
4	4	2	4	3	17	17	Mediana mente satisfecho	4	2	5	1	12	Mediana mente satisfecho	29	Mediana mente satisfecho

2	2	2	3	1	10	Insatisfecho	2	2	1	2	7	Insatisfecho	17	Insatisfecho
5	4	2	3	3	17	Medianamente satisfecho	3	3	3	5	14	Medianamente satisfecho	31	Medianamente satisfecho
2	1	2	2	1	8	Insatisfecho	2	1	2	1	6	Insatisfecho	14	Insatisfecho
3	5	3	1	4	16	Medianamente satisfecho	5	5	4	4	18	Satisfecho	34	Satisfecho
1	2	4	1	3	11	Insatisfecho	1	5	1	4	11	Medianamente satisfecho	22	Medianamente satisfecho
1	5	4	2	3	15	Medianamente satisfecho	5	4	3	5	17	Satisfecho	32	Medianamente satisfecho
5	5	3	3	5	21	Satisfecho	4	1	5	2	12	Medianamente satisfecho	33	Medianamente satisfecho
2	1	1	5	4	13	Medianamente satisfecho	1	4	5	2	12	Medianamente satisfecho	25	Medianamente satisfecho
2	4	5	4	2	17	Medianamente satisfecho	3	1	2	4	10	Medianamente satisfecho	27	Medianamente satisfecho
1	2	1	1	1	6	Insatisfecho	1	1	1	2	5	Insatisfecho	11	Insatisfecho
2	4	2	2	4	14	Medianamente satisfecho	1	1	2	4	8	Insatisfecho	22	Medianamente satisfecho
2	2	4	2	2	12	Insatisfecho	1	4	2	5	12	Medianamente satisfecho	24	Medianamente satisfecho
1	1	1	1	2	6	Insatisfecho	1	3	2	3	9	Insatisfecho	15	Insatisfecho
1	1	1	2	3	8	Insatisfecho	2	1	3	2	8	Insatisfecho	16	Insatisfecho

5	5	5	1	2	18	Mediana mente satisfeh o	3	1	2	3	9	Insatisfec ho	27	Mediana mente satisfeh o
2	5	5	4	4	20	Satisfech o	4	3	3	4	14	Mediana mente satisfeh o	34	Satisfech o
1	1	1	2	2	7	Insatisfec ho	1	1	2	2	6	Insatisfec ho	13	Insatisfec ho
5	4	3	4	2	18	Mediana mente satisfeh o	2	2	1	1	6	Insatisfec ho	24	Mediana mente satisfeh o

Satisfech
o

18

Mediana
mente
satisfeh
o

30

Insatisfec
ho

22

70

Satisfech
o

17

Mediana
mente
satisfeh
o

30

Insatisfec
ho

23

70

Satisfech
o

15

Mediana
mente
satisfeh
o

38

Insatisfec
ho

17

70

Desempeño Laboral												
Orientación de resultados					Determinación							
P1	P2	P3			P4	P5	P6					
4	2	4	10	Regular	2	5	1	8	Regular	18	Regular	
3	4	3	10	Regular	4	1	4	9	Regular	19	Regular	
1	1	2	4	Mala	2	1	2	5	Mala	9	Mala	
4	4	2	10	Regular	4	1	5	10	Regular	20	Regular	
3	1	2	6	Mala	2	2	1	5	Mala	11	Mala	
3	3	1	7	Mala	4	2	4	10	Regular	17	Regular	
2	2	3	7	Mala	3	1	5	9	Regular	16	Regular	
1	2	2	5	Mala	2	1	1	4	Mala	9	Mala	
2	3	4	9	Regular	4	4	4	12	Buena	21	Regular	
4	2	4	10	Regular	5	5	5	15	Buena	25	Buena	
1	2	1	4	Mala	1	1	3	5	Mala	9	Mala	
3	4	2	9	Regular	2	2	5	9	Regular	18	Regular	
4	1	2	7	Mala	2	2	5	9	Regular	16	Regular	
5	3	4	12	Buena	2	2	1	5	Mala	17	Regular	
3	5	1	9	Regular	4	5	3	12	Buena	21	Regular	
1	4	3	8	Regular	5	3	4	12	Buena	20	Regular	
2	5	1	8	Regular	2	5	1	8	Regular	16	Regular	
1	3	2	6	Mala	3	5	3	11	Regular	17	Regular	
4	1	2	7	Mala	3	2	5	10	Regular	17	Regular	
1	1	2	4	Mala	1	1	1	3	Mala	7	Mala	
4	4	5	13	Buena	5	5	5	15	Buena	28	Buena	
4	2	1	7	Mala	1	2	1	4	Mala	11	Mala	
5	3	3	11	Regular	5	4	5	14	Buena	25	Buena	
4	4	5	13	Buena	1	3	4	8	Regular	21	Regular	
5	2	5	12	Buena	3	1	4	8	Regular	20	Regular	
3	1	5	9	Regular	1	5	5	11	Regular	20	Regular	
2	3	3	8	Regular	4	5	2	11	Regular	19	Regular	
4	4	5	13	Buena	4	5	4	13	Buena	26	Buena	
1	4	2	7	Mala	4	5	2	11	Regular	18	Regular	
3	2	5	10	Regular	4	4	2	10	Regular	20	Regular	
3	3	4	10	Regular	3	4	4	11	Regular	21	Regular	
1	2	3	6	Mala	4	4	2	10	Regular	16	Regular	
5	3	3	11	Regular	4	3	1	8	Regular	19	Regular	
5	5	5	15	Buena	5	4	4	13	Buena	28	Buena	
4	4	1	9	Regular	5	4	2	11	Regular	20	Regular	

3	5	5	13	Buena	4	5	4	13	Buena	26	Buena
---	---	---	----	-------	---	---	---	----	-------	----	-------

2	3	4	9	Regular	2	4	4	10	Regular	19	Regular
2	2	1	5	Mala	2	2	1	5	Mala	10	Mala
4	1	2	7	Mala	3	5	4	12	Buena	19	Regular
4	5	3	12	Buena	1	3	1	5	Mala	17	Regular
4	4	3	11	Regular	1	2	3	6	Mala	17	Regular
5	3	3	11	Regular	4	3	4	11	Regular	22	Regular
3	3	1	7	Mala	4	4	1	9	Regular	16	Regular
5	5	4	14	Buena	5	4	4	13	Buena	27	Buena
5	5	5	15	Buena	2	4	4	10	Regular	25	Buena
4	1	4	9	Regular	1	5	1	7	Mala	16	Regular
3	3	2	8	Regular	2	5	1	8	Regular	16	Regular
4	3	4	11	Regular	1	3	3	7	Mala	18	Regular
3	2	4	9	Regular	3	4	3	10	Regular	19	Regular
2	5	4	11	Regular	5	4	5	14	Buena	25	Buena
4	1	2	7	Mala	4	4	2	10	Regular	17	Regular
3	4	3	10	Regular	1	4	3	8	Regular	18	Regular
3	1	3	7	Mala	1	2	2	5	Mala	12	Mala
2	5	4	11	Regular	1	4	3	8	Regular	19	Regular
2	1	1	4	Mala	1	2	2	5	Mala	9	Mala
1	5	1	7	Mala	4	1	4	9	Regular	16	Regular
4	3	1	8	Regular	5	1	4	10	Regular	18	Regular
1	5	2	8	Regular	1	5	3	9	Regular	17	Regular
5	3	1	9	Regular	5	3	2	10	Regular	19	Regular
4	5	5	14	Buena	2	2	2	6	Mala	20	Regular
5	5	2	12	Buena	2	4	2	8	Regular	20	Regular
1	1	2	4	Mala	1	1	1	3	Mala	7	Mala
3	1	1	5	Mala	1	1	2	4	Mala	9	Mala
1	3	3	7	Mala	5	2	5	12	Buena	19	Regular
1	2	2	5	Mala	1	1	2	4	Mala	9	Mala
1	2	2	5	Mala	1	1	1	3	Mala	8	Mala
4	3	2	9	Regular	2	5	2	9	Regular	18	Regular
5	5	4	14	Buena	5	2	3	10	Regular	24	Buena
2	1	1	4	Mala	1	2	1	4	Mala	8	Mala
4	1	1	6	Mala	5	5	3	13	Buena	19	Regular

Buena	13	Buena	14	Buena	10
Regular	30	Regular	36	Regular	46
Mala	27	Mala	20	Mala	14
	70		70		70

Anexo 6: Autorización de Aplicación del Instrumento (Consentimiento Informado)

CARTA DE APROBACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA.

PIURA 10 DE OCTUBRE DEL 2022

CARTA N° 01-2022

ASUNTO: AUTORIZO PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA TEMA: "SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MDC 2022"

La Srta. Milagros Gonza Rivera, identificada con DNI N° 47367839 con domicilio en Asociación Belen Mz "G" Lt 20 , estudiante de Carrera de Administración del X Ciclo de la Universidad Cesar Vallejo

Se le da permiso para acceder a gestionar información en la presente entidad, para realizar encuesta con el tema "**Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla 2022**". En marco del proceso de elaboración de Proyectos de Tesis

Además de ello podrá aplicar sus instrumentos y recojo de información.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA
PIURA
RESOR A MEHA PARMENI



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA MERINO LUIS SANTIAGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2022", cuyo autor es GONZA RIVERA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 01 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA MERINO LUIS SANTIAGO DNI: 16799025 ORCID: 0000-0001-9392-2474	Firmado electrónicamente por: LGARCIAME2878 el 07-01-2023 01:13:30

Código documento Trilce: TRI - 0464782