



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de
una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Irigoin Salazar, Nivia (orcid.org/0000-0002-7137-7708)

ASESORES:

Mtro. Fernández Altamirano, Antony Esmir Franco (orcid.org/0000-0002-1495-4556)

Dr. Chang Jiménez, Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la salud y fortaleza de salir adelante en cada dificultad a lo largo de mi vida.

A la memoria de mi segunda madre María Mestanza Delgado, quien siempre fue mi mayor soporte.

A mis padres por su motivación y en especial al mi hijo quien aporta esa chispa de alegría en mi corazón.

Nivia Irigoin.

AGRADECIMIENTO

Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Cajaruro quien dirige esta entidad y a los colaboradores por facilitar la información requerida para hacer la elaboración de la investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo por contribuir con nuestra formación mediante el programa de Maestría en Gestión Pública.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos Éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados de la evaluación de la satisfacción laboral por dimensión	18
Tabla 2 Resultados de la evaluación de desempeño laboral por dimensión	18
Tabla 3 Correlación entre satisfacción laboral y desempeño laboral	19
Tabla 4 Correlación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso institucional	20
Tabla 5 Correlación entre las dimensiones interpersonales y desempeño laboral	21
Tabla 6 Corelación entre la dimensión calidad de trabajo y la variable de satisfacción laboral	22

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba; tuvo por objetivo establecer la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba 2023. Se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos siendo un estudio con enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La población fue conformada por 40 trabajadores de la entidad, usando como instrumentos dos cuestionarios para obtener información sobre satisfacción y desempeño laboral. Los resultados obtenidos demuestran que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba 2023, en la medición que el valor de correlación de Pearson $r = ,935$ significa que existe correlación significativa de manera positiva alta entre las variables contrastadas, y al tener una significancia (bilateral) = ,000 menor a $\alpha = ,05$ (tabla 3), se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. Concluyendo que si existe correlación entre ambas variables de estudio.

Palabras clave: Satisfacción laboral, desempeño laboral, municipalidad distrital.

ABSTRACT

The research work entitled Job satisfaction and job performance of workers in a district municipality in the province of Utcubamba; Its objective was to establish the relationship that exists between satisfaction and job performance of the workers of a district municipality in the province of Utcubamba 2023. It was developed under the methodological guidelines, being a study with a quantitative approach, basic type, non-experimental design and correlational level. The population was made up of 40 employees of the entity, using two questionnaires as instruments to obtain information on job satisfaction and performance. The results obtained show that there is a significant relationship between job satisfaction and the job performance of the workers of a district municipality in the province of Utcubamba 2023, in the measurement that the Pearson correlation value $r = .935$ means that there is a significant correlation of high positive way between the contrasted variables, and having a (bilateral) significance = .000 less than $\alpha = .05$ (table 3), the alternate hypothesis is assumed and the null hypothesis is rejected, with a significance level of 5% and a confidence interval of 95%. Concluding that there is a correlation between both study variables.

Keywords: Job satisfaction, job performance, district municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la satisfacción y desempeño laboral son factores determinantes para contribuir con las organizaciones. Saeed et al. (2023) los elementos más resaltantes para lograr resultados son la eficiencia, eficacia y la productividad por lo tanto estos dependen de sus recursos humanos es decir el compromiso que debe de tener el empleado para contribuir a la organización. Toscano (2022) en la primera ola de pandemia el trabajo de los colaboradores rusos se dio de forma remota vinculando la satisfacción y desempeño laboral con factores psicosociales que desarrollaron tales como el estrés, el compromiso y el conflicto entre familia y trabajo es por eso por lo que se desarrolló los deberes laborales a distancia. Matagui (2022) señaló que la edad, la participación, satisfacción y desempeño laboral hace que los trabajadores se identifiquen como parte de la organización es por ello por lo que se alienta a los gerentes a prestar atención a los requisitos de su personal para aumentar su participación en el trabajo, lo que en última instancia puede conducir a altos resultados sobre satisfacción y un mejor desempeño laboral. Nguyen et al. (2021) el papel del compromiso emocional radica a través de contratos relacionales y la receptividad de la alta dirección y la comunicación ascendente de los empleados. En Indonesia, Pancasila (2020) mencionó que la satisfacción prevalece de forma dominante en el desempeño de los individuos.

En Latinoamérica, Salazar & Ospina (2019) estableció que en cada institución pública o privada los criterios o comentarios que tengan los funcionarios acerca del entorno laboral ya sea interno o externo repercute en su desempeño y satisfacción siendo estos fundamentales para una relación directa con la productividad. Romero & Rosado (2019) es por ello por lo que la satisfacción afecta en el desempeño y van constituyendo acciones donde pueden determinar su actuar. Mamani et al. (2023) En los establecimientos ya sean públicas o privadas los colaboradores no se sienten satisfechos ya sea de forma individual o grupal respecto al desempeño, es por ello que en todo tipo de institución el tema parece no estar resuelto ya que el desarrollo de los colaboradores se ven afectados por ciertos factores y eso mismo hace que no coincidan con sus criterios de su ejercicio laboral influyendo en ello la

operatividad, conducta y reputación organizacional mismo que surge la necesidad de instaurar habilidades, destrezas y convenientemente a ello se llegue a contribuir con la entidad un mejor desempeño laboral y la misma se encargue de mantenerse a flote con el tiempo.

Llerena (2019) mencionó que en Perú tanto la satisfacción como desempeño laboral es significativo con las tareas que se realizan, especialmente a través de la gestión por competencias que tiene el colaborador en la entidad (Collazos & Fernández, 2019). Por otro lado, la conexión con el desempeño no repercute en la satisfacción laboral con el beneficio económico. Bautista et al. (2022) considera que las entidades deben prestar interés al desempeño laboral de cada colaborador ya que al ser una herramienta para la subsistencia de las organizaciones deben de proporcionar apoyo y beneficios que permitirán el desarrollo de estrategias, logrando ambientes de competitividad y mejoras continuas. Taipe (2022) por otro lado, menciona que existen ciertos elementos que se incorporan a la satisfacción siendo éstos el salario y el entorno profesional donde tiene mayor predominancia. Por eso, Huu et al. (2022) para desarrollar la satisfacción y el desempeño se debe facilitar el desarrollo sostenible de la organización. Sin embargo, aún existen problemas irresueltos en el Estado y que merecen ser atendidos desde la gestión pública (Fernández et al., 2021).

La entidad pública denominada Municipalidad Distrital de Cajaruro no prevalece ante esta situación de la satisfacción laboral ya que presentan debilidades creando así un desbalance en el desempeño de los servidores dentro de la institución, siendo este un problema interno y externo en el entorno laboral ya que al sentirse de esta manera traen consigo la mala atención a los ciudadanos de dicho distrito, atendiendo a la hora que los funcionarios dispongan por las tardanzas, o entrando ellos mismos al horario que deseen, ya que muchas veces al ser jefes de área aprovechan su cargo o quizá por el hecho de ser nombrados se denominen intocables esto arrastra consigo un nivel de conformidad, rutina, de no querer superarse y solo hacer lo que indica el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF). Al ser una entidad pública los servidores públicos deben de estar al servicio del ciudadano, para ser un apoyo sin involucrar sus estados emocionales que tienen internamente ya que ellos están

para servir al ciudadano por vocación, es por ello por lo que se presenta el problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba?

Teóricamente se estará justificando con toda la información recolectada para discernir las debilidades optando por las mejoras continuas donde la entidad deberá establecer una mayor eficiencia y eficacia y por ende ofrezcan un buen servicio a la población. En la justificación metodológica se trata de demostrar el objetivo general y específicos mediante el soporte de instrumentos que fueron los cuestionarios así mismo contrarrestar la hipótesis planteada permitiendo que sirva como base para futuras investigaciones en la misma línea. Justificándose en la práctica mediante los trabajadores de la entidad se obtendrán respuestas con la intención de priorizar la satisfacción laboral y el desempeño ya que habrá más compromiso institucional fortaleciendo su desarrollo personal tales como conocimiento, habilidades. La satisfacción y desempeño son variables trascendentales para el desarrollo de las acciones de los colaboradores dentro del contexto institucional, es por ello por lo que con esta investigación se logrará identificar las causas que delimitan el buen funcionamiento dando así soluciones óptimas para la organización.

Como objetivo general se plantea lo siguiente: Establecer la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba. Así mismo los objetivos específicos serán los siguientes: medir la relación entre las condiciones laborales y el compromiso institucional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba, analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba, estudiar la relación entre la calidad de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba. La hipótesis del estudio fue H_i : Existe una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba.

II. MARCO TEÓRICO

Como parte de los antecedentes, en el ámbito internacional, se tiene a Sakdipath (2021) determinaron como objetivo estudiar el vínculo existente con la satisfacción y desempeño profesional de los servidores que tengan cargo administrativo considerados de los municipios sub distritales de la región oriente, la población considerada para este estudio estuvo conformado por 07 provincias de Tailandia donde se tomaron a todos los jefes y sub jefes de las áreas correspondientes es por ello que su muestra estuvo conformada por 400 personas, para hacer el análisis de datos estadísticos hicieron uso del instrumento de cuestionarios donde abarca toda la información sobre ambas variables de estudio de esta manera el investigador llegó a la conclusión que en cierta manera en vínculo entre ambas variables es positiva .

Sibonde & Dassah (2021) el objetivo de estudio que plantearon los autores fue examinar el vínculo entre la motivación de los empleados municipales y calidad de los servicios prestados, parte de su metodología presentó un enfoque cuantitativo en donde también se formularon dos hipótesis principales para examinar el vínculo entre ambas variables, según su evidencia de estudio estuvo conformada por 121 empleados seleccionados mediante la técnica de muestreo y bajo los juicios utilizados en la investigación; concluyendo que si existiera la posibilidad de un liderazgo en la organización con una finalidad de transformación, desarrollo y oportunidades en el ámbito laboral habría un mejor ambiente de trabajo y por ende habría un mejor equipo de trabajo para así cerrar las brechas con las debilidades existentes apoyando de esta manera a los colaboradores a ofrecer un mejor servicio de calidad.

Amha & Brhane (2020) como objetivo principal plantearon lo siguiente examinar el determinante del desempeño de los funcionarios en la entidad pública, caso oficina municipal, ciudad de Dessie. Este problema de investigación se estudió mediante el uso de un diseño de investigación descriptivo y explicativo, empleó un enfoque cuantitativo y cualitativo los datos recopilados se procesaron con SPSS v 20 y se presentaron mediante tablas de frecuencia, gráficos de barras y circulares, por lo mismo los resultados de los

análisis de estudio demostraron que la opinión de los empleados estaban en desacuerdo sobre la motivación, el liderazgo y el clima laboral pero están de acuerdo sobre la capacitación que exista en dicha organización, finalmente llega a la conclusión que se halla un vínculo altamente favorable y demostrativa asociados al entusiasmo y el desarrollo o desempeño de los funcionarios es por ello que este estudio hizo la recomendación que la oficina del municipio de la ciudad de Dessie brinde capacitación a los empleados, utilice la práctica de motivación, el liderazgo y los factores del entorno laboral para aumentar el desempeño de sus empleados.

Kim & Cho (2020) en su tesis presentaron como título de investigación los componentes que afectan la actitud profesional, la satisfacción profesional y el desempeño en el ámbito gubernamental; mostraron que este estudio utilizó la encuesta a través de una plataforma en línea y recolectó datos aleatoriamente de cinco instituciones públicas clasificadas este estudio aplicó análisis de regresión donde los resultados fueron que el ambiente de trabajo cooperativo y la autoeficacia asumieron significativamente en la actitud laboral, mientras que el sistema de nómina y el sistema de gestión de personal no afectaron la actitud laboral, mientras que la actitud laboral general afectó ambas variables de investigación, los investigadores llegan a la conclusión según sus resultados que manifestaron las implicaciones de política para el sector público, los componentes que deben considerarse para mejorar la actitud laboral, la satisfacción profesional y desempeño profesional, respecto a las implicaciones gerenciales sobre cómo tales esfuerzos finalmente mejoran la calidad del servicio a los habitantes.

En el contexto latinoamericano, Briones (2023) indicó que su investigación estuvo orientado en comprobar y concernir la satisfacción y el desempeño de oficinistas del Hospital General Monte Sinaí del Ministerio de Salud Pública del Ecuador ubicado 2022, la averiguación presentó enfoque cuantitativo, así mismo su muestra de estudio fue un grupo de 247 trabajadores, su instrumento en cuanto a la variable satisfacción contó específicamente con 13 preguntas expresando de esta manera la opinión de los oficinistas, es por ello que se analizó la calidad y oportunidad que representan a los indicadores

respecto a la evaluación de desempeño laboral y dentro de ello también los conocimientos específicos, competencias técnicas, competencia conductuales. Sus resultados revelaron que tanto en satisfacción como desempeño muestran un nivel regular así mismo se demostró que en el constituyente de competencias conductuales existió una relación mayor hacia la dimensión de dicha variable de satisfacción donde prevalece la solicitud de sugerencias indicando un vínculo positivo directo y moderado, finalmente concluye que al evaluar la correlación en dichas variables tienen una incidencia significativa.

Redan (2019) en su investigación presentó la satisfacción profesional de profesores de la escuela primaria y cómo este se vincula hacia su desempeño profesional. Es por ello, usó como técnica la encuesta, mostrando por consecuencia que en la información recolectada se derivaron y examinaron estadísticamente haciendo uso del procedimiento de análisis de regresión lineal simple empleando el programa estadístico (SPSS). Por consiguiente, resuelve lo siguiente, siendo el desempeño laboral de los maestros de la escuela primaria es elocuentemente predicho positivamente por su satisfacción laboral. Llegó a la conclusión que su investigación puede ser imperativo para la administración de la escuela y en el administrador de educación en la autoridad regional para hacer esfuerzos supremos de crear planeas valiosos para mejorar la satisfacción de los docentes para promover un mejor desempeño profesional de los maestros de dicha escuela primaria del distrito de Boven Digoel, Papúa.

A nivel nacional, Carrión (2022) presentó como objetivo general de su investigación en una entidad pública instaurar la unión entre la satisfacción profesional y el desempeño de sus funciones hacia aquellos servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Ignacio, concerniente a la región de Cajamarca, su metodología fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, este ejemplar obtenido para el estudio estuvo constituido por 69 funcionarios de la entidad pública teniendo en cuenta los aspectos y criterios que el investigador asignó para la aplicación de este instrumento, así mismo concluye que la satisfacción laboral forma un lazo efectivo muy fuerte con el desempeño laboral.

Acevedo & Contreras (2021) como objetivo determinar si coexiste la satisfacción y el desempeño competitivo en profesores sobre el compromiso administrativo de la Universidad Continental sede Huancayo, tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, para lograr obtener información pertinente utilizaron como técnica la encuesta donde su muestra la conformaron 68 docentes con obligación administrativa, por consecuencia el 59% de docentes encuestados dieron por resultado que se encuentran entre satisfecho y muy satisfecho con sus labores respecto a la significación de tareas, el 62% satisfechos respecto a las condiciones de trabajo, el 41% medio de satisfacción dentro del reconocimiento propio o general que tienen en la institución por último el 50% de docentes encuestados dieron por resultado que se encontraban satisfechos con el beneficio económico así mismo concluyeron los investigadores que efectivamente se halla una reciprocidad efectiva altamente elevada asociadas entre una y otra variable revelando que si tuviese una superioridad de satisfacción de los profesores con obligaciones administrativas el desempeño laboral también será superior, finalmente los investigadores demuestran que en efecto encuentran correlación de las dimensiones de beneficios económicos y el desempeño.

Contreras (2019) presentó como metodología de investigación un análisis deductivo e inductivo, así mismo la técnica que usó fue la encuesta, dicha indagación fue denominada establecer el vínculo asociado a satisfacción laboral respecto al desempeño de funcionarios estatales donde la entidad pública denominada fue municipalidad distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán, utilizando a manera el procesamiento de datos el Excel para dar un mejor análisis de las respuestas y una mejor visión de los gráficos, finalmente concluye que efectivamente la variable de satisfacción favorece de alguna manera a que se complemente elocuentemente con la variable de desempeño de los empleados de dicha entidad gubernamental.

Cueto (2019) su publicación plantea como objetivo general comprobar el vínculo que podría existir asociado a sus variables de investigación siendo éstas satisfacción y desempeño profesional de dichos pedagogos de la institución pública, misma que presentó enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo,

siendo el tipo de investigación sustantivo; dicha población lo conformaron los profesores que desarrollan sus actividades en dichas instituciones del nivel secundario de la potestad de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho, obteniendo una muestra de 07 instituciones para llegar a sus resultados y analizar las respuestas mediante la técnica de la encuesta considero trabajar con 20 docentes por cada institución para finalmente llegar a la conclusión donde demuestra y fundamenta que efectivamente se halla una semejanza significativa asociada a la satisfacción laboral y desempeño.

Mondragón (2018) presentó como objetivo comprobar el vínculo entre satisfacción y desempeño laboral de los funcionarios que tengan compromiso administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, y obtuvo como muestra 68 trabajadores aplicando el instrumento del cuestionario su contenido fue 33 preguntas acerca de la variable de satisfacción y 10 relacionadas con desempeño midiéndose en una escala likert, para medir la seguridad y confianza utiliza Alfa de Cronbach dando por respuesta para desempeño 0.805 en cuanto a la variable de satisfacción resultó ser de 0.940, finalmente, decretó que efectivamente existe un vínculo altamente demostrativa asociado a satisfacción y el desempeño del personal, llega a concluir lo siguiente aplicando el factor de reciprocidad de Spearman ostentó que ambas variables exhiben una similitud inmediata esto se deduce que la satisfacción laboral de los servidores de dicha universidad contribuye para que ellos mismos tengan un mejor desempeño.

Núñez (2018) determina en su investigación al objetivo general sobre el vínculo que tiene la similitud entre desempeño y la satisfacción profesional de una entidad estatal denominada municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco Angares, la investigación presenta un enfoque cuantitativo; el mismo que se apoya del cuestionario y de esta manera medir las variables de dicha investigación, donde fue aplicado a una muestra de 25 funcionarios, finalmente llega a la conclusión que efectivamente se halla vínculo significativo entre ambas variables dentro de dicha entidad.

Cubas (2022) en su investigación presentó como objetivo general evidenciar el vínculo existente sobre gestión del talento humano respecto al

desempeño de los funcionarios de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM) presentó un enfoque cuantitativo, así mismo obtuvo una muestra de 75 trabajadores, corroborando que la información que se recolectó en esta investigación fue a través de un cuestionario donde se llegó a analizar los siguientes datos ya que arroja una validez del 0.86 y con grado de confianza de 0.836 dando así como consecuencia que el 54.7% manifiestan un progreso en las expectativas que tienen respecto al trabajo de sus áreas, esto conlleva que mediante el compromiso que se logre en equipo se podría conseguir una mejor eficacia reflejando así cumplimiento de las metas establecidas que la entidad necesita, por otro lado menciona que el 50.7% señala criterios de incluirse en los propósitos de crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional. Es así que el investigador ultimó que existe un enlace asociado a las variables de estudio con lo que predomina lo importante que es delimitar a las personas apropiadas reteniendo el talento humano y promover mediante técnicas o cursos de capacitación para así obtener un progreso afinidad o evolución de su desempeño, es por ello que menciona también que existen más de la mitad de los participantes presentan una gestión del talento humano eficiente, seguida del talento normal, sin embargo la mitad tienen gestión del talento humano eficaz y un desempeño eficiente.

A nivel local, Suarez (2022) presentó en su investigación el determinar el vínculo de la gestión del talento humano y su conexión con el desempeño profesional de funcionarios de la entidad pública denominada municipalidad provincial de Utcubamba 2022, este presentó enfoque cuantitativo, su diseño fue no experimental, para ello 35 funcionarios representó la muestra de estudio con eso se logró realizar una recopilación exacta de información, como técnica utilizó la encuesta obteniendo resultados positivos de dichas variables siendo estas que van conectando de forma efectiva es así que se llega a concluir que si hubiera la existencia de una apropiada gestión del talento humano se lograría una variedad de cambios demostrativos respecto al desempeño profesional de los servidores ya que en la antes mencionada municipalidad no solo deberían enfocarse por optar que el talento humano sea el apropiado también deberían de prestar atención en saber gestionar el existente de forma competente,

dispuesto; dando a conocer que se lograría con las capacitaciones al personal, motivando y fomentando la responsabilidad dentro del trabajo.

Abad & Rodríguez (2020) el tema presentado por los investigadores fueron satisfacción laboral y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, dicha investigación presentó un enfoque cuantitativo así mismo se apoyó de dos instrumentos para así de esta manera lograr un análisis profundo ya que el ambiente para llevar a cabo fueron en dos áreas gerenciales de la municipalidad mencionando estas como Gerencia de Servicios Social y Acondicionamiento Territorial, tomaron como muestra a 120 colaboradores de la organización, asimismo evidenciaron en los resultados que ambas variables poseen un nivel positivo en el ambiente laboral; es por ello que los investigadores recomiendan que los empleados de la Municipalidad Provincial de Utcubamba que debido a ciertas circunstancias presentadas cuando se trate de tomar decisiones en la organización deben tener como conocimiento tanto desasosiegos como insuficiencias de los trabajadores ya que de esta manera conseguirían llevar a la práctica las estrategias encargadas por gerencia, los investigadores concluyen que en afinidad a la variable satisfacción laboral 88% de los colaboradores evidenciaron que encuentran en dicha entidad las medidas necesarias para desarrollar sus labores encargadas deduciendo así que si los trabajadores se encuentran satisfechos lograrán alcanzar los objetivos eficientemente, así mismo la municipalidad provincial debe tener en cuenta el 12% restante y así conjuntamente logren la eficacia organizacional.

Filipkowski et al. (2023) satisfacción se relaciona positivamente con motivación de los logros, para Zeineddine et al. (2023) esto a su vez afecta el compromiso de los empleados con el trabajo lo que influye en la actitud para aspirar a un mayor éxito. Alsaad et al. (2023) Indicó que el reconocimiento, el empoderamiento de los empleados, la capacitación y la educación benefician la satisfacción laboral. Jumaili et al. (2023) los salarios inferiores, la ausencia de motivación y la carga de trabajo excesiva se informaron como los principales contribuyentes a la insatisfacción laboral, Yang et al. (2023) identificaron un efecto negativo en la satisfacción laboral, Schanz et al. (2023) siendo las razones subyacentes Mercer et al. (2023) la diversidad de tareas, las oportunidades para

aprender, la autonomía en el horario de trabajo. Siregar et al. (2023) señalaron que las actitudes muestran la disposición de los empleados a superar las metas mínimas establecidas por la organización. Pham et al. (2023) a pesar de esto muchas otras organizaciones, están experimentando un gran éxodo de personal debido a la falta de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

A continuación, se describen las bases teóricas que representan información valiosa relacionadas a satisfacción laboral y desempeño laboral. Hammond et al. (2023) señala sobre satisfacción que se fundamenta en las insuficiencias básicas de las personas, Yang & Hu (2023) pueden experimentar la satisfacción laboral después de cambiar de trabajo. Vargas et al. (2019) la satisfacción profesional alcanza a ser influenciado en el estado emocional de las personas generando sentimientos o respuestas afectivas que manifiestan la actitud ante el trabajo. Lama et al. (2023) puede afectar la calidad de servicios que prestan, consideran que es un concepto multidimensional ya que consideran que está estrechamente relacionado con el bienestar laboral. Escobedo y Quiñones (2020) un individuo que posee una gran satisfacción con el trabajo disfruta y tiene cualidades positivas sin embargo si pasara lo contrario solo tendrá actitudes negativas. Villareal et al. (2021) son los estados emocionales o actitudes hacia un trabajo basado en experiencias positivas o negativas. Guarnizo et al. (2020) cada ser humano se basa directo en las necesidades ya sean básicas o superiores, ya que las exigencias de la sociedad a nivel personal y profesional tienen a regularse bajo estos ciertos parámetros es por ello por lo que el tiempo y la intensidad terminan enmarcados en la posibilidad real de lograrlo, generando en muchas personas cuadros de represión social, familiar e incluso personal. Lo anterior relacionado a qué tan satisfechos podemos estar con lo que hacemos o el cómo percibimos que lo hacemos.

La satisfacción conecta directa e indirectamente con el desempeño del colaborador siendo uno de los puntos importantes para lograr metas establecidas el diálogo que debe de existir entre las distintas áreas; saber escuchar, más allá de haber una relación jefe y subordinado es el trabajo en equipo, el liderazgo, el compañerismo que debe de existir para así de esta manera llegar a saber el verdadero malestar que generan estas situaciones que no aportan a la entidad.

Soto (2018) menciona que distintos autores dan conceptos según sus puntos de vista, es por ello por lo que no existe una definición exacta ya que las teorías están adaptadas según los contextos de la actualidad. Es por ello por lo que tiene la seguridad que en la satisfacción influyen indirectamente varios tipos de variables considerando que dentro de ellas son las características que presenta las personas, ya que según su acción laboral que ellos ejercen es el reflejo del resultado de su trabajo por tal motivo esperan recibir algo a cambio del compromiso ofrecido siendo este un desgaste físico y mental.

Acerca de la variable de satisfacción laboral se consideran las mencionadas dimensiones: según Brunelli et al. (2022) menciona que las condiciones laborales están dadas en parte por los factores psicosociales del ámbito laboral que se pueden clasificar en los siguientes indicadores en el tipo de contrato, remuneración, horario de trabajo, jornada laboral.

Asimismo, para las relaciones interpersonales Specht et al. (2018) indicó que estas relaciones en la organización son fundamental en la convivencia que se desarrolla en el trabajo ya que hace que este sea más placentero permitiendo así delimitar los conflictos interpersonales entre jefes o compañeros de trabajo. En cuanto a la participación en las decisiones Eustaquio (2018) para los trabajadores es fundamental saber que la aportación que ellos hagan en las reuniones de trabajo tenga la importancia requerida para que así la entidad alcance las metas proyectadas así mismo esto nos da como indicadores la toma de decisiones y actividades institucionales logrando así la tan ansiada satisfacción laboral. Respecto a la infraestructura Weikert (2021) menciona que se compone de todos los elementos que pertenecen a un espacio físico en donde se desenvuelven los procesos tales como mobiliario, iluminación.

Lee et al. (2023) indica que la inteligencia emocional del líder, el liderazgo transformacional y Gazi et al. (2022) el liderazgo transaccional tenía relaciones directas, Alwali et al. (2022) significativas y positivas con el desempeño laboral. Guo et al. (2023) la retroalimentación a menudo ocurre en la organización para mejorar el desempeño de los empleados, y mejorar la gobernabilidad en la administración pública (Fernández-Altamirano et al., 2023).

En el desempeño Delgado et al. (2021) en la medida que los colaboradores aumentan el conocimiento y regulación de sus propios sentimientos y la de terceras personas pueden mejorar su desempeño laboral. López et al. (2021) Siendo esta la forma en donde los colaboradores se desempeñan en ocuparse de forma eficaz para conseguir metas establecidas en beneficio a la entidad. Hanco et al. (2021) se proyecta en un cimiento hacia las acciones donde la empresa asegura que el personal trabaje según los lineamientos de la institución. Govaerts (2023) identificar y abordar los factores humanos defectuosos con respecto al desempeño laboral es crucial para salvaguardar y mejorar aún más la productividad. Fallahnejad et al. (2023) los criterios de desempeño con enfoque de evaluación al desempeño de los colaboradores proporcionan una oportunidad para que las entidades examinen fortalezas y debilidades de los empleados. Aguinis & Burgi (2021) es un comportamiento enfocado hacia un punto fijo donde manifiesta la voluntad y la capacidad para realizar sus actividades siempre que las situaciones sean apropiadas para lograrlo.

Funes (2021) Es fundamental que se lleve a cabo una evaluación periódica a los empleados para poder estar al tanto del rendimiento de su desempeño laboral y como este impacta en sus ocupaciones, funciones y en las metas de la organización, es decir si se llega a cumplir o no con las expectativas de su puesto de trabajo y si verdaderamente está comprometido e identificado con la empresa en la que labora. Dimensiones del desempeño laboral se dividen en calidad de trabajo, para Castellano (2021) mencionó que influye en la persona por eso se debe tener en cuenta el trabajo en sus múltiples expresiones en el ser y hacer ya que estos implican las dimensiones de los errores, eficacia y eficiencia por lo tanto se puede afirmar que es de carácter multidimensional. Así mismo en el compromiso institucional Duche et al. (2019) el colaborador se siente identificado con la entidad dando por consecuencia la participación en ella siendo los indicadores el trabajo colaborativo, cumplimiento de objetivos y conductas positivas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

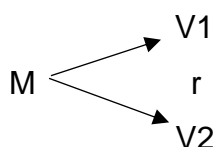
Tipo de investigación

Álvarez (2020) da a conocer que la investigación básica se encamina a conseguir nuevos conocimientos de forma sistemática, con el objetivo de aumentar el conocimiento de un problema específico. En este presente estudio se considera tipo básica porque se pretendió favorecer teóricamente con datos coherentes al estudio.

Presentó enfoque cuantitativo, como indicó Hernández & Mendoza (2018) se sustenta en una recolección de datos para luego contrastar hipótesis y análisis estadísticos por el investigador, siendo sustento del paradigma positivista (Fernández & Vela, 2021).

Diseño de investigación

Álvarez (2020) al existir un diseño no experimental no se generará la manipulación de las variables por parte del investigador. Presentó nivel correlación porque se estará determinando la relación entre ambas variables, Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que en este estudio miden la relación entre dos a más variables.



M= muestra

V1= Satisfacción laboral

V2= Desempeño laboral

r = relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente (V1) Satisfacción laboral

Definición conceptual

Salazar (2019) en cuanto a lo organizacional la satisfacción laboral influye sobre las interrelaciones entre personas y la entidad, ya que a través de este enlace es que resulta necesario prestar atención a ambos intereses.

Definición operacional

Se elaboró un instrumento (cuestionario) con 20 preguntas en total para sus 4 dimensiones que son: condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, participación, infraestructura.

Indicadores

Tipo de contrato, remuneración, horario de trabajo, jornada laboral, pares, jefes, toma de decisiones, actividades institucional, mobiliario, espacio físico, iluminación y ventilación.

Escala de medición

Ordinal.

Variable dependiente (V2) Desempeño laboral

Definición conceptual

Benalcázar (2020) el desempeño laboral es el desenvolvimiento que exterioriza la persona dentro del ámbito laboral, siendo las funciones, actividades y tareas a realizar.

Definición operacional

Se elaboró un instrumento (cuestionario) con 20 preguntas en total para sus 2 dimensiones: calidad de trabajo, compromiso institucional, demostrando de esta forma actitudes y comportamientos de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones.

Indicadores

Errores, eficacia, eficiencia, trabajo colaborativo, cumplimiento de objetivos, conducta positiva.

Escala de medición

Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Arias (2020) la población enmarca al grupo de individuos de fenómenos y acontecimientos que tienen las mismas particularidades.

Es por ello por lo que lo conformarán los 40 servidores de la Municipalidad Distrital de Cajaruro entre el género femenino y masculino.

Criterios de inclusión

Se considera los servidores que se encuentren entre el rango de 26 a 60 años de ambos sexos, que tengan Contrato administrativo de servicios (CAS) Ley 276, mayor a un año de antigüedad.

Criterios de exclusión

Colaboradores que no tengan internet o deseen participar, colaboradores que estén contratados por locación de servicios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Arias (2020) forma o manera de obtener datos. En esta investigación generó como técnica la encuesta considerando dentro de ella las dimensiones de cada variable de estudio siendo validado por juicio de expertos.

Instrumentos de recolección de datos

Arias (2020) menciona que el instrumento genera un contexto donde la información recolectada se vuelve más relevante, por ello, se aplicó dos cuestionarios conformados por 20 ítems correspondientes a cada variable de estudio, permitiendo obtener resultados verdaderos y reales.

3.5. Procedimientos

Se solicitará la autorización del alcalde de la Municipalidad Distrital de Cajaruro a quien se le explicará los propósitos de estudio y en qué consistirá la participación de los colaboradores, se elaborará un cuestionario el cual se presentará de forma presencial o virtual a través del Google Forms para llegar a nuestros participantes de manera inmediata dando a conocer la importancia de su participación.

3.6. Método de análisis de datos

Descriptivo

Para obtener los resultados se procederá a recolectar la información de las respuestas de los cuestionarios para ser examinadas en el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) también se hará uso del Excel donde nos permitirá tener una noción más detallada de la información mediante gráficos personalizados y por ende nos permitirá una mejor visualización.

Inferencial

Los resultados que se obtuvieron permitieron que la población se estimará el promedio de la muestra y a partir de ello se corroboran las hipótesis de la investigación y se obtendrán las conclusiones de la población acerca de la muestra.

3.7. Aspectos Éticos

Belmont (1979) por lo mismo se honrará los principios éticos siendo éstos el respeto por las personas donde se garantizará en todo momento la integridad de los participantes manteniéndolos en anonimato, la beneficencia que tiene por finalidad contribuir con el personal de la municipalidad distrital de Cajaruro brindando la información conseguida y si es que se encuentran en algún problema de satisfacción y desempeño laboral que puedan afectar a los evaluados y así se pueda realizar una intervención, en cuanto al principio de justicia donde los colaboradores tendrán un trato justo y sin distinción. Así mismo se realizará estrictamente bajo el Código de ética de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba.

Tabla 1

Resultados de la evaluación de la satisfacción laboral por dimensión

	Calidad de trabajo		Compromiso institucional	
	f	%	f	%
Bajo	10	25.0	9	22.5
Medio	23	57.5	21	52.5
Alto	7	17.5	10	25.0
Total	40	100.0	40	100.0

Apreciamos que según evaluación de las dimensiones de calidad de trabajo y compromiso institucional están predominadas por el nivel medio de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba luego está el nivel bajo y cierra el nivel alto.

Tabla 2

Resultados de la evaluación de desempeño laboral por dimensión

	Condiciones laborales		Relaciones interpersonales		Participación		Infraestructura	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	27.5	8	20.0	6	15.0	10	25.0
Medio	18	45.0	20	50.0	25	62.5	23	57.5
Alto	11	27.5	12	30.0	9	22.5	7	17.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0	40	100.0

Apreciamos que según evaluación de las dimensiones de condiciones laborales, relaciones interpersonales, participación e infraestructura están predominadas por

el nivel medio en el desempeño labora, seguidamente está el nivel alto y cierra el nivel bajo

Tabla 3

Correlación entre satisfacción laboral y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Satisfacción laboral
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,935**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,935**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) se utilizó la tabla de correlaciones Rho de Pearson con el fin de presentar la hipótesis, igualmente se buscó establecer la relación que existe entre el desempeño y la satisfacción laborales. Según los resultados obtenidos se puede indicar que existe una correlación significativa de manera positiva de tal modo que cuando se alcance la satisfacción laboral el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba se desarrollará mejor.

Objetivo específico 1: Medir la relación entre las condiciones laborales y el compromiso institucional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba.

Tabla 4

Correlaciones entre las dimensiones condiciones laborales y el compromiso institucional

		Condiciones laborales	Compromiso institucional
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,952**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Compromiso institucional	Correlación de Pearson	,952**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) se utilizó la tabla de correlaciones Rho de Pearson con el fin de presentar la hipótesis del mismo modo se buscó establecer la relación que existe entre la dimensión condiciones laborales y la dimensión compromiso institucional. Según los resultados logrados podemos indicar que existe una correlación significativa de manera positiva de tal modo que cuando se alcance mejores condiciones laborales aumentará el compromiso institucional de los colaboradores de la municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba.

Objetivo específico 2: Analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba.

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones relaciones interpersonales y el desempeño laboral

		Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,298	1
	Sig. (bilateral)	,062	
	N	40	40
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,298
	Sig. (bilateral)		,062
	N	40	40

Se utilizó la tabla de correlaciones Rho de Pearson con el fin de presentar la hipótesis, del mismo modo se buscó establecer la relación que existe entre la dimensión condiciones laborales y la dimensión compromiso institucional. Según los resultados logrados podemos indicar que existe una correlación medianamente de manera positiva de tal modo que cuando se alcance mejores condiciones laborales aumentará el compromiso institucional de los funcionarios de la municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba.

Objetivo específico 3: Estudiar la relación entre la calidad de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba.

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones calidad de trabajo y la variable satisfacción laboral

		Calidad de trabajo	Satisfacción laboral
Calidad de trabajo	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,893**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) se utilizó la tabla de correlaciones Rho de Pearson con el fin de presentar la hipótesis del mismo modo se buscó establecer la relación que existe entre la dimensión calidad de trabajo y la variable satisfacción laboral. Según los resultados logrados podemos indicar que existe una correlación significativa de manera positiva de tal modo que cuando se alcance mejores condiciones laborales aumentará el compromiso institucional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba.

V. DISCUSIÓN

Para las entidades públicas y privadas es importante enfatizar en el desarrollo de su personal ya que al contar con personal idóneo contribuirá a que la organización sea más eficiente es por ello por lo que se enfatiza tanto en la satisfacción para dar resultados en el desempeño logrando de esta manera obtener resultados exitosos. La investigación se planteó la meta determinar si efectivamente existe relación entre ambas variables de estudio.

Según los resultados estadísticos extraídos de la investigación, se consiguió ratificar la hipótesis presentada, la satisfacción laboral determinó tener relación significativa de manera positiva con el desempeño laboral dando por resultado una correlación significativa en el nivel 0,01 con un coeficiente de Pearson de ,935 y una significancia bilateral de ,000. Esto significa que cuando se alcance mayor satisfacción en el trabajador aumentará el desempeño del trabajador de la municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba siendo beneficioso para la entidad. Así mismo de las cuatro dimensiones de desempeño laboral examinadas, las dimensiones sobre participación e infraestructura muestran que efectivamente hay una correlación positiva media con la satisfacción laboral.

Esto genera relación con la teoría de Brunelli et al. (2022) quien menciona sobre las condiciones laborales están dadas en parte por los factores psicosociales del ámbito laboral que se pueden clasificar en los siguientes indicadores en el tipo de contrato, remuneración, horario de trabajo, jornada laboral. También, se asemeja con el estudio de Sakdipath (2021) quien determinó la correlación entre la satisfacción y desempeño de los administradores municipales de sub-distritos en la región oriental y de acuerdo del diagnóstico de antecedentes, estableció la significancia estadística en el nivel de 0,01 (significancia =.000) con una correlación de Pearson de .615 en tal sentido concluye que la similitud entre ambas variables es positiva confirmando la relación entre las variables.

Asimismo, Briones (2023) en su investigación comprobó la correlación de satisfacción y el desempeño de dichos oficinistas del Hospital General Monte Sinaí, Ecuador 2022, fundamentado los resultados obtenidos mediante el método de Spearman N, expuso una correlación de ,755 entre ambas variables demostrando una relación alta positiva basados en la corroboración de la hipótesis se observa

un p valor (significancia) de $0,00 < 0,05$ lo que demuestra que se rechaza la hipótesis nula y aceptando hipótesis alternativa, determinando que la satisfacción laboral incide en el desempeño de los trabajadores del Hospital General Monte Sinaí. Siguiendo la misma línea Carrión (2022) su investigación en una entidad pública instaurar la unión entre la satisfacción profesional y el desempeño de sus funciones hacia aquellos servidores de la UGEL San Ignacio, concerniente a la región de Cajamarca, sus evidencias son estadísticamente demostrativos por alcanzar una Sig., menor al 0.05 y un coeficiente del Rho de Spearman de .868, lo que demuestra que la satisfacción laboral sostiene relación positiva muy fuerte con el desempeño.

Sobre las cuatro dimensiones de satisfacción laboral estudiadas, solo la satisfacción con las condiciones laborales exteriorizó una alta correlación con el desempeño laboral, indicando que las condiciones de trabajo provoquen más equilibrio, el desempeño laboral igualmente se acrecentara. Esto equilibrado con la teoría de motivación – Higiene de Herzberg (1959) donde expone que los elementos que originan satisfacción laboral mediante el desempeño laboral no son los que están conexos con el contexto o realidad de trabajo (sueldo y beneficios, ambiente físico, seguridad laboral, etc.) sino los que concuerdan con el entorno propio del trabajo (sentimiento de autorrealización, reconocimiento, etc.)

Finalmente, la correlación encontrada entre las variables de nuestro estudio no necesariamente implica que la satisfacción laboral sea promotora de un mejor desempeño, existe otras perspectivas que se deben analizar para tener un mejor panorama entre la relación entre satisfacción y desempeño laboral ya que también se busca el bienestar profesional y de esta manera el talento humano tome conciencia de ser más competitivo ante los cambios del entorno y no solo se refugie en la estabilidad de ser permanentes y por ende brinden un mejor servicio a la ciudadanía ya que ellos están a la merced de lo que brinde la entidad.

Asimismo, queda evidenciado que la relación entre la satisfacción y el desempeño laborales en la administración pública es un tema crucial que afecta directamente la eficiencia y la efectividad de los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades. Además, por los estudios revisados, la satisfacción y el

desempeño laborales en la administración pública están intrínsecamente relacionados.

Por tanto, una fuerza laboral satisfecha es más propensa a ofrecer un desempeño excepcional, lo que, a su vez, beneficia tanto a los individuos como a la organización en su conjunto. La implementación de estrategias que fomenten la satisfacción laboral puede tener un impacto positivo en la efectividad y la eficiencia de los empleados en el ámbito de la administración pública, siendo una tarea constante en el liderazgo administrativo y político para tener una gobernanza.

Presentando al objetivo específico 1, las condiciones laborales y el compromiso institucional de los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba tienen una correlación significativa en el nivel 0,01 con un coeficiente de Pearson de ,952 y una significancia bilateral de ,000. Según los resultados logrados podemos indicar que efectivamente se halla una correlación significativa de manera positiva de tal modo que cuando los colaboradores al momento de sentir que se alcance las mejores condiciones laborales aumentarán el compromiso institucional siendo beneficioso para los funcionarios de la municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba ya que de esta manera se sentirán identificados con la organización cumpliendo metas y objetivos.

Según los antecedentes teóricos, hay que tener en cuenta lo mencionado por Soto (2018) quien refiere que la acción laboral que los trabajadores ejercen es el reflejo del resultado de su trabajo por ese motivo esperan recibir algo a cambio del compromiso ofrecido siendo este un desgaste físico y mental. Respecto a la infraestructura Weikert (2021) menciona que se compone de todos los elementos que pertenecen a un espacio físico en donde se desenvuelven los procesos tales como mobiliario, iluminación. Para Duche et al. (2019) el compromiso institucional se da cuando el colaborador se siente identificado con la entidad dando por consecuencia la participación en ella.

De acuerdo, con el enfoque de Amha y Brhane (2020) analizaron el determinante del desempeño de los funcionarios en la entidad pública, caso oficina municipal, ciudad de Dessie. El análisis de estudio demostró que en opinión de los empleados estaban en desacuerdo sobre la motivación, el liderazgo y el clima

laboral, pero están de acuerdo sobre la capacitación que exista en dicha organización, finalmente llegaron a concluir que se halla un vínculo altamente favorable y demostrativa asociados al entusiasmo y el desarrollo o desempeño de los funcionarios.

Shermuly et al. (2020) analizaron las condiciones laborales y compromiso organizacional de los funcionarios del Gobierno Regional de Ucayali, 2019 encontrando de esta manera una similitud positiva muy débil y no significativa en las variables de estudio siendo estas condiciones laborales y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,168$, y una significancia de $0,113$, determinando de esta manera que la hipótesis general no llega a cumplirse simbolizando que las condiciones del entorno, las condiciones de riesgo, las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y las de tiempo que entrega a sus funcionarios no son apropiados. En cuanto a las condiciones laborales de los funcionarios del Gobierno Regional de Ucayali, un 8% representa un nivel bajo, el 89% nivel intermedio y un 3% nivel alto. Da a conocer que el compromiso organizacional de los funcionarios del Gobierno Regional de Ucayali simboliza un 3% de nivel bajo, un 50% de nivel intermedio, y un 47% de nivel alto. Significando que los funcionarios no sienten la necesidad de tener el compromiso con la organización ya que no cuentan con un trato recíproco por parte de la entidad.

Ayala & Bustamante (2018) presentó en su tesis el Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa - 2018” donde demuestra coexiste una influencia directa entre dos variables compromiso institucional y desempeño. Sus resultados indicaron según positivo de 0.878 de dicha variable compromiso organizacional y 0.852 en cuanto a variable desempeño laboral, 0.928 ambas variables. En cuanto al compromiso organizacional refleja que el 87,1% de los funcionarios si demuestran tener compromiso regular con la empresa, el 9,68% considera que es eficiente y el 3,23% le establece un nivel deficiente. En cuanto a la variable desempeño laboral el 83,87% de los funcionarios tienden a un nivel regular, el 12,9% nivel bueno y 3,23% un nivel malo. Las contrastaciones de hipótesis se hicieron mediante la de la prueba de correlación R de Pearson proporcionando como resultado de 0.520 , indicando que el nivel de relación y significancia son positivas para ambas variables.

Referente al objetivo específico 2 las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba. tienen una discrepancia estadísticamente significativa en el nivel 0,062 con un coeficiente de Pearson de ,298 y una significancia bilateral de ,000. Según los resultados logrados, podemos decir que existe una correlación medianamente de manera positiva, de tal modo que cuando se alcance mejores condiciones laborales, aumentara el compromiso institucional de los empleados de la municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba.

Para la discusión de este objetivo inicialmente se consideró los aportes de la teoría de la equidad de Ghosn (2018) comenta que para que impere una labor en equipo el líder de estos debe ser objetivo en las decisiones que deberá tomar para lograr beneficio mutuo, comprometiendo el desempeño de forma cualitativa y cuantitativa para lograr la colaboración de todos los componentes del equipo.

Venturo (2019) el objetivo general que planteó fue establecer la correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de enfermería de la Clínica Good hope, Miraflores, 2019. La metodología presentada en este estudio fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo; así mismo su ejemplar estuvo constituido por 200 enfermeros aplicando en ellos los cuestionarios así mismo sus deducciones revelaron que el 62,7% mostró relaciones interpersonales medianamente desfavorables y solo el 2,5% mostraron relaciones interpersonales favorables. Respecto al desempeño laboral el 59,3% mostró desempeño laboral regular, y el 15% deficiente. Demostrando que efectivamente se encontró correlación entre ambas variables con un p-valor de 0,002. Sobre las dimensiones analizadas, se halló relación entre la comunicación y el desempeño laboral con un p- valor de 0,0001. Concluyendo que efectivamente se encontró correlación entre las actitudes y el desempeño laboral con un p-valor de 0, 0001. Sin embargo, también indicó que no existe relación entre la dimensión de trato y el desempeño laboral con un p-valor de 0,897 y no existe correlación entre la dimensión de trato y el desempeño laboral con un p-valor de 0,897.

Castro et al. (2021) presenta el su objetivo general diseñar un programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales para perfeccionar el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, Distrito Daule 2020,

presentando un diseño no experimental de enfoque cuantitativo, se hizo la recopilación de información mediante el cuestionario, los datos se procesaron y evidenciaron que las relaciones interpersonales no llegan hacer las adecuadas y afectando al desempeño laboral. Indicando que los efectos concernientes a la variable de relaciones interpersonales el 78% de docentes conceptuaron como deficiente, 19% regular y 3% bueno, dando a conocer que los profesores no se relacionan cómodamente afectando el avance de acciones laborales, en cuanto a la variable de desempeño los docentes califican el 69% deficiente, 28% regular y 3% bueno de esta manera se considera que el desempeño en las distintas actividades pedagógicas no es buena ni óptima.

Según el objetivo específico 3, el análisis de la relación entre la calidad de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores, tienen una correlación significativa en el nivel 0,01 con un coeficiente de Pearson de ,893 y una significancia bilateral de ,000. De los resultados logrados podemos demostrar, que existe una correlación significativa de manera positiva, de tal modo que cuando se alcance mejores condiciones laborales, aumentará el compromiso institucional. De los antecedentes Núñez (2018) determinó el vínculo que tiene la similitud entre desempeño y la satisfacción profesional de una municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco. Manifiesta efectivamente que hay relación entre desempeño y la satisfacción laboral, en la medida que la $Tau_b = 0.650$ y al ser el $p\text{-valor} = 0.000$, para todos los casos, tomó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un porcentaje de confianza del 95%. En conclusión, efectivamente se halla vínculo significativo entre ambas variables dentro de dicha entidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Con relación al objetivo general, efectivamente se logró demostrar la relación, la misma que es significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba, el valor de correlación de Pearson $r = ,935$ significa que existe correlación significativa de manera positiva alta entre las variables contrastadas, y al tener una significancia (bilateral) = ,000 menor a $\alpha = ,05$ (tabla 3) se toma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% así mismo el nivel de confianza fue del 95%. Igualmente, los resultados revelaron que la satisfacción laboral predomina por el nivel el nivel de medios en sus dimensiones de calidad de trabajo y compromiso institucional (tabla 1). Respecto al desempeño laboral también predomina el nivel medio para sus cuatro dimensiones: condiciones laborales, relaciones interpersonales, participación e infraestructura.
2. Se logró cumplir con el objetivo específico 1, donde las condiciones laborales y el compromiso institucional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba, en la medición que el valor de correlación de Pearson $r = ,952$ significa que existe correlación significativa de manera positiva alta entre las variables contrastadas, y al tener una significancia (bilateral) = ,000 menor a $\alpha = ,05$.
3. Asimismo, el objetivo específico 2, demostró que existe relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba, en la medición que el valor de correlación de Pearson $r = ,298$ existe correlación de manera positiva baja entre las variables contrastadas, y al tener una significancia (bilateral) = ,062 mayor a $\alpha = ,05$.
4. Finalmente, el objetivo específico 3, se tiene que la calidad de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba, bajo el valor de correlación de Pearson $r = ,893$ existe correlación de manera positiva alta entre las variables contrastadas, y al tener una significancia (bilateral) = ,000 mayor a $\alpha = ,05$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gerente, impulsar políticas de estímulos para mejorar los niveles satisfacción laboral considerando la repercusión que tendrá en el desempeño laboral.
2. Al Gerente, planificar cambios en las condiciones laborales para cubrir las expectativas y necesidades laborales con el firme propósito de comprometer institucionalmente al empleado.
3. Al jefe del área de recursos humanos, impulsar talleres de capacitación temáticos, competencias laborales y capacidades personales, para promover y sensibilizar al personal de manera que se integren por el bien personal e institucional.
4. Al Gerente, deben desarrollar un plan estratégico de trabajo que este dirigido a mejorar todos los elementos concernientes a la satisfacción laboral y su desempeño funcional.

REFERENCIAS

- Abad, Z., Rodríguez, E. (2020) Toma de decisiones y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en gestión Pública]. Repositorio Institucional UniversidadCesarVallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87593/Abad_ZZ-Rodríguez_HE_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias-Gonzales, J. (2020). Proyecto de tesis guía para la elaboración. Editorial Agogo.
https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion/link/604f835ba6fdccbfeae1ac8c/download
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alsaad, A., Dato, M., Ghazali, H. (2023) The Effect of TQM Practices on Job Satisfaction in Higher Education Institutes:A Systematic Literature Review from the Last Two Decades. *Journal of Optimization in Industrial Engineering*, 16 (1), pag 75-87. https://jie.qazvin.iau.ir/article_699337.html
- Aguinis, H. y Burgi-Tian, J. (2021). Medición del desempeño durante las crisis y más allá: la puntuación del promotor del desempeño. *Business Horizons* , 64 (1),149-160.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681320301166>

- Amha, GG y Brhane, F. (2020). Determinante del Desempeño de los Empleados en la Organización Pública: El Caso de la Oficina Municipal de la Ciudad de Dessie. *Revista internacional de investigación de marketing y recursos humanos*, 1 (01), 1-13. Obtenido de <https://journal.iis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/71>
- Alwali, J., Alwali, W. (2022) The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85135558795&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22Job+Performance%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22job+satisfaction+and+job+performance%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f>
- Acevedo, S., Contreras, M. (2021) Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional]. Repositorio Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_P_G_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf
- Bautista, C., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2022) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado*, 7 (1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1417/1788

Benalcázar Silva, C. F. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTHBenalc%
c3%a1zar-Relacion.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTHBenalc%c3%a1zar-Relacion.pdf)

Briones Fajardo, G. V. (2023). *La Satisfacción Laboral y su Incidencia en el Desempeño en los Trabajadores del Área Administrativa del Hospital General Monte Sinaí del Ministerio de Salud Pública del Ecuador ubicado en la ciudad de Guayaquil, correspondiente al año 2022* (Master's thesis).

[https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6975/1/BRIONES%
20FAJARDO%20GINA%20VANESSA.pdf](https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6975/1/BRIONES%20FAJARDO%20GINA%20VANESSA.pdf)

Brunelli, M. V., Bonorino, C. A., Cingolani, P., Galli, M., Kitashima, N., & Rivarola, M. R. (2022). Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *Horizonte de Enfermería*, 33(1), 33-48.

Carrión, R. (2022) Satisfacción laboral y desempeño del personal de la sede Administrativa UGEL- San Ignacio, 2020. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en ciencias Mención: Administración y Gerencia Pública]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Cajamarca. [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4767/Tesis%
20Ricardo%20Carrión.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4767/Tesis%20Ricardo%20Carrión.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castellano, N. D. C., & López, E. D. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de futuro*, 25(1), 75-90.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082021000100003&script=sci_arttext

Collazos, M., & Fernández, A. E. F. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán—Periodo 2018. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/icti.v6i1.1075>

Contreras, R. (2019) en su tesis Satisfacción para el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Santa Bárbara de Carhuacayan. [Tesis para optar el grado académico de maestro en Administración Pública y gobierno mención gerencia pública y gobierno]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5607/T010_21274920_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cubas, N. (2022) Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas. *Revista Pakamuros*, 10(2), 56-68. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/286/387>

Cueto, N. (2019) Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6454/Nisvit%20Marisol%20CUETO%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cuno, E. (2019) El desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, Canchis- Cusco. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración con mención en gestión pública]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3230/TM%20AD-Gp%204482%20C1%20%20Cuno%20Rojas%20Eleazar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejada, M. R., & Gahona-Flores, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178.
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., & Paredes Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500015&script=sci_arttext&tlng=en
- Eustaquio, C. (2018). *Dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9789/Eustaquio%20Brice%20F1o%20Carlos.pdf?sequence=5>
- Escobedo García, C. L., & Quiñones Florín, M. 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.

Fallahnejad, A., Nazari, R. & Fard, M. (2023). Análisis de la Relación entre el Desarrollo de Criterios de Desempeño y el Desempeño Laboral de los Empleados con Respecto al Rol Mediador de la Participación de los Empleados. *Estudios de la Universidad "Vasile Goldis" Arad - Serie de Economía*, 33(2) 1-26. <https://doi.org/10.2478/sues-2023-0006>

Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: Una breve revisión* [Artículo]. Universidad de Alicante (España). <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>

Fernández, A., Villanueva, J., & Reyes, C. (2021). La democracia peruana: Estado fallido, república inconclusa, y sin ciudadanía. *Horizonte Empresarial*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1656>

Fernández-Altamirano, A. E. F., Heredia-Llatas, F. D., Diaz, Y. I. M., Nuñez, O. M., Camacho, L. M., Camacho, L. A. M., Cajamarca, J. C. R., Mejía, J. A. C., Sernaqué, M. A. C., & Chacón, L. F. E. (2023). Political Stability and public governance in Peru. *Przestrzen Społeczna*, 23(1), 265-291. Scopus.

Guo, Y., Xiong, G., Shaw, K., Liao, J., Zhang, Z. (2023) Why Does Developmental Feedback Foster Employee Job Performance? The Mediating Role of Job Crafting. *SAGE Open* 13(3) <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85165168917&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2B%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Perfo>

rmance%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22job+performance%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f

Govaerts, R. (2023). Rendimiento laboral en la industria: el impacto de la fatiga mental y un exoesqueleto pasivo en la eficiencia laboral. *Ergonomía aplicada*, 110. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2023.104026>

Gazi, M., Islam, M., Shaturaev, J., Dhar, B. (2022) Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85141835373&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22Job+Performance%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22job+satisfaction+and+job+performance%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f>

Guarnizo Alfaro, N. C., Niño Montero, J. S., & Macazana Fernández, D. M. (2020). Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado. *Revista Inclusiones*, 8(Esp.), 267-276. Recuperado a partir de <https://www.revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/232>

Huu, N., Le, T., Quynh, N. (2022) Employees' job satisfaction, job performance and their relationship during the COVID-19 pandemic in Vietnam. *Organizatsionnaya Psikhologiya Open Access* Volume 12, Issue 2, Pages 38 – 552022. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85134187194&origin=resultslist&sort=plf->

[f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscscoexactkeywords%2C%22Job+Performance%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22job+satisfaction+and+job+performance%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f](https://www.researchgate.net/publication/354111111/job+satisfaction+and+job+performance)

Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018). *Metodología de la investigación*.

Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: Editorial Mc Graw Hill Education.

Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194.

Hammond, M., Owusu, NO, Nunoo, EK y col. Cómo influye la calidad de vida laboral en la satisfacción laboral de los empleados en una planta de procesamiento de gas en Ghana. *Discov Sustain* 4, 10 (2023). <https://doi.org/10.1007/s43621-023-00127-9>

Jumaili, A., Elhiny, R., Thomas, D. Elbarbry, F., Khmour, M. Sherbeny, F., Hamad, A. (2023) Factors impacting job satisfaction among pharmacists in the Arab world: A qualitative study. *SAudi Pharmaceutical Journal*, 31(4), pp. 578–584. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1319016423000403>

Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T. Y., Priori-Flores, M. B., & Tellez-Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal.

Mercer, S., Lunan, C., MacRae, C., Henderson, D. Fitzpatrick, B., Gillis, J., Guthrie, B. Reilly, J. (2023) Half a century of the inverse care law: A comparison of general practitioner job satisfaction and patient satisfaction in deprived and

Maestra en ciencias, con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos.] Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/33a04888-2910-4cc3-bbb7-71435dd0d2d1/content>

Nguyen, P. V., Nguyen, L. T., Doan, K. N. V., & Tran, H. Q. (2021). Enhancing emotional engagement through relational contracts, management receptiveness, and employee commitment as a stimulus for job satisfaction and job performance in the public sector. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 16(1), 203–224. <https://doi.org/10.24136/eq.2021.008>

Núñez, E. (2018) Desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angares- Huancavelica. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Repositorio Institucional Universidad CésarVallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28374/nuñez_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lee, C., Wen, C., Yu, Z., Lin, X. (2023) The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. Volumen 9, Número 8, agosto de 2023 , e18007 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023052155>

López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1238272.pdf>

Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

Schanz, L., Oehen, B., Benoit, M., Bernes, P., Magne, M., Martin, G., Wiinckler, C. (2023) High work satisfaction despite high workload among European organic mixed livestock farmers: a mixed-method approach.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145586346&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[85145586346&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145586346&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145586346&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145586346&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145586346&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145586346&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[ABS-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145586346&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145586346&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[a1a7393d416fea8f6d3a1d249f](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145586346&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

Siregar, Z., Nasution, A., Supriadi, Y., Reresimi, M. (2023) Does job satisfaction mediate the effect of a reward system on organizational citizenship behavior? Evidence from the public sector. *Problems and Perspectives in Management*

Management 21(2), págs. 221–232

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85162250791&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[85162250791&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85162250791&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85162250791&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85162250791&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85162250791&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

[%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85162250791&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=solang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f)

ABS-

KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0
a1a7393d416fea8f6d3a1d249f

Suarez, S. (2022) Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. [Tesis para obtener el grado académico de maestría en gestión pública]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez_TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto Lozano, J. M. (2019). Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, de Amazonas 2016. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7048/BC-%203987%20SOTO%20LOZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sak dipath, F. (2021) la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los administradores municipales de subdistritos en la región oriental, Tailandia. https://www.researchgate.net/publication/349316651_The_relationship_between_job_satisfaction_and_work_performance_of_subdistrict_municipality_administrators_in_the_eastern_region_Thailand

Salazar, L. (2019) Satisfacción laboral y desempeño. Revista Job satisfaction and labor performance, 6(1) 47-67. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacción%20laboral_desempeño.pdf?sequence=1

- Sibonde, AH & Dassah, MO, 2021, 'La relación entre la motivación de los empleados y la calidad del servicio: estudio de caso de un municipio seleccionado en la provincia de Western Cape, Sudáfrica', *Revisión de rendimiento y prestación de servicios públicos de África* 9(1), a499. <https://apsdpr.org/index.php/apsdpr/article/view/499/870#2>
- Saeed, F., Mir, A., Hamid, M., Ayaz, F. e Iyyaz, U. (2023). Salario de los empleados e intención de rotación de los empleados: una evaluación clave considerando la satisfacción laboral y el desempeño laboral como mediadores. *Revista Internacional de Investigación en Gestión y Ciencias Emergentes* , 13 (1). <https://doi.org/10.56536/ijmres.v13i1.234>
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*. Vol. 6 No. 1 https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Specht, J., Pereira, L., Pintanela, D., Tomaschewski, J., Devos, E., & de Lima, G. (2018). Construcción y validación de una herramienta para evaluar las relaciones interpersonales de enfermería. *Rev. Bras. Enferm.* vol.72 no.2 Brasilia. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0229>
- Toscano, F., Bigliardi, E., Polevaya, MV, Kamneva, EV, & Zappalà, S. (2022). Working Remotely During the COVID-19 Pandemic: Work-Related Psychosocial Factors, Work Satisfaction, and Job Performance Among Russian Employees. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Volume 15, Issue 1, 202210.11621/pir.2022.0101

- Taípe Sulla, E. (2022). Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del hospital II Alberto Hurtado Abadía de Essalud-La Oroya, Junín 2022.
- Kim, Y.S., y cho, Y. (2020) en su investigación de los factores que afectan la satisfacción laboral y el desempeño en el sector público. *The journal of industrial distribution & business*, 11(10), 27-38.
<https://koreascience.kr/article/JAKO202029462345369.pdf>
- Villarreal Zegarra D., Torres Puente R., Castillo Blanco R., Cabieses B., Bellido Boza L., Mezones-Holguin E. (2021). Development of the set of scales to assess the job satisfaction among physicians in Peru: validity and reliability assessment. 10.1186/s12889-021-11964-6
- Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176.
- Weikert Bicalho, F. (2021). Infraestructura resiliente: un imperativo para el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe.
https://repository.eclac.org/bitstream/handle/11362/46646/S2000675_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yang, H., Hu, P. El papel de la frecuencia de la movilidad laboral en los cambios de satisfacción laboral: el mecanismo de mediación del capital social

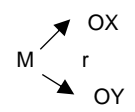
relacionado con el trabajo y la combinación persona-trabajo. *Humanit Soc Sci Commun* 10, 156 (2023). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01657-3>

Yang, Y., Zhou, Y., Peng, S., Li, H. (2023) Occupational self-efficacy, job crafting and job satisfaction in newcomer socialization: a moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology* Volume 38, Issue 2, Pages 131 – 1439. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85148894384&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22English%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22Job+Satisfaction%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28%22work+satisfaction%22%29&sl=34&sessionSearchId=00adc0a1a7393d416fea8f6d3a1d249f>

Zeineddine, L., Sacre, H., Haddad, C., Zeenny, M., Akel, M., Hajj, A., Salameh, P. (2023) The association of management and leadership competencies with work satisfaction among pharmacists in Lebanon. *J of Pharm Policy and Pract* 16, 48 (2023). <https://doi.org/10.1186/s40545-023-00554-z>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba 2023?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medir la relación entre las condiciones laborales y el compromiso institucional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba 2023. 2. Analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba 2023. 3. Estudiar la relación entre la calidad de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba 2023. 	<p>Hi: Existe una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba 2023.</p>	<p>V.I.: Satisfacción laboral.</p> <p>V.D.: Desempeño laboral</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Municipalidad Distrital de Cajaruro</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>40 trabajadores de la municipalidad distrital de Cajaruro.</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Sustantivo o básico</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptiva No experimental</p> 	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Tablas Estadígrafos de correlación.</p>

Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Salazar (2019) a nivel organizacional la satisfacción laboral influye sobre las interrelaciones entre personas y la entidad, ya que a través de este enlace es que resulta necesario prestar atención a ambos intereses.	Medición de la variable mediante un instrumento (cuestionario) con 20 preguntas en total para sus 4 dimensiones.	Condiciones laborales	Tipo de contrato	Escala ordinal Muy satisfecho (5) Satisfecho (4) Neutral (3) Poco satisfecho (2) Nada satisfecho (1)
				Remuneración	
				Horario de trabajo	
				Ambiente físico	
			Relaciones interpersonales	Jefe	
				Compañeros de trabajo	
			Participación	Toma de decisiones	
				Actividades institucionales	
			Infraestructura	Mobiliario	
				Espacio físico	
				Iluminación	
				Ventilación	
			Desempeño laboral	Benalcázar (2020) el desempeño laboral es el desenvolvimiento que exterioriza la persona dentro del ámbito laboral, siendo las funciones, actividades y tareas a realizar.	
eficacia	De acuerdo (4)				
eficiencia	Me es indiferente (3)				
Compromiso institucional	Trabajo colaborativo	En desacuerdo (2)			
	Cumplimiento de objetivos	Totalmente en desacuerdo (1)			
	Conducta positiva				

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado participante la presente encuesta es anónima, tiene por objetivo conocer su opinión sobre su percepción sobre la satisfacción laboral dentro de la entidad.

Instrucciones: Deberá usted marcar con una **(X)** en el cuadro que considere pertinente.

1	2	3	4	5
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Neutral	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho

Dimensiones		Respuestas				
CONDICIONES LABORALES		1	2	3	4	5
1	¿Respecto al tipo de contrato laboral que tiene con la entidad usted se siente?					
2	¿Respecto a la remuneración que percibe por la labor que realiza usted se siente?					
3	¿Respecto al horario de trabajo asignado por la entidad para el desarrollo de sus labores usted se siente?					
4	¿Respecto a las condiciones de infraestructura en las cuales labora usted se siente?					
5	¿Respecto a las condiciones laborales que le brinda la entidad usted se siente?					
RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
6	¿Sobre la predisposición por parte de los jefes para mejorar el desempeño laboral en su trabajo usted se siente?					
7	¿Respecto a la relación que mantiene con su jefe inmediato usted se siente?					
8	¿Respecto a las relaciones interpersonales que fomentan los jefes entre los colaboradores usted se siente?					
9	¿En la relación que mantiene con los demás colaboradores de la entidad usted se siente?					
10	¿En relación con el clima laboral de la entidad donde labora usted se siente?					
PARTICIPACIÓN		1	2	3	4	5
11	¿Sobre la toma de decisiones en beneficio a la entidad usted se siente?					
12	¿Sobre la participación de los trabajadores de la entidad en la toma de decisiones de carácter institucional para el desarrollo y armonía usted se siente?					

13	¿Respecto a las actividades institucionales organizadas por la entidad usted se siente?					
14	¿Sobre la política de tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores que realiza la entidad usted se siente?					
15	¿Respecto a las muestras de integridad y empatía por parte de los jefes usted se siente?					
	INFRAESTRUCTURA	1	2	3	4	5
16	¿Respecto al mobiliario brindado por la entidad para realizar sus actividades usted se siente?					
17	¿Respecto al espacio físico de su área donde desarrolla sus actividades usted se siente?					
18	¿Sobre las condiciones de salubridad del lugar donde trabaja usted se siente?					
19	¿En relación con la ventilación de su espacio de trabajo usted se siente?					
20	¿Sobre la iluminación de su espacio de trabajo usted se siente?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado participante la presente encuesta es anónima, tiene por objetivo conocer su opinión sobre su percepción sobre la satisfacción laboral dentro de la entidad.

Instrucciones: Deberá usted marcar con una **(X)** en el cuadro que considere pertinente.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensiones		Respuestas				
CALIDAD DE TRABAJO		1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que los errores en los procesos administrativos limitan la calidad de trabajo dentro de la entidad?					
02	¿Considera usted que realiza un trabajo de calidad que permite satisfacer las necesidades del usuario?					
03	¿Considera usted que tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para brindar un buen servicio en su trabajo?					
04	¿Considera usted que el tiempo destinado por la entidad le permite lograr sus actividades?					
05	¿Considera usted que dentro de la entidad realiza un servicio oportuno y eficiente a favor del usuario?					
06	¿Se adapta usted con rapidez a los cambios administrativos dentro de la entidad?					
07	¿La entidad le permite trabajar de forma independiente?					
08	¿Existe respeto entre jefes y compañeros de trabajo en la entidad?					
09	¿Los colaboradores presentan un comportamiento sociable al momento de realizar trabajos en equipo?					
10	¿El desempeño laboral de los colaboradores se realiza con profesionalismo al interior de la entidad?					
COMPROMISO INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
11	¿Considera usted que el trabajo colaborativo mejora el desempeño organizacional?					
12	¿Se siente comprometido con los objetivos institucionales de la entidad?					
13	¿Considera usted que sus compañeros buscan el cumplimiento de objetivos de la entidad?					
14	¿Se siente usted comprometido con el logro de los objetivos establecidos por cada área?					
15	¿Considera usted que una conducta positiva dentro de la entidad permite el logro de cumplimiento de metas?					

16	¿Considera usted que la entidad realiza estrategias de motivación para un buen desempeño laboral?					
17	¿Se siente feliz por los resultados que logra con su trabajo en la entidad?					
18	¿Está usted atento al cambio que implementa la entidad a través de nuevas metodologías de trabajo?					
19	¿Considera que los jefes valoran y respetan sus ideas y de todo el equipo de trabajo?					
20	¿Considera usted que el trabajo que realiza dentro de la entidad le permite desarrollar al máximo sus competencias?					

Anexo 4. Modelo de consentimiento

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

.....

Investigador (a) (es):

.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....",
cuyo objetivo es..... Esta investigación
es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional
..... o programa, de la Universidad César Vallejo del
campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la
Universidad y con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos

Validación por el primer experto



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "la satisfacción laboral y el desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MEJIA DIAZ, YOSIP IBRAHIN
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Gobierno Regional de la Libertad
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario de desempeño laboral
Autora:	Irigoin Salazar, Nivia
Procedencia:	Cajaruro, Bagua Grande, Utcubamba
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	40 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajaruro
Significación:	La variable independiente que es satisfacción laboral está compuesta por 04 dimensiones de los cuales se subdividen en 12 indicadores obteniendo 20 ítems, así mismo para la variable dependiente desempeño laboral está conformada por 02 dimensiones donde subdividen en 08 indicadores dando una totalidad de 20 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones laborales Relaciones interpersonales Participación Infraestructura	Salazar (2019) a nivel organizacional la satisfacción laboral influye sobre las interrelaciones entre personas y la entidad, ya que a través de este enlace es que resulta necesario prestar atención a ambos intereses.
Desempeño laboral	Calidad de trabajo Compromiso institucional	Benalcázar (2020) el desempeño laboral es el desenvolvimiento que exterioriza la persona dentro del ámbito laboral, siendo las funciones, actividades y tareas a realizar.

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de las variables de satisfacción laboral y desempeño laboral elaborado por Irigoin Salazar Nivia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel De acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Condiciones laborales
- Objetivos de la Dimensión: Medir los factores que afectan de manera positiva o negativa en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tipo de contrato	¿Respecto al tipo de contrato laboral que tiene con la entidad usted se siente?	3	3	3	
Remuneración	¿Respecto a la remuneración que percibe por la labor que realiza usted se siente?	3	3	3	
Horario de trabajo	¿Respecto al horario de trabajo asignado por la entidad para el desarrollo de sus labores usted se siente?	3	3	3	
Ambiente físico	¿Respecto a las condiciones de infraestructura en las cuales labora usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a las condiciones laborales que le brinda la entidad usted se siente?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Vínculos que existen entre los colaboradores dentro de la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jefes	¿Sobre la predisposición por parte de los jefes para mejorar el desempeño laboral en su trabajo usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a la relación que mantiene con su jefe inmediato usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a las relaciones interpersonales que fomentan los jefes entre los colaboradores usted se siente?	3	3	3	
Compañeros de trabajo	¿En la relación que mantiene con los demás colaboradores de la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿En relación con el clima laboral de la entidad donde labora usted se siente?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Conocer las opiniones sobre las decisiones que afectan su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿Sobre la toma de decisiones en beneficio a la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿Sobre la participación de los trabajadores de la entidad en la toma de decisiones de carácter institucional para el desarrollo y armonía usted se siente?	3	3	3	
Actividades Institucionales	¿Respecto a las actividades institucionales organizadas por la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿Sobre la política de tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores que realiza la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a las muestras de integridad y empatía por parte de los jefes usted se siente?	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Infraestructura
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el ambiente físico donde desarrollan sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mobiliario	¿Respecto al mobiliario brindado por la entidad para realizar sus actividades usted se siente?	3	3	3	
Espacio físico	¿Respecto al espacio físico de su área donde desarrolla sus actividades usted se siente?	3	3	3	
	¿Sobre las condiciones de salubridad del lugar donde trabaja usted se siente?	3	3	3	
Iluminación	¿Sobre la iluminación de su espacio de trabajo usted se siente?	3	3	3	
Ventilación	¿En relación con la ventilación de su espacio de trabajo usted se siente?	3	3	3	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el desarrollo y capacidades de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Errores	¿Considera usted que los errores en los procesos administrativos limitan la calidad de trabajo dentro de la entidad?	3	3	3	
Eficacia	¿Considera usted que realiza un trabajo de calidad que permite satisfacer las necesidades del usuario?	3	3	3	
	¿Considera usted que tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para brindar un buen servicio en su trabajo?	3	3	3	
	¿Considera usted que el tiempo destinado por la entidad le permite lograr sus actividades?	3	3	3	
Eficiencia	¿Considera usted que dentro de la entidad realiza un servicio oportuno y eficiente a favor del usuario?	3	3	3	
	¿Se adapta usted con rapidez a los cambios administrativos dentro de la entidad?	3	3	3	
	¿La entidad le permite trabajar de forma independiente?	3	3	3	
	¿Existe respeto entre jefes y compañeros de trabajo en la entidad?	3	3	3	
	¿Los colaboradores presentan un comportamiento sociable al momento de realizar trabajos en equipo?	3	3	3	
	¿El desempeño laboral de los colaboradores se realiza con profesionalismo al interior de la entidad?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Compromiso institucional
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las emociones que tiene el colaborador hacia la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo colaborativo	¿Considera usted que el trabajo colaborativo mejora el desempeño organizacional?	3	3	3	
Cumplimiento de objetivos	¿Se siente comprometido con los objetivos institucionales de la entidad?	3	3	3	
	¿Considera usted que sus compañeros buscan el cumplimiento de objetivos de la entidad?	3	3	3	
	¿Se siente usted comprometido con el logro de los objetivos establecidos por cada área?	3	3	3	
Conducta positiva	¿Considera usted que una conducta positiva dentro de la entidad permite el logro de cumplimiento de metas?	3	3	3	
	¿Considera usted que la entidad realiza estrategias de motivación para un buen desempeño laboral?	3	3	3	
	¿Se siente feliz por los resultados que logra con su trabajo en la entidad?	3	3	3	
	¿Está usted atento al cambio que implementa la entidad a través de nuevas metodologías de trabajo?	3	3	3	
	¿Considera que los jefes valoran y respetan sus ideas y de todo el equipo de trabajo?	3	3	3	
	¿Considera usted que el trabajo que realiza dentro de la entidad le permite desarrollar al máximo sus competencias?	3	3	3	



Yosip Ibrahim Mejía
DiazDNI 17632352



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MEJIA DIAZ**
Nombres **YOSIP IBRAHIN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17632352**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **17/10/22**
Resolución/Acta **0612-2022-UCV**
Diploma **052-175283**
Fecha Matrícula **02/09/2019**
Fecha Egreso **31/08/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001387983

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 31/07/2023 20:47:02-0500

Validación por el segundo experto



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "la satisfacción laboral y el desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ADRIAN NARCISO HARLYN MAYANGA BELLODAS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gerente Municipal
Institución donde labora:	Municipalidad distrital de Chochope
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Pronósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario de desempeño laboral
Autora:	Irgoin Salazar, Nivia
Procedencia:	Cajaruro, Bagua Grande, Utcubamba
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	40 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajaruro
Significación:	La variable independiente que es satisfacción laboral está compuesta por 04 dimensiones de los cuales se subdividen en 12 indicadores obteniendo 20 ítems, así mismo para la variable dependiente desempeño laboral está conformada por 02 dimensiones donde subdividen en 06 indicadores dando una totalidad de 20 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones laborales Relaciones interpersonales Participación Infraestructura	Salazar (2019) a nivel organizacional la satisfacción laboral influye sobre las interrelaciones entre personas y la entidad, ya que a través de este enlace es que resulta necesario prestar atención a ambos intereses.
Desempeño laboral	Calidad de trabajo Compromiso institucional	Benalcázar (2020) el desempeño laboral es el desenvolvimiento que exterioriza la persona dentro del ámbito laboral, siendo las funciones, actividades y tareas a realizar

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de las variables de satisfacción laboral y desempeño laboral elaborado por Irigoin Salazar Nivia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel De acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Condiciones laborales
- Objetivos de la Dimensión: Medir los factores que afectan de manera positiva o negativa en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tipo de contrato	¿Respecto al tipo de contrato laboral que tiene con la entidad usted se siente?	3	3	3	
Remuneración	¿Respecto a la remuneración que percibe por la labor que realiza usted se siente?	3	3	3	
Horario de trabajo	¿Respecto al horario de trabajo asignado por la entidad para el desarrollo de sus labores usted se siente?	3	3	3	
Ambiente físico	¿Respecto a las condiciones de infraestructura en las cuales labora usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a las condiciones laborales que le brinda la entidad usted se siente?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Vínculos que existen entre los colaboradores dentro de la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jefes	¿Sobre la predisposición por parte de los jefes para mejorar el desempeño laboral en su trabajo usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a la relación que mantiene con su jefe inmediato usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a las relaciones interpersonales que fomentan los jefes entre los colaboradores usted se siente?	3	3	3	
Compañeros de trabajo	¿En la relación que mantiene con los demás colaboradores de la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿En relación con el clima laboral de la entidad donde labora usted se siente?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Conocer las opiniones sobre las decisiones que afectan su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿Sobre la toma de decisiones en beneficio a la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿Sobre la participación de los trabajadores de la entidad en la toma de decisiones de carácter institucional para el desarrollo y armonía usted se siente?	3	3	3	
Actividades Institucionales	¿Respecto a las actividades institucionales organizadas por la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿Sobre la política de tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores que realiza la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a las muestras de integridad y empatía por parte de los jefes usted se siente?	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Infraestructura
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el ambiente físico donde desarrollan sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mobiliario	¿Respecto al mobiliario brindado por la entidad para realizar sus actividades usted se siente?	3	3	3	
Espacio físico	¿Respecto al espacio físico de su área donde desarrolla sus actividades usted se siente?	3	3	3	
	¿Sobre las condiciones de salubridad del lugar donde trabaja usted se siente?	3	3	3	
Iluminación	¿Sobre la iluminación de su espacio de trabajo usted se siente?	3	3	3	
Ventilación	¿En relación con la ventilación de su espacio de trabajo usted se siente?	3	3	3	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el desarrollo y capacidades de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Errores	¿Considera usted que los errores en los procesos administrativos limitan la calidad de trabajo dentro de la entidad?	3	3	3	
Eficacia	¿Considera usted que realiza un trabajo de calidad que permite satisfacer las necesidades del usuario?	3	3	3	
	¿Considera usted que tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para brindar un buen servicio en su trabajo?	3	3	3	
	¿Considera usted que el tiempo destinado por la entidad le permite lograr sus actividades?	3	3	3	
Eficiencia	¿Considera usted que dentro de la entidad realiza un servicio oportuno y eficiente a favor del usuario?	3	3	3	
	¿Se adapta usted con rapidez a los cambios administrativos dentro de la entidad?	3	3	3	
	¿La entidad le permite trabajar de forma independiente?	3	3	3	
	¿Existe respeto entre jefes y compañeros de trabajo en la entidad?	3	3	3	
	¿Los colaboradores presentan un comportamiento sociable al momento de realizar trabajos en equipo?	3	3	3	
	¿El desempeño laboral de los colaboradores se realiza con profesionalismo al interior de la entidad?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Compromiso institucional
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las emociones que tiene el colaborador hacia la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo colaborativo	¿Considera usted que el trabajo colaborativo mejora el desempeño organizacional?	3	3	3	
Cumplimiento de objetivos	¿Se siente comprometido con los objetivos institucionales de la entidad?	3	3	3	
	¿Considera usted que sus compañeros buscan el cumplimiento de objetivos de la entidad?	3	3	3	
	¿Se siente usted comprometido con el logro de los objetivos establecidos por cada área?	3	3	3	
Conducta positiva	¿Considera usted que una conducta positiva dentro de la entidad permite el logro de cumplimiento de metas?	3	3	3	
	¿Considera usted que la entidad realiza estrategias de motivación para un buen desempeño laboral?	3	3	3	
	¿Se siente feliz por los resultados que logra con su trabajo en la entidad?	3	3	3	
	¿Está usted atento al cambio que implementa la entidad a través de nuevas metodologías de trabajo?	3	3	3	
	¿Considera que los jefes valoran y respetan sus ideas y de todo el equipo de trabajo?	3	3	3	
	¿Considera usted que el trabajo que realiza dentro de la entidad le permite desarrollar al máximo sus competencias?	3	3	3	



Firma del evaluador
DNI: 44936591



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MAYANGA BELLODAS**
Nombres **ADRIAN NARCISO HARLYN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **44936591**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149406**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001387993

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 31/07/2023 20:54:13-0500

Validación por el tercer experto



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "la satisfacción laboral y el desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EVELYN IBET ATOCHE ESPINOZA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Municipalidad distrital de Catache
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario de desempeño laboral
Autora:	Irigoín Salazar, Nivia
Procedencia:	Cajaruro, Bagua Grande, Utcubamba
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	40 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajaruro
Significación:	La variable independiente que es satisfacción laboral está compuesta por 04 dimensiones de los cuales se subdividen en 12 indicadores obteniendo 20 ítems, así mismo para la variable dependiente desempeño laboral está conformada por 02 dimensiones donde subdividen en 08 indicadores dando una totalidad de 20 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Condiciones laborales Relaciones interpersonales Participación Infraestructura	Salazar (2019) a nivel organizacional la satisfacción laboral influye sobre las interrelaciones entre personas y la entidad, ya que a través de este enlace es que resulta necesario prestar atención a ambos intereses.
Desempeño laboral	Calidad de trabajo Compromiso institucional	Benalcázar (2020) el desempeño laboral es el desenvolvimiento que exterioriza la persona dentro del ámbito laboral, siendo las funciones, actividades y tareas a realizar.

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de las variables de satisfacción laboral y desempeño laboral elaborado por Irigoin Salazar Nivia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel De acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Condiciones laborales
- Objetivos de la Dimensión: Medir los factores que afectan de manera positiva o negativa en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tipo de contrato	¿Respecto al tipo de contrato laboral que tiene con la entidad usted se siente?	3	3	3	
Remuneración	¿Respecto a la remuneración que percibe por la labor que realiza usted se siente?	3	3	3	
Horario de trabajo	¿Respecto al horario de trabajo asignado por la entidad para el desarrollo de sus labores usted se siente?	3	3	3	
Ambiente físico	¿Respecto a las condiciones de infraestructura en las cuales labora usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a las condiciones laborales que le brinda la entidad usted se siente?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Vínculos que existen entre los colaboradores dentro de la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jefes	¿Sobre la predisposición por parte de los jefes para mejorar el desempeño laboral en su trabajo usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a la relación que mantiene con su jefe inmediato usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a las relaciones interpersonales que fomentan los jefes entre los colaboradores usted se siente?	3	3	3	
Compañeros de trabajo	¿En la relación que mantiene con los demás colaboradores de la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿En relación con el clima laboral de la entidad donde labora usted se siente?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Conocer las opiniones sobre las decisiones que afectan su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿Sobre la toma de decisiones en beneficio a la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿Sobre la participación de los trabajadores de la entidad en la toma de decisiones de carácter institucional para el desarrollo y armonía usted se siente?	3	3	3	
Actividades Institucionales	¿Respecto a las actividades institucionales organizadas por la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿Sobre la política de tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores que realiza la entidad usted se siente?	3	3	3	
	¿Respecto a las muestras de integridad y empatía por parte de los jefes usted se siente?	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Infraestructura
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el ambiente físico donde desarrollan sus actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mobiliario	¿Respecto al mobiliario brindado por la entidad para realizar sus actividades usted se siente?	3	3	3	
Espacio físico	¿Respecto al espacio físico de su área donde desarrolla sus actividades usted se siente?	3	3	3	
	¿Sobre las condiciones de salubridad del lugar donde trabaja usted se siente?	3	3	3	
Iluminación	¿Sobre la iluminación de su espacio de trabajo usted se siente?	3	3	3	
Ventilación	¿En relación con la ventilación de su espacio de trabajo usted se siente?	3	3	3	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el desarrollo y capacidades de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Errores	¿Considera usted que los errores en los procesos administrativos limitan la calidad de trabajo dentro de la entidad?	3	3	3	
Eficacia	¿Considera usted que realiza un trabajo de calidad que permite satisfacer las necesidades del usuario?	3	3	3	
	¿Considera usted que tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para brindar un buen servicio en su trabajo?	3	3	3	
	¿Considera usted que el tiempo destinado por la entidad le permite lograr sus actividades?	3	3	3	
Eficiencia	¿Considera usted que dentro de la entidad realiza un servicio oportuno y eficiente a favor del usuario?	3	3	3	
	¿Se adapta usted con rapidez a los cambios administrativos dentro de la entidad?	3	3	3	
	¿La entidad le permite trabajar de forma independiente?	3	3	3	
	¿Existe respeto entre jefes y compañeros de trabajo en la entidad?	3	3	3	
	¿Los colaboradores presentan un comportamiento sociable al momento de realizar trabajos en equipo?	3	3	3	
	¿El desempeño laboral de los colaboradores se realiza con profesionalismo al interior de la entidad?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Compromiso institucional
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las emociones que tiene el colaborador hacia la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo colaborativo	¿Considera usted que el trabajo colaborativo mejora el desempeño organizacional?	3	3	3	
Cumplimiento de objetivos	¿Se siente comprometido con los objetivos institucionales de la entidad?	3	3	3	
	¿Considera usted que sus compañeros buscan el cumplimiento de objetivos de la entidad?	3	3	3	
	¿Se siente usted comprometido con el logro de los objetivos establecidos por cada área?	3	3	3	
Conducta positiva	¿Considera usted que una conducta positiva dentro de la entidad permite el logro de cumplimiento de metas?	3	3	3	
	¿Considera usted que la entidad realiza estrategias de motivación para un buen desempeño laboral?	3	3	3	
	¿Se siente feliz por los resultados que logra con su trabajo en la entidad?	3	3	3	
	¿Está usted atento al cambio que implementa la entidad a través de nuevas metodologías de trabajo?	3	3	3	
	¿Considera que los jefes valoran y respetan sus ideas y de todo el equipo de trabajo?	3	3	3	
	¿Considera usted que el trabajo que realiza dentro de la entidad le permite desarrollar al máximo sus competencias?	3	3	3	



Firma del evaluador
DNI: 74153761



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ATOCHÉ ESPINOZA**
Nombres **EVELYN IBET**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **74153761**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **20/09/21**
Resolución/Acta **0557-2021-UCV**
Diploma **052-126468**
Fecha Matrícula **01/04/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001388034

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 31/07/2023 21:12:12-0500

Anexo 6. Confiabilidad

Prueba de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		40	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	2

Anexo 7. Autorización de la entidad



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJARURO

PROVINCIA DE UTCUBAMBA - AMAZONAS
Creado por Ley N° 15146 del 17 de setiembre de 1964



“Año de la unidad la paz y del desarrollo”

AUTORIZACION PARA REALIZACION DE INVESTIGACION

Cajaruro, 27 de junio de 2023.

Dr.

Juan Pablo Muro Moreno.
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO-FILIAL CHICLAYO
CIUDAD.

ASUNTO: Autorización para realizar investigación.

De acuerdo a la solicitud enviada por usted a mi despacho con EXP. N°34736, le informo, que es política de nuestra institución, brindar todo el apoyo a su personal que se encuentra desarrollando trabajos de investigación científica, cuyos resultados beneficien tanto a los estudiantes investigadores como a la institución donde se realiza el estudio, por lo que:

En mi calidad de Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Cajaruro **AUTORIZO**, a **Nivia Irigoín Salazar**, identificado con DNI N° 71414681, estudiante del programa de maestría en gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, el desarrollo de la investigación titulada: **“La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la Provincia de Utcubamba”**

Asimismo, se asume el compromiso de brindar las facultades correspondientes para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJARURO
UTCUBAMBA - AMAZONAS
Ing. **Miss Ochoa Lima**
GERENTE MUNICIPAL



Jr. San Miguel #650 - Cajaruro
alcaldia@unicajaruro.gob.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Utcubamba", cuyo autor es IRIGOIN SALAZAR NIVIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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 Completa 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.

CHICLAYO, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO DNI: 73969287 ORCID: 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 10-08-2023 18:06:47

Código documento Trilce: TRI - 0639676