



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Satisfacción laboral y desempeño laboral en los  
colaboradores de una entidad pública de Magdalena del  
Mar

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA :**

Centeno Cucho Nelly Rosario (orcid.org/0000-0002-5202-4907)

**ASESORES :**

Dr. Godoy Caso Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

Dr. Garay Flores German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dra. Mercado Marrufo Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA- PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mi madre, quien partió  
dejándome su ejemplo de perseverancia y  
responsabilidad  
y una fe admirable a Dios.

A mi hijo, mi motor y motivo  
para seguir esforzándome y ser mejor  
persona.

## **Agradecimiento**

A todos los servidores públicos  
quienes contribuyeron con esta  
investigación.

A todas las personas  
que me brindaron su apoyo y aliento  
a seguir adelante con la investigación.

Y, a todos los docentes de la universidad  
César Vallejo por su paciencia y apoyo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JUAN GODOY CASO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar", cuyo autor es CENTENO CUCHO NELLY ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JUAN GODOY CASO <b>DNI:</b> 43297741 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 06- 08-2023 17:09:40

Código documento Trilce: TRI - 0583760



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CENTENO CUCHO NELLY ROSARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CENTENO CUCHO NELLY ROSARIO <b>DNI:</b> 10154025 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5202-4907	Firmado electrónicamente por: NCENTENOCU1474 el 08-09-2023 21:55:44

Código documento Trilce: INV - 1286812

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria .....	i
Agradecimiento .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas .....	vi
Índice de gráficos y figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimiento .....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS.....	21
Estadística descriptiva .....	21
Descripción de los resultados de la relación de satisfacción laboral y desempeño laboral .....	30
Contrastación de hipótesis .....	38
Hipótesis general.....	38
Hipótesis específica.....	39

V. <i>DISCUSIÓN</i> .....	46
VI. CONCLUSIONES .....	51
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS .....	54
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral.....	19
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral.....	19
Tabla 3 Validez de contenido aplicado con la técnica V de Aiken .....	20
Tabla 4 Percepción sobre la variable: satisfacción laboral .....	21
Tabla 5 Percepción sobre condiciones físicas y materiales .....	22
Tabla 6 Percepción sobre sobre los beneficios laborales y remunerativos .....	23
Tabla 7 Percepción sobre las políticas administrativa.....	24
Tabla 8 Percepción sobre las relaciones interpersonales .....	25
Tabla 9 Percepción sobre el desarrollo personal.....	26
Tabla 10 Percepción sobre el desempeño de tareas .....	27
Tabla 11 Percepción sobre la relación con la autoridad.....	28
Tabla 12 Percepción sobre la variable: desempeño laboral.....	29
Tabla 13 Relación de la satisfacción laboral y desempeño laboral.....	30
Tabla 14 Relación de las condiciones físicas y materiales con el desempeño laboral.....	31
Tabla 15 Distribución de frecuencias y porcentajes de satisfacción laboral y desempeño Laboral .....	32
Tabla 16 Relación de las políticas administrativas con el desempeño laboral	33
Tabla 17 Relación de relaciones interpersonales y desempeño laboral.....	34
Tabla 18 Relación del desarrollo personal y el desempeño laboral.....	35
Tabla 19 Relación del desarrollo de tareas con el desempeño laboral.....	36
Tabla 20 Relación de la relación con la autoridad y desempeño laboral.....	37
Tabla 21 Significancia y correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la SUCAMEC .....	38



Tabla 22	Significancia y correlación de la dimensión 1 y el desempeño laboral	39
Tabla 23	Significancia y correlación de la dimensión 2 y el desempeño laboral	40
Tabla 24	Significancia y correlación de la dimensión 3 y el desempeño laboral	41
Tabla 25	Significancia y correlación de la dimensión 4 y el desempeño laboral	42
Tabla 26	Significancia y correlación de la dimensión 5 y el desempeño laboral	43
Tabla 27	Significancia y correlación de la dimensión 6 y el desempeño laboral	44
Tabla 28	Significancia y correlación de la dimensión 7 y el desempeño laboral	45

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 - Percepción sobre la variable: satisfacción laboral.....	21
Figura 2 - Percepción sobre las condiciones físicas y materiales .....	22
Figura 3 - Percepción sobre los beneficios laborales y remunerativos .....	23
Figura 4 - percepción sobre las políticas administrativas.....	24
Figura 5 - Percepción sobre las relaciones interpersonales .....	25
Figura 6 - Percepción sobre el desarrollo personal.....	26
Figura 7 - Percepción del desarrollo de tareas .....	27
Figura 8 - Percepción sobre la relación con la autoridad .....	28
Figura 9 - Percepción sobre la variable: desempeño laboral .....	29
Figura 10 - Satisfacción laboral y desempeño labora .....	30
Figura 11 - Relación de las condiciones físicas y materiales con el desempeño laboral .....	31
Figura 12 - Relación de los beneficios laborales y remunerativos con el desempeño laboral.....	32
Figura 13 - Relación de las políticas administrativas con el desempeño laboral.....	33
Figura 14 - Relación de relaciones interpersonales y desempeño laboral .....	34
Figura 15 - Relación del desarrollo personal y el desempeño laboral.....	35
Figura 16 - Relación del desarrollo de tareas con el desempeño laboral.....	36
Figura 17 - Relación de la relación con la autoridad y desempeño laboral .....	37

## RESUMEN

El título de esta investigación es satisfacción laboral y desempeño laboral en empleados de una entidad pública de Magdalena del Mar, siendo su objetivo general establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en empleados de una entidad pública de Magdalena del Mar. La metodología aplicada fue de tipo básico, un diseño transaccional no experimental de profundidad correlacional, el método es de tipo hipotético deductivo. Participaron 174 servidores públicos, a los que se les aplicaron como instrumentos dos cuestionarios.

El principal resultado es que existe una relación directa y significativa entre la variable "X" y la variable "Y", comprobándose la hipótesis formulada para ambas variables, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.930 y un valor "p" de = ,000, es decir, menos de 0,05. Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Satisfacción, gestión, autoestima.

## ABSTRACT

The title of this research is job satisfaction and job performance in employees of a public entity in Magdalena del Mar, its general objective being to establish the relationship between job satisfaction and job performance in employees of a public entity in Magdalena del Mar. The applied methodology was of a basic type, a non-experimental transactional design of correlational depth, the method is of a hypothetical deductive type. 174 public servants participated, which were applied two questionnaires as instruments.

The main result is that there is a direct and significant relationship between the variable "X" and the variable "Y", verifying the hypothesis formulated for both variables, with a correlation coefficient of Spearman's Rho = 0.930 and a "p" value of = .000, less than 0.05. It is concluded that there is a very strong positive correlation between job satisfaction and job performance.

**Keywords:** satisfaction, management, self-esteem

## I. INTRODUCCIÓN

La ONU (2022) indican que 1 de cada 4 trabajadores, no se sienten valorados y los que sí, son los que ocupan cargos de mayor responsabilidad. Por ejemplo, en China es muy importante la vocación de servicio, para ellos, los trabajadores con bajo desempeño laboral es debido al poco compromiso con la empresa (Wu et al., 2019). En Rumanía, los empleados con poca flexibilidad laboral no son bien capacitados, lo que resulta un desempeño deficiente en sus organizaciones, tal es el caso, que el 53,2 % de trabajadores sintieron inestabilidad laboral (Davidescuet al., 2020).

En el Perú, las empresas del estado han sufrido muchos cambios estructurales y siempre han estado activas. Las modificaciones permitirán mejoras en el desempeño del trabajo, cada vez más exigente. El perfil que debe tener un trabajador tiende a ser una competencia cada vez más feroz, en las diversas organizaciones públicas y privadas. Para conocer esta habilidad, es necesario darse cuenta de dos aspectos importantes en la empresa a operar, la satisfacción laboral y desempeño laboral; variables escogidas en esta investigación.

Influye en el comportamiento de los empleados reconocidos en las entidades, afectándolos positiva o negativamente; el clima laboral, ya sea en su productividad, creatividad, identificación y compromiso y esto en las metas de la organización. Por tal motivo, las Oficinas de Recursos Humanos en cada unidad o departamento al que reemplaza, debe priorizar el aspecto emocional de cada servidor, y preocuparse no solo por el desempeño a alcanzar, sino también de las dimensiones afectivas, social y personal de cada persona. El análisis de la variable "X", puede orientar a tener mejores resultados en su rendimiento laboral, mayores aportes, mejoras en su ámbito laboral, y en su salud emocional. Teniendo un diagnóstico de la situación psicológica en la que se encontrará cada servidor, puede ser un punto de referencia, para tomar decisiones, en el aspecto de prevención, detección temprana e intervención psicológica; de esta manera, evitaríamos correr riesgos en el rendimiento y la variable "X".

Dentro de la problemática encontrada en la entidad elegida, fue una clara

falta de compromiso con la unidad. La carga laboral acumulada podría estar relacionada con el mal servicio al usuario y otros efectos negativos que demuestra la SUCAMEC, esto reduce la competitividad como entidad y a los mismos trabajadores. Se intenta investigar lo que origina la variable "X", de los servidores teniendo como meta contribuir al mejoramiento de la atención como entidad, mejorar el clima laboral, elaborando plan de trabajo que contribuya en el crecimiento como persona, trabajador y como entidad.

Sumba et al. (2022) concluyen que la eficiencia del trabajo es un tema sumamente importante para cualquier oficina o unidad orgánica. Por tanto, se debe tener en cuenta, además de otros aspectos que inciden directamente en la variable "Y", tales como, relaciones interpersonales, liderazgo, comunicación, motivación, compromiso, evaluación del desempeño, desempeño y productividad. Por estarazón, podemos decir que la variable "Y", podría tener una incidencia significativa en la variable "X", porque el éxito laboral se deriva de la combinación correcta de las metas de los trabajadores con los objetivos institucionales para lograr la integridad.

Castro et al. (2020) dicen que un factor importante de las empresas a tomar en cuenta, es el capital humano, porque está presente en todas ellas y nada funcionaría sino existiría los trabajadores.

En este sentido, se formula la siguiente pregunta con carácter general ¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?

Y como problemas subyacentes tenemos: ¿En qué medida se relacionan las condiciones físicas y materiales con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?, ¿En qué medida se relacionan los beneficios laborales y remunerativos con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?, ¿En qué medida se relacionan las políticas administrativas con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?, ¿En qué medida se relacionan las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?, ¿En qué medida se relacionan el desarrollo personal

con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?.

Finalmente, se tiene los últimos problema subyacente: ¿En qué medida se relacionan el desempeño de tareas con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar? y, ¿En qué medida se relacionan la relación con la autoridad con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?.

Esta investigación responde a tres tipos de justificación: teórica; porque ayudará a los empleadores a desempeñarse mejor e identificar factores que dificulte o favorezca el pleno desarrollo profesional de los colaboradores públicos en las estructuras públicas. Justificación práctica, ya que dará la oportunidad de resolver los problemas descubiertos durante la ejecución del trabajo, con propuestas de estrategias y recomendaciones para el mejoramiento de la unidad seleccionada. Finalmente, como una justificación metodología, ya que permitirá la reducción de brechas y lograr alcanzar objetivos de la gestión pública, y así mismo puede ser replicada en todas las instituciones públicas.

Como objetivo primordial de la presente será: Establecer la relación de la satisfacción laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar

Además, se propone como otros objetivos: Determinar la relación de las condiciones físicas y materiales con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar, determinar la relación de los beneficios laborales y remunerativos con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar, determinar la relación de las políticas administrativas con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar, determinar la relación de las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar, determinar la relación del desarrollo personal con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar.

Así también se tiene determinar la relación del desempeño de tareas con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar y determinar la relación de la relación con la autoridad con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar.

Finalmente, propongo la siguiente hipótesis general: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

Y como hipótesis específicas se tiene: Las condiciones físicas y materiales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar, los beneficios laborales y remunerativos se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar, las políticas administrativas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar, las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar, el desarrollo personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

Y, siendo estas dos últimas hipótesis específicas: El desempeño de tareas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar y, la relación de la autoridad se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.



## II. MARCO TÓRICO

Se revisaron varias literaturas, entre ellas, Licandro y Yapor (2022) precisan que la satisfacción se dividió en cinco dimensiones, una de las cuales estaba relacionada con la satisfacción motivacional, y las otras cuatro, estaban relacionadas con aspectos bajo el control de la empresa (agrado con la empresa, gama de diligencias, funciones y apoyo brindado).

Para González et al. (2022) encontraron un efecto positivo en la variable "X", lo que indica que la efectividad puede variar según la práctica.

Perugini y Solano (2018) en sus resultados muestran un efecto directo sobre los niveles de satisfacción laboral y estos a su vez, en el compromiso organizacional.

Álvarez y Montoya (2020) concluyen que el desarrollo humano de los docentes y su satisfacción que ellos sienten, influye en el mejoramiento personal del estudiante, en la calidad del desarrollo educativo en una mejora dentro del ambiente del aula, y en la gestión académica.

Del mismo modo, Bohórquez et al. (2020) dicen que el talento es muy importante en una organización, porque de él depende la contribución al desarrollo y la productividad. Los autores recomiendan como factor importante aumentar la motivación para mejorar los resultados laborales y lograr el crecimiento organizacional y personal.

Por otro lado, Vargas y Flores (2019) concluyeron que la cultura y la satisfacción empresarial predicen el desempeño de la siguiente manera: la postura de servicio, el trabajo en equipo, la responsabilidad y la calidad son aspectos laborales en la cultura organizacional y el agrado organizacional.

Romero y Rosado (2019) encontraron que los valores que inciden directamente en la complacencia laboral de trabajadores son: superación, la felicidad, las condiciones laborales, el trabajo y el clima laboral. Los empleados buscan sus necesidades en la empresa, una vez descubiertas, se convertirán en el motor para cumplir con sus responsabilidades y encaminar sus acciones hacia el crecimiento de carrera y éxito de objetivos laborales y personales, redundando en un alto desempeño.

Por otro lado, tenemos a Arce y Rojas (2020) concluyendo que, en términos

de satisfacción y nivel de estrés, el teletrabajo será una buena alternativa al trabajo presencial. El creciente número de mujeres que ingresan al mundo laboral, ha provocado cambios a nivel estructural de las organizaciones y familias. La búsqueda de la compatibilidad del crecimiento profesional y laboral con la vida familiar ha llevado a varios ajustes para lograr este alineamiento.

Subagyo Adam (2019) realizó una encuesta sobre “efectos de la angustia laboral y la motivación en el rendimiento laboral” concluyendo que, cuando el estrés laboral es menor, los niveles de motivación son mayores; la calidad del rendimiento laboral puede mejorar.

Bargest et al. (2017) examinaron el vínculo de la satisfacción de la vida y el deber empresarial. Se demostró que la dimensión más asociada con la satisfacción con la vida fue la dimensión de motivación, esta compatibilidad está influenciada por las interacciones, es decir, habilidad o motivación para desempeñarse en el lugar de trabajo.

Para Sayeeduzzafar et al. (2017) concluyeron que los empleados experimentaron un nivel moderado de cultura OCTAPACE (valores que se promueve en la organización: ocurrencia de principio, enfrentamiento, seguridad, identidad, dinámico, libertad, participación y experiencia). Se detectó una correlación importante entre la educación organizacional y el agrado empresarial.

Pedraza et al. (2010) dicen, que se evidencian de una correlación entre el desempeño de los empleados y seguridad del trabajo en los colaboradores. Se concluye que los colaboradores se encuentran insatisfechos y desmotivados en relación a la remuneración y evaluación del desempeño.

Quiroz et al. (2020) con los resultados alcanzados se descubrieron deficiencias en el progreso de convenio del talento, debido a faltas de un programa de motivación, insatisfacción que afecta a los empleados que se sienten obligados con la empresa a hacer bien las tareas, además de la falta de claridad de los empleados sobre qué hacer.

Asimismo, se tiene a Vargas et al. (2018) ellos muestran una adecuación significativa en satisfacción laboral y su producción. Como principales aspectos que inciden para mal en el rendimiento, se encuentran principalmente relacionados con los factores compensatorios.

Si hablamos de la retención del talento humano, Galván et al. (2022)

concluyeron que es importante evaluar medidas prácticas de gestión organizacional para promover el bienestar en el lugar de trabajo, dicen que la felicidad en el lugar de trabajo, es un componente esencial del desempeño de los empleados. En este sentido, es necesario analizar las condiciones que aumentan el bienestar subjetivo de los trabajadores.

Respecto a la definición de satisfacción, Moreta et al. (2018) mencionan que lo importante es la conciencia, el deseo de crecer y de trascenderse a sí mismo, enfrentando dificultades y superando a los empleados. Asimismo, dicen que la satisfacción con la vida es una parte emocional de cómo afrontan y de los sentimientos que tienen por la vida.

Mérida et al. (2022) concluyen que, una mayor inteligencia emocional está indirectamente relacionada con una menor intención de rotación, es decir, mayor satisfacción laboral y, mayor satisfacción y ayuda con su superior. Los medios personales y contextuales hacen que los docentes estén más satisfechos con su trabajo y menos propensos a considerar irse.

Carabaca et al. (2022) investigaron la prevalencia del burnout entre los trabajadores sociales españoles y los aspectos asociados con la calificación demográfica, el nivel de empleo, el apoyo social percibido, la ansiedad y satisfacción empresarial. Concluyen que el grado de satisfacción en los trabajadores sociales en España, lo que llama a otros investigadores a analizar los factores protectores, que pueden favorecer a la aparición de depresión y sus efectos negativos, y a implementar estrategias preventivas para reducir este problema en general.

Se realizó un estudio sobre el clima organizacional como factor de satisfacción laboral en un grupo de 40 personas, 32 de todos los residentes dijeron estar satisfechos con la organización. Esto puede suceder debido a la comunicación abierta entre gerentes y empleados y los incentivos financieros para aumentar su productividad, lo que hace que las personas se sientan cómodas en su entorno de trabajo (Govea y Zuñida 2020).

Memon et al. (2020) concluyeron que la satisfacción con la capacitación y la satisfacción con las evaluaciones de desempeño son factores claves en el compromiso de los empleados. Por otro lado, el compromiso en el trabajo tiene un efecto negativo sobre las intenciones de rotación. Además, un compromiso en el

trabajo media entre la satisfacción de trabajadores con las prácticas laborales y las intenciones de rotación. Sin embargo, no tiene un efecto mediador sobre la satisfacción salarial y la intención de rotación.

Para Alarcón et al. (2020) dicen que el talento humano es lo que más significativo para la institución, el enfoque debe estar en las arengas y satisfacción de los colaboradores que se dice que está relacionada con el desempeño. La complacencia de los expertos de la salud se puede medir porque está relacionada directamente con la cualidad de los servicios prestados. La insatisfacción puede perjudicar la calidad de cuidador.

Houkes et al. (2010) proponen el modelo de investigación con cuatro áreas principales del estado laboral, es decir, característica de la tarea, carga de trabajo, apoyo social y expectativas profesionales insatisfechas, y tres resultados psicológicos importantes: motivación subjetiva para trabajar, agotamiento emocional e intención de cambiar de trabajo. Nos dicen que la motivación intrínseca en el trabajo se predice principalmente por las características de la tarea, el agotamiento se espera principalmente debido a la alta carga de trabajo y ausencia de compañerismo colectivo, y, el deseo de cambiar de trabajo se anticipa principalmente por las expectativas ocupacionales no satisfechas.

Fernández & Ruíz (2022) nos dice se puede determinar que efectivamente el desempeño laboral depende directamente del grado de satisfacción que el colaborador perciba con respecto a sí mismo, y a su vez con respecto a la unidad de trabajo, a sus superiores y hacia la organización en general. Pero, también el tema de remuneración y reconocimiento se encuentra en un estándar alto.

Para Uvalle Berrones (2019) enfatiza la premisa del gobierno del gobierno, concluyendo que para obtener resultados efectivos depende de la calidad del proceso de gobernar, así como de la dirección de sus decisiones. La crisis, el resurgimiento de un espacio público, la necesidad de una mejor calidad de vida de la ciudadanía y de los empleados públicos, está sujeta a la calidad de gobernar de nuestras autoridades.

La perspectiva de medir el desempeño en los colaboradores de la OGRH, es un desafío para la gestión en cualquier organización, por ello es importante implementar la herramienta de evaluación más adecuada para comprender la forma de la línea de aumento de un empleado para evaluar su desempeño, siendo

necesario, analizar los distintos conceptos y concluir su propia definición que la empresa utilizará para realizar la valoración, utilizando diversos métodos de la jurisprudencia disponible (Gómez et al., 2017).

Pacheco (2020) dice que a través del rendimiento se demuestran la cualidad de su trabajo, habilidades y eficacia de sus actividades. También, a través del desempeño laboral, se descubren las necesidades e intereses e incluso se reconocen los recursos humanos. En este sentido, el desempeño del trabajo es muy importante en la entidad, ya que permitirá el logro de metas y objetivos.

Hallesleben (2020) menciona que los aspectos que repercuten en el rendimiento laboral son: estímulos, capacitación, habilidades, buen clima y otros factores situacionales. Puede ser medible evaluando la competencia, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo. Desarrollar el talento, mejora el diseño del trabajo y maximiza la productividad.

En las empresas privadas es probable que también el entorno dinámico provoque el agotamiento de los empleados, lo que generaría resultados indeseables y negativos, como una alta rotación de empleados y un bajo compromiso, variables que, junto con el ausentismo, causan problemas importantes en el cumplimiento de objetivos laborales. Los empleados de estas industrias afectan directamente al nivel del producto y el disfrute del ciudadano. Esto exige a prestar atención a Recursos Humanos, a desarrollar acciones que ayuden a reducir el burnout, el ausentismo y giro de personal, que junto con la satisfacción de los empleados determinan las variables de satisfacción del cliente (Chicu et al., 2019).

Tantaruna (2021) en su trabajo, identificó una correlación positiva entre el vínculo entre satisfacción del personal médico y la productividad.

Huang (2020) considera que es necesario que los empleados comprendan y asimilen la cultura organizacional, ya que esto permitirá que los empleados se comuniquen de manera efectiva y se adapten a su entorno de trabajo. En ese contexto, la presencia del líder es fundamental, y sus acciones motivan a otros socios a cooperar para alcanzar las metas de la organización y el éxito de la empresa, mejorando la eficiencia del trabajo.

Respecto a investigaciones nacionales, tenemos a Tuesta et al. (2021) encontrando una fuerte relación entre el salario, nivel educativo, desempeño

ejecutivo y la antigüedad. Comprender cómo administrar un sistema de nómina y, el arte de optimizarlo puede ser un desafío para los gerentes. Encontrar un equilibrio en la gestión de la compensación basado en factores externos nunca debe escapar de las herramientas que definen el marco de decisiones de gestión de una organización.

Rosales (2017) investigó la variable “X” y vital en los empleados de Lima, concluyendo que ambas variables correlacionan. Por ello, uno de los factores más importantes es la formación y la educación, que incide más en sus capacidades y le da más confianza, además, de otros factores como el entorno limpio, el compañerismo y el bienestar.

Nieves Bayona (2018) investigó “Satisfacción y el vínculo con el desempeño de sus subordinados ADECCO Perú Piura, 2016” el objetivo principal fue analizar estas dos constantes, el autor concluyo que la satisfacción forma un nivel bajo y una correlación significativa, y directamente con el rendimiento.

Duche y River (2019) hicieron un estudio entre enfermeras de EsSalud, Arequipa – Perú, concluyendo la conexión positiva en la magnitud y satisfacción laboral y el factor bienestar cuando se utilizan como variables el agrado empresarial y agrado con la vida. La amistad y el deseo de alcanzar metas de éxito personal y profesional, aumentan el bienestar de las enfermeras en la vida laboral.

Martínez et al. ( 2018) los autores diseñaron un plan de trabajo para establecer una competencia administrativa general y el desenvolvimiento organizacional. Dicen que la gestión del talento incrementa la capacidad administrativa.

López (2018) realizó una encuesta a trabajadores en un hospital de Trujillo en Perú, determinando que la situación en el centro laboral se relaciona con la satisfacción aceptable, tenían niveles moderados en la satisfacción laboral. Cuanto mejor se vincule el entorno con los objetivos del equipo y la orientación de las tareas, mayor será la satisfacción con las relaciones jerárquicas.

Finalmente, López y Pomasoncco (2018) concluyen que la satisfacción laboral afecta al rendimiento de los trabajadores, por lo que aceptan una hipótesis alternativa que ayuda a las instituciones a centrarse en el bienestar de los empleados.

Respecto a la variable "X": Maslow (1991) afirmó en su teoría de autorrealización que todos los seres humanos se trazan metas y objetivos y toda vez que la van alcanzando, la felicidad no es permanente, siempre están en búsqueda de nuevos objetivos. Esta presentación desarrolla una teoría de múltiples categorías de déficits humanos, que propone que las personas están dominadas por cinco necesidades, representadas por los niveles de la pirámide.

De acuerdo con la explicación teórica de Maslow, todas las necesidades básicas deben satisfacerse antes de que puedan satisfacerse las necesidades de orden superior. Sin embargo, esto no significa que uno será feliz para siempre. En cambio, indica que incluso después de una satisfacción temporal, seguirá buscando una mayor satisfacción (Bardales, 2021). Esta investigación se apoya en el enfoque humanista, corriente psicológica iniciada por A. Maslow (1993).

El trasfondo de esta tendencia es la necesidad de mirar a las personas como un todo, teniendo en cuenta diversos factores y aspectos relacionados con la salud mental, independientemente de que se trate de conductas sociales, sentimientos o pensamientos. El propósito de esta investigación es llegar a conocer a las personas de la manera más auténtica posible, esto, por supuesto, se basa en los métodos mencionados anteriormente.

La teoría de David McClelland, se originó en las décadas de 1960 y 1970 y afirma que la motivación de una persona es el mejor predictor de su éxito en un trabajo determinado. Por lo tanto, identificó tres fuerzas principales. Es el deseo de control, logro y pertenencia. También señaló que, aunque todos tienen estos factores, uno siempre supera al otro en lo que respecta a la productividad en el trabajo. Parte de la belleza del liderazgo de equipo es la capacidad de imponer su voluntad a sus compañeros de equipo, pero eso solo es cierto si es bueno para la empresa. Pero si es solo ambición personal, no funcionará; estas personas simplemente no saben cómo trabajar juntas. McClelland dice que la calidad en el trabajo se basa en el deseo de mejorar en el campo elegido y convertirse en el mejor. Solo así podrá luchar por el éxito profesional. La necesidad de logro de los empleados aumenta su desempeño y los hace más competitivos en el lugar de trabajo (Mateo, 2022).

Según la base teórica, los diferentes tipos de áreas académicas tiene

distintas definiciones de satisfacción con el trabajo, dentro de ellas se tiene el concepto general que considera una interpretación subjetiva de la antigüedad profesional de la persona y el estado de estabilidad y estado y tierra en el país. Emocionalmente, a menudo lo llamamos "el nivel del pozo que los empleados están experimentando debido a su desempeño". Su esperanza y su nivel de vida mejoran. Así, en su configuración intervienen tanto factores objetivos como subjetivos (Ferrada, 2017).

Chiavenato (2017) considero que existe recursos de infraestructura física que permiten a los empleados realizar sus actividades diarias y satisfacerse laboralmente. Y/o compensación y beneficios: todo empleado está satisfecho con la compensación económica que recibe por el trabajo bien hecho. Política administrativa: se refiere a la adopción de reglamentos y lineamientos que sirven para regular la conducta de los trabajadores. Relaciones sociales: es el agrado con que cada empleado interactúa con sus compañeros laborales. Desarrollo personal: referido a los empleados que tiene oportunidad de realizar tareas que son importantes para su crecimiento y desarrollo profesional. Finalmente se define al nivel de intervención de los colaboradores en su jornada laboral; al desempeño de tareas. Relación con la autoridad: Así es como cada empleado se siente acerca de su relación con su jefe o gerente de línea.

Respecto a la variable "Y": Chiavenato (2011) definió el desempeño al comportamiento de los empleados involucrados en el cumplimiento de metas organizacionales. Así, se ha establecido que el buen desempeño es la base sólida de la unidad.

Pedraza et al. (2010) dicen que la conducta de los empleados en relación a las metas organizacionales se puede medir con las capacidades de cada persona.

Pandey (2019) define variable "Y" al hecho conductual y el éxito obtenido para el cumplimiento de sus objetivos.

Darvishmotevali & Ali (2020) confirmaron referirse a realizar tareas asignadas a los colaboradores de manera satisfactoria.

Del mismo modo, Jara et al. (2018) mencionan: para lograr una organización destacada, es importante el proceso a realizar para alcanzar los objetivos cumpliendo adecuadamente las funciones que los trabajadores desempeñan en una empresa.



Salas (2021) investigó como herramienta para que los empleados identifiquen los valores de la organización para la que trabajan; la endomarketing: marca interna. Dice que puede mejorar la relación entre los empleados y la organización porque anima a los empleados a comprometerse con las metas de la organización.

Por otro lado, Wu et al. (2019) lo definen como resultado de cada operador en un tiempo y tiempos especificados. Por lo tanto, los empleados altamente comprometidos están entusiasmados con su trabajo.

Bienestar laboral es un conjunto de beneficios de los empleados de instituciones y buscan la realización profesional a partir de la labor que realizan en situaciones de seguridad económica y física (Chiavenato, 2011).

Salario es la remuneración habitual por el trabajo realizado en una capacidad profesional o servicio (RAE, 2001).

Condiciones laborales, jornada laboral hasta el salario, las situaciones físicas y otros requisitos del lugar de trabajo (OIT, 2022).

Autoestima es la evaluación personal de cada persona, donde los sentimientos, pensamientos, emociones, vivencias y actitudes de cada persona inciden en su biografía (Mejía et al., 2011).

Reconocimiento, además de reducir la rotación de empleados, es importante aumentar la felicidad y la productividad de los empleados (Da Silva, 2021).

Realización personal: Prioridad inicial motivadora de la conducta individual, y cuando esta necesidad es satisfecha, experimenta bienestar y mejora la autoestima (Maslow, 2007).

Trabajo en equipo, se trata de acciones de un individuo o un grupo de actores con un objetivo común, aunque cada uno realiza las acciones por separado (Peiró, 2020).

Patrones de comunicación, es la actitud y el comportamiento que adoptan los individuos en momentos diversos diarios (Godina, 2022).

Cohesión en equipo, es el vínculo humano entre los compañeros, que les hace participar y mantenerse, generando el éxito de sus metas (Retos Directivos, 2021).

Capacitación del trabajador es el desarrollo que el individuo recibe aprendizaje e información, para el cumplimiento de metas específicas de manera sistemática y programada (Chiavenato, 2011).

Valoración del rendimiento, se trata de evaluar a las personas para ver si son efectivas, compensar sus deficiencias e implementar mejoras (Melo, 2022).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Básica de investigación de un problema, utilizando software estadístico para medir el problema, probar hipótesis y sacar conclusiones, de enfoque cuantitativo. Según Hernández et al, (2018), es un conjunto de procedimientos secuenciales derivados de los objetivos y la metodología

Toda vez que se plantearon hipótesis basada en hechos falsos o verdaderos y continúa generando resultados; por tanto, el método es de tipo hipotético deductivo.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

No experimental, transaccional, de profundidad correlacional, porque analiza posibles relaciones entre 2 o más variables sin identificar una variable como causa de la otra (Bernal, 2016). Por lo tanto, esta investigación estransversal debido a que la información obtenida en un momento.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Ñaupas et al. (2014) ellos indican que la operacionalización implica transformar variables teóricas en indicadores para diseñar una traza de recolección de datos e información utilizando estas herramientas.

Variable "X": Satisfacción Laboral – Variable Independiente; la define Palma (2009) como emociones positivas en el trabajo se perciben a través de un conjunto de auto características, es decir, cuando una persona está satisfecha con su trabajo, se siente bien de ir a trabajar, pero cuando está insatisfecha genera emociones negativas.

Definición operacional: benevolencia de los empleados hacia la empresa.

Condiciones materiales y físicas, prestaciones salariales, empleo, habilidades administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, salario. Tiene autoridad completa en tareas y será evaluado utilizando cuestionarios.

La variable se midió utilizando la escala de Likert con alternativas siguientes: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre), las que contribuyen a medir la variable "X".

Variable "Y": Desempeño Laboral – Variable dependiente; Chiavenato (2011) sostiene que es la eficiencia de los empleados en cada puesto de trabajo lo que a su vez se convierte en una ventaja competitiva para la empresa.

Definición operacional: el desempeño laboral se utiliza en función de las competencias de OGRH para el bienestar del trabajador, la autoestima, la capacitación de los empleados, el trabajo en equipo, etc.

La variable se midió utilizando la escala de Likert con alternativas siguientes: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre), las que contribuyen a medir la variable "Y".

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Agrupación de colaboradores que formaron parte de la muestra. Una población puede consistir en un número finito o infinito de personas, cosas u objetos (Palella y Martins, 2012).

Cuenta con una población de 314, constituida por servidores de la gestión pública de la SUCAMEC, de la Sede Central, ubicado en Magdalena del Mar - Lima, y en las Intendencias zonales ubicados en Centro, Norte, Sur, Oriente, Ica, Ancash, Piura, La Libertad, Tacna, Cajamarca Junín Cusco y Puno.

Criterios de inclusión: Para ser considerado como parte de la población debe ser un servidor público, ya sea bajo el régimen de contratación N° 276 (Nombrado)

o régimen 1057 (CAS), que se encuentre laborando en cualquiera de las oficinas o unidades orgánicas de la SUCAMEC, sin importar el tiempo de servicio, edad, sexo, perfil o nivel socioeconómico.

Criterios de exclusión: no serán parte de la población a evaluar las contrataciones de servicios por terceros, tampoco los servicios de consultoría, directivos o funcionarios público con cargo de confianza, o algún proveedor que brinde servicios en la entidad.

### **3.3.2. Muestra**

Para su determinación se utilizó la calculadora de muestra on line, siendo 174 colaboradores de la SUCAMEC. Esto asegura la integridad de la muestra. El motivo de trabajar con muestras es ahorrar tiempo y reducir costos, y, además, no es posible realizar una encuesta a toda la población por la inaccesibilidad (Palella y Martins, 2012).

### **3.3.3. Muestreo**

Probabilístico aleatorio simple. Tenemos a Ferrnandez et al. (2014) todos tienen oportunidad de ser parte de la muestra y espera ser parte de ella, recomendado para cuando no hay mucha gente.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Hipotético deductivo. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el enfoque parte de lo general a lo específico. En este camino pasamos de la ley y la teoría a los datos y resultados.

En este sentido, los resultados se deducen en contexto numérico, El análisis

de datos se realiza considerando mediciones de variables y utilizando estadísticas descriptivas o inferenciales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Los datos se analizaron utilizando software estadístico, mediante estadísticas descriptivas utilizando gráficos y tablas para analizar las variables y dimensiones. Estadísticas inferenciales es utilizado también para varias técnicas de regresión lineal simple y múltiple.

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

La encuesta; fue utilizado como técnica de estudio y el instrumento fue el cuestionario.

Hernández y Mendoza (2018) dice que la encuesta es el grupo de preguntas relacionadas a las variables a medir.

Variable Satisfacción Laboral: el cuestionario a emplear consta de dimensiones e indicadores, elaborado con 16 preguntas, y 5 elección a responder.

Variable Desempeño Laboral: Se elaboró un cuestionario de 10 interrogantes, con 5 elecciones a responder.

Se obtendrá la validez por tres (03) expertos. Referidas a las herramientas para medir las variables en estudio, en términos de contenido, tamaño y alcance. La efectividad se logra cuando la herramienta expresa conceptos abstractos a través de problemas o proyectos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La confiabilidad de las herramientas utilizadas en la tesis se realizó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, aplicado a un grupo experimental con una muestra de 50 personas. Se habla de confiabilidad cuando brinda información regular y consistente. Se estableció mediante diferentes técnicas la confiabilidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

**Tabla 1**

*Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	50

En la tabla 1, de la estadística de Alfa de Cronbach, dado que es > a 0,9 se obtuvo un valor de ,930 lo que nos indica, una confiabilidad de nivel positiva muy fuerte.

**Tabla 2**

*Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	10

En la tabla 2, de la estadística de Alfa de Cronbach, dado que es > a 0,8 se obtuvo un valor de ,838 lo que nos indica, una confiabilidad de nivel positiva considerable.

### **3.5. Procedimientos**

Para obtener información de la población y muestra, se obtuvo por parte de la OGRH - SUCAMEC a evaluar, mediante la planilla de todos los servidores de régimen N° 276 (nombrados) y 1057 (CAS), De igual manera se coordinó la disponibilidad de los horarios para la evaluación de la encuesta en vivo o virtual, remitiendo los instrumentos a su correo electrónico o a su WhatsApp.

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

Es el procedimiento estadístico útil para realizar estadísticas descriptivas utilizando SPSS versión 25, para preparar tablas de datos, porcentajes y

frecuencias. Asimismo, es utilizado en la contratación de hipótesis para la obtención de estadísticas inferenciales, para la evaluación de hipótesis, utilizando Rho de Spearman, para medir la conexión de la satisfacción laboral y desempeño laboral.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) argumenta: el análisis de datos cuantitativos se realiza en su software de análisis estadístico, donde se ejecuta el software, explora los datos y mide la confiabilidad y validez gracias a las herramientas. Obteniendo análisis de prueba estadística de hipótesis (análisis estadístico inferencial) y de análisis más para elaborar resultados. Asimismo, para obtener la validez de contenido se aplicó la V de Aiken con jueces.

**Tabla 3**

*Validez de contenido aplicado con la técnica V de Aiken*

Variables	Ítem	Categoría			V de Aiken Total Var.
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Satisfacción Laboral	16	0.9653	0.9583	0.9931	0.9745
Desempeño laboral	10	0.9667	0.9889	0.9778	0.9778

### 3.7. Aspectos éticos

Se realizó acorde con los estándares de integridad ética y confidencialidad requeridos por el grupo científico del centro superior. La producción, la recopilación de datos y los resultados serán imparciales y no estarán influenciados por intereses personales, económicos, financieros, políticos o relacionados. Aplicará los principios de honestidad, sabiduría, integridad, objetividad, imparcialidad, veracidad, honradez, responsabilidad y transparencia.



## IV RESULTADOS

### Estadística descriptiva

**Tabla 4**

*Percepción sobre la variable: satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	46	26,4%	26,4%	26,4%
	Moderada	128	73,6%	73,6%	100,0%
	Total	174	100,0%	100,0%	

**Figura 1**

*Percepción sobre la variable: satisfacción laboral*



Nota Como se puede observar en la Tabla 4 y la Figura 1, el 73,6% de los empleados de SUCAMEC expresó satisfacción moderada y el 26,40%, insatisfacción. Los resultados de satisfacción indican que, a pesar de las críticas positivas, existe una sensación de incongruencia que influye en las actitudes hacia el trabajo. Por lo tanto, es importante observar los niveles de frustración de las 46 personas.

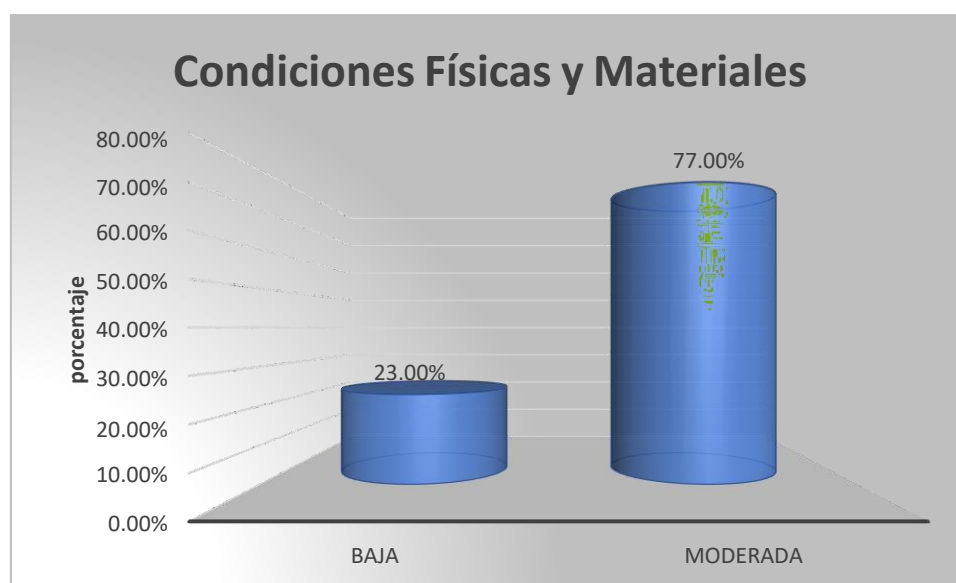
## Tabla

### Percepción sobre las condiciones físicas y materiales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	40	23,0%	23,0%
	Moderada	134	77,0%	100,0%
	Total	174	100,0%	

## Figura 2

### Percepción sobre las condiciones físicas y materiales



Nota. De la tabla N° 5 y figura N° 2, el 77 % de los colaboradores de la SUCAMEC, se encuentran moderadamente satisfechos con la dimensión 1; y el 23%, insatisfechos. Los resultados indican que, a pesar de las críticas positivas, existe sensación de incongruencia que influye en las actitudes hacia el trabajo. Por lo tanto, es importante observar los niveles de frustración de la dimensión: condiciones físicas y materiales de las 40 personas.

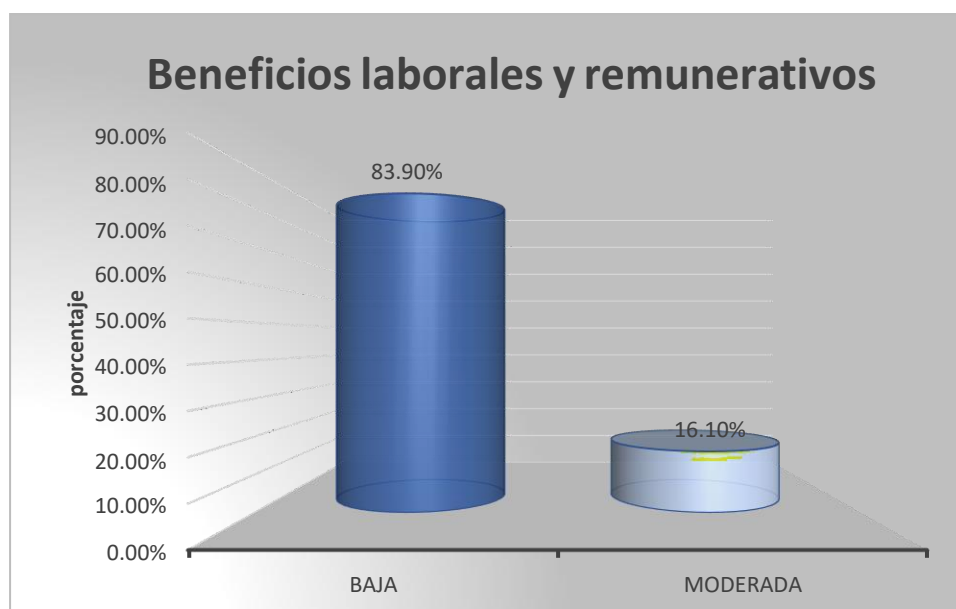
## Tabla

*Percepción sobre los beneficios laborales y remunerativos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	146	83,9%	83,9%	83,9%
	Moderada	28	16,1%	16,1%	100,0%
	Total	174	100,0%	100,0%	

## Figura 3

*Percepción sobre los beneficios laborales y remunerativos*



Nota. De la tabla N° 6 y figura N° 3, el 83,90 % de los colaboradores de la SUCAMEC, se encuentran insatisfechos con la dimensión 2 y, el 16.10,9%, moderadamente satisfechos. Los resultados arrojan que en su mayoría evidencian sensación de incongruencia que influye en las actitudes hacia el trabajo. Por lo tanto, es importante observar los niveles de frustración de la dimensión: beneficios laborales remunerativos de las 146 personas.

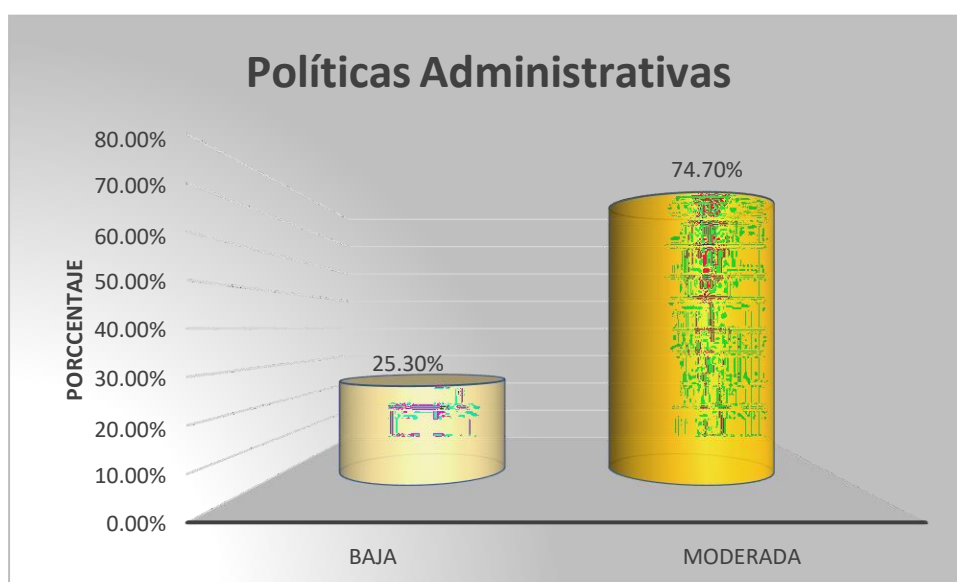
## Tabla

### Percepción sobre las políticas administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	44	25,3%	25,3%	25,3%
	Moderada	130	74,7%	74,7%	100,0%
	Total	174	100,0%	100,0%	

## Figura 4

### Percepción sobre las políticas administrativas



Nota. De la tabla N° 7 y figura N° 4, el 74,7 % de los colaboradores de la SUCAMEC, se encuentran moderadamente satisfechos con la dimensión 3 y, el 25,3%, insatisfechos. Los resultados indican que, a pesar de los resultados positivos, existe la sensación de incongruencia que influye en las actitudes hacia el trabajo. Por lo tanto, es importante observar los niveles de frustración de la dimensión: políticas administrativas de las 44 personas.

## Tabla

### Percepción sobre las relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	2,3%	2,3%	2,3%
	Moderada	169	97,1%	97,1%	99,4%
	Alta	1	0,6%	0,6%	100,0%
	Total	174	100,0%	100,0%	

## Figura 5

### Percepción sobre las relaciones interpersonales



Nota. De la tabla N° 8 y figura N° 5, el 97,10% de los colaboradores de la SUCAMEC, se encuentran moderadamente satisfechos, el 2,30 %, se encuentran insatisfechos, y, el 0,6% altamente satisfechos, con relación a la dimensión 4. Los resultados indican que, a pesar de las respuestas positivas, existe mayor sensación de incongruencia que influye en las actitudes hacia el trabajo. Por lo tanto, es importante observar los rangos de frustración de la dimensión: relaciones interpersonales de las 4 personas.

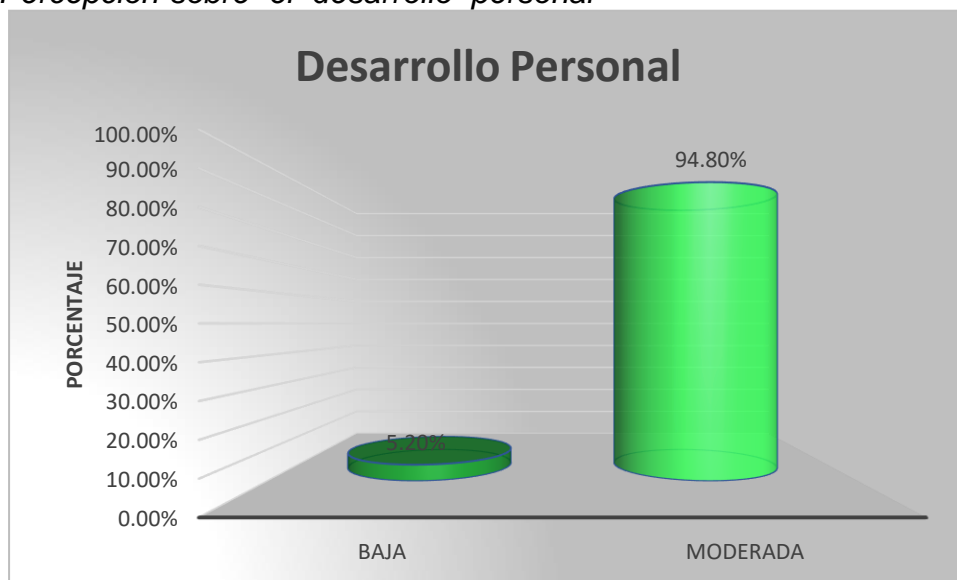
## Tabla

### Percepción sobre el desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	9	5,2%	5,2%	5,2%
	Moderada	165	94,8%	94,8%	100,0%
	Total	174	100,0%	100,0%	

## Figura 6

### Percepción sobre el desarrollo personal



Nota. De la tabla N° 9 y figura N° 6, el 94,8 % de los colaboradores de la SUCAMEC, se encuentran moderadamente satisfechos, con la dimensión 5; y el 5,2%, insatisfechos. Los resultados indican que, a pesar de las críticas positivas, existe sensación de incongruencia que influye en las actitudes hacia el trabajo. Por lo tanto, es importante observar los niveles de frustración de la dimensión: políticas administrativas de los 9 sujetos.

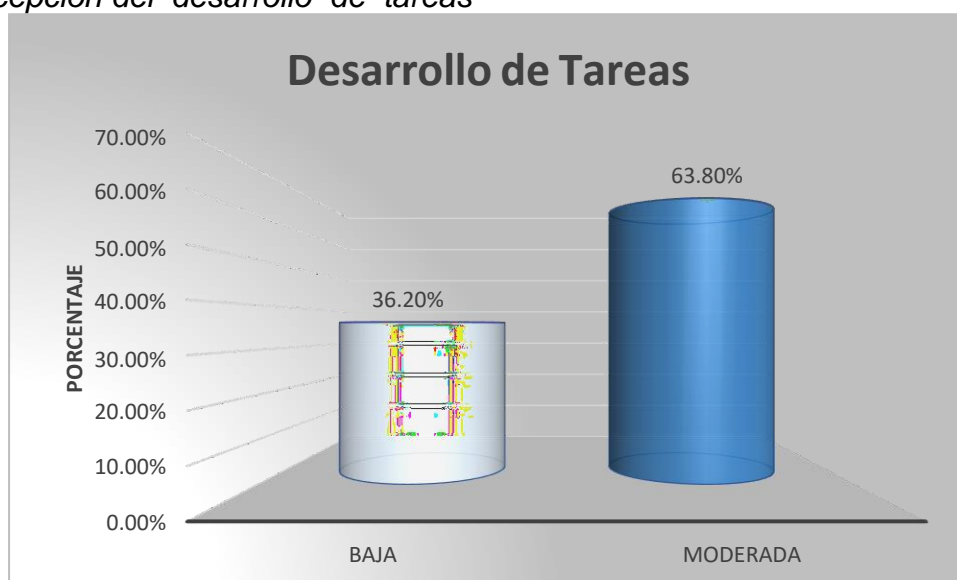
**Tabla 27**

*Percepción sobre el desempeño de tareas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	63	36,2%	36,2%	36,2%
	Moderada	111	63,8%	63,8%	100,0%
	Total	174	100,0%	100,0%	

**Figura 7**

*Percepción del desarrollo de tareas*



Nota. De la tabla N° 10 y Gráfico N° 7, el 63,8 % de los colaboradores de la SUCAMEC, se encuentran moderadamente satisfechos en la dimensión 6; y, el 36,2%, insatisfechos. Los resultados indican que, a pesar del nivel positivo, existe sensación de incongruencia que influye en las actitudes hacia el trabajo. Por lo tanto, es importante observar los niveles de frustración de la dimensión: desarrollo de tareas de los 63 sujetos.

**Tabla 28**

*Percepción sobre la relación con la autoridad*

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	174	100,0	100,0	100,0

**Figura 8**

*Percepción sobre la relación con la autoridad*



Nota. De la tabla N° 11 y figura N° 8, el 100 % de los colaboradores de la SUCAMEC, se encuentran insatisfechos con la dimensión 7. Los resultados indican que existe sensación de incongruencia que influye en las actitudes hacia el trabajo. Por lo tanto, es importante observar los altos niveles de frustración de la dimensión: relación con la autoridad de los sujetos evaluados.



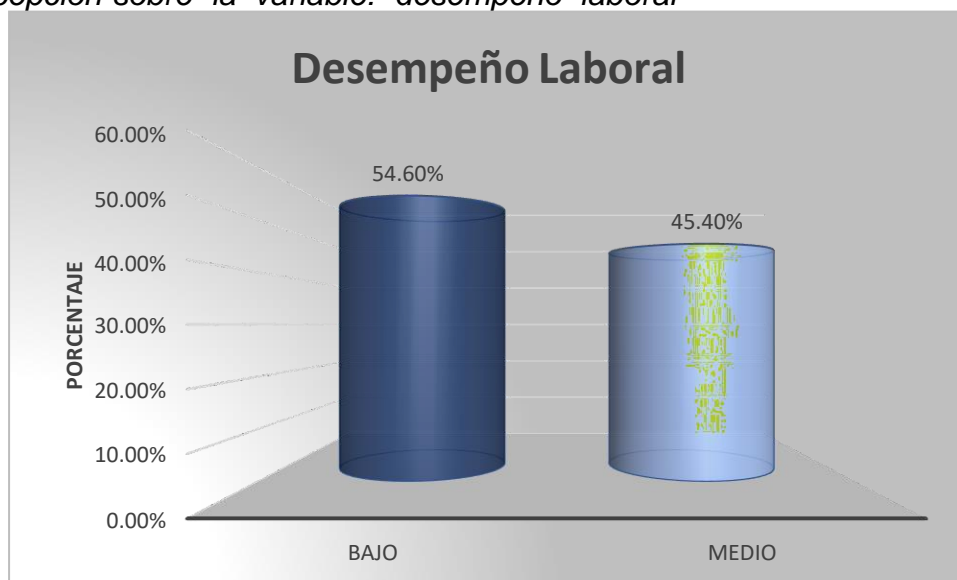
**Tabla 29**

*Percepción sobre la variable: desempeño laboral*

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	95	54,6%	54,6%
	Medio	79	45,4%	100,0%
	Total	174	100,0%	100,0%

**Figura 9**

*Percepción sobre la variable: desempeño laboral*



Nota. De la tabla N° 12 y figura N° 9, el 54,6 % de los colaboradores de la SUCAMEC, tienen un bajo desempeño y el 45,4% un desempeño medio. Los resultados indican un nivel moderado a bajo, por tanto, sería importante conocer los niveles de frustración de los sujetos, en aras de alcanzar escalas superiores.

## Descripción de los resultados de la relación de satisfacción laboral y desempeño laboral

**Tabla 13**

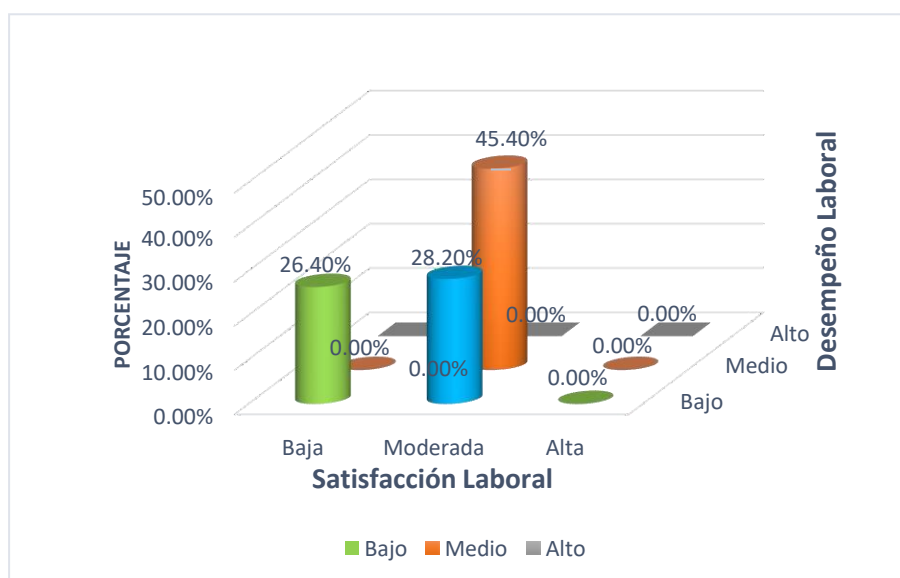
*Relación de la satisfacción laboral y desempeño laboral*

**Tabla cruzada desempeño laboral y satisfacción laboral**

		Satisfacción Laboral			
		Baja	Moderada	Total	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	46	49	95
		% del total	26,4%	28,2%	54,6%
	Medio	Recuento	0	79	79
		% del total	0,0%	45,4%	45,4%
Total	Recuento	46	128	174	
	% del total	26,4%	73,6%	100,0%	

**Figura 10**

*Satisfacción laboral y desempeño laboral*



Nota. De la tabla 13, figura 10: el 45.40% de los evaluados, presentan un nivel moderado en satisfacción laboral y nivel medio en desempeño laboral. El 26.40% presentan un nivel bajo en ambas variables. De ello, se deduce una relación positiva entre las variables.

**Tabla 31**

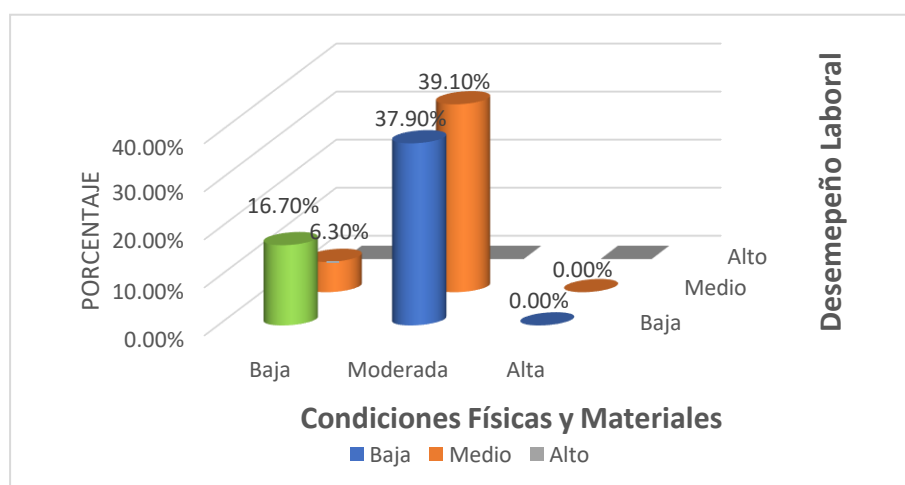
*Relación de las condiciones físicas y materiales con el desempeño laboral*

**Tabla cruzada desempeño laboral y condiciones físicas y materiales**

Condiciones Físicas y Materiales		Desempeño Laboral			
		Baja	Moderada	Total	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	29	66	95
		% del total	16,7%	37,9%	54,6%
	Medio	Recuento	11	68	79
		% del total	6,3%	39,1%	45,4%
Total	Recuento	40	134	174	
	% del total	23,0%	77,0%	100,0%	

**Figura 11**

*Relación de las condiciones físicas y materiales con el desempeño laboral*



Nota. De la tabla 14, figura 11: el 39.10% de los encuestados se ubican en el rango moderado en la dimensión 1 y un nivel medio en la variable “Y”. El 6.30%, están en rango bajo; y nivel medio en la variable “Y”, de ello, se deduce una relación positiva.

**Tabla 32**

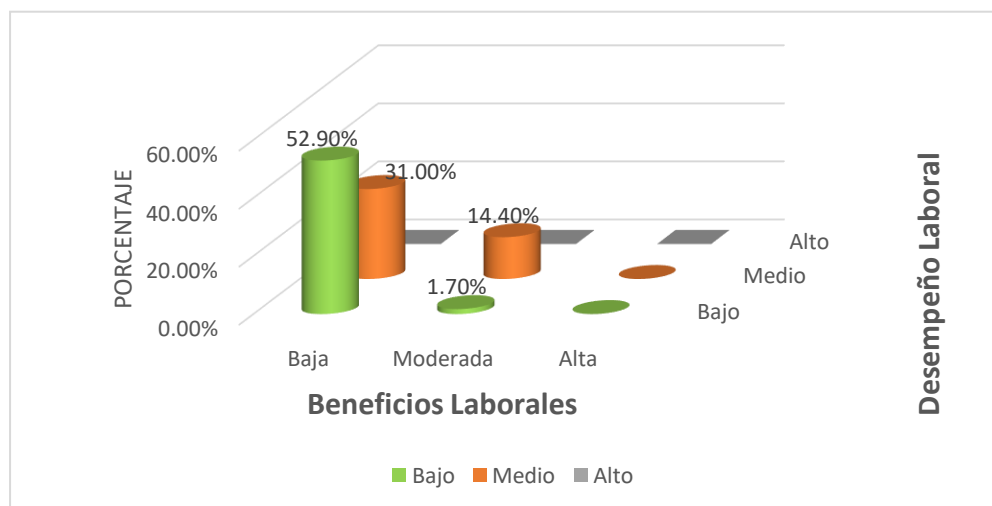
*Distribución de frecuencias y porcentajes de satisfacción laboral y desempeño Laboral*

**Tabla cruzada desempeño laboral y beneficios laborales remunerativos**

		Beneficios laborales remunerativos			
		Baja	Moderada	Total	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	92	3	95
		% del total	52,9%	1,7%	54,6%
	Medio	Recuento	54	25	79
		% del total	31,0%	14,4%	45,4%
Total	Recuento	146	28	174	
	% del total	83,9%	16,1%	100,0 %	

**Figura 12**

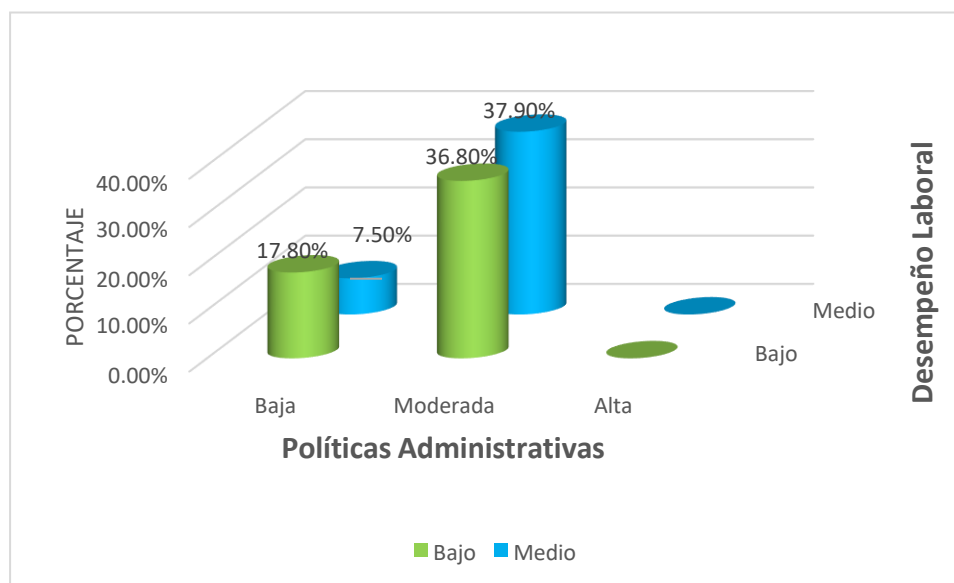
*Relación de los beneficios laborales y remunerativos con el desempeño laboral*



Nota. De la tabla 15, figura 12: el 52.90% están en el rango bajo en la dimensión 2, y nivel bajo en la variable “Y”. Un 1.70% alcanzaron un rango moderado en la dimensión y un nivel bajo en la variable “Y”; de esto se puede inferir una relación positiva.

**Tabla 33***Relación de las políticas administrativas con el desempeño laboral***Tabla cruzada desempeño laboral y políticas administrativas**

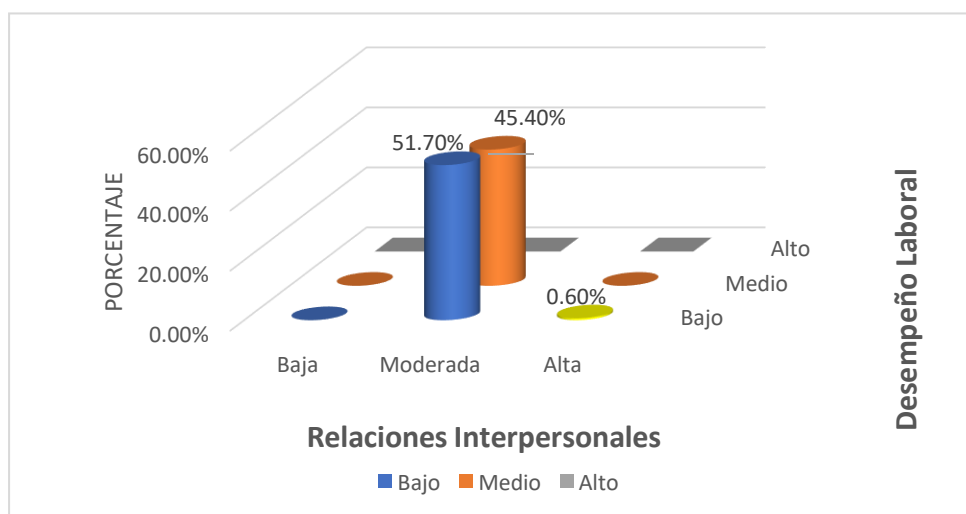
Políticas Administrativas			Baja	Moderada	Total
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	31	64	95
		% del total	17,8%	36,8%	54,6%
	Medio	Recuento	13	66	79
		% del total	7,5%	37,9%	45,4%
Total		Recuento	44	130	174
		% del total	25,3%	74,7%	100,0%

**Figura 13***Relación de las políticas administrativas con el desempeño laboral*

Nota. De la tabla 16, figura 13: el 37.90% de los encuestados tienen nivel moderado en la dimensión 3 y nivel medio en la variable "Y". El 7.50 alcanzó un rango bajo en la dimensión y nivel medio en la variable "Y"; de esto se puede inferir una relación positiva.

**Tabla 34***Relación de relaciones interpersonales y desempeño laboral***Tabla cruzada desempeño laboral y relaciones interpersonales**

Relaciones Interpersonales					Total	
			Baja	Moderada	Alta	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	4	90	1	95
		% del total	2,3%	51,7%	0,6%	54,6%
	Medio	Recuento	0	79	0	79
		% del total	0,0%	45,4%	0,0%	45,4%
Total	Recuento	4	169	1	174	
	% del total	2,3%	97,1%	0,6%	100,0%	

**Figura 14***Relación de relaciones interpersonales y desempeño laboral*

Nota. De la tabla 17, figura 14: el 51.70% de los encuestados, tienen un nivel moderado en la dimensión 4 y bajo en la variable "Y". Un 0.60% alcanzaron el nivel alto en la dimensión y bajo en la variable; por lo tanto, la relación es positiva.

**Tabla 35**

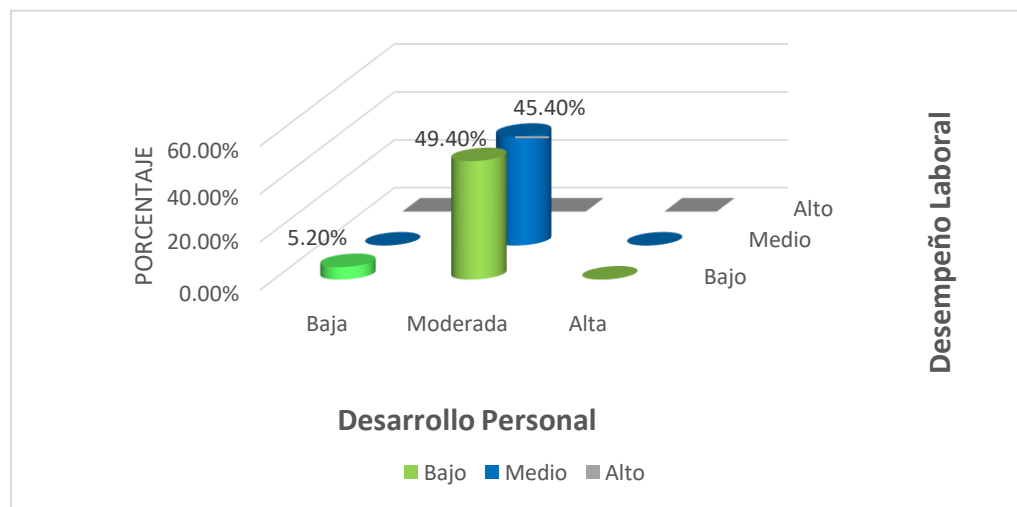
*Relación del desarrollo personal y el desempeño laboral*

**Tabla cruzada desempeño laboral y desarrollo personal**

		Desarrollo Personal			
		Baja	Moderada	Total	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	9	86	95
		% del total	5,2%	49,4%	54,6%
	Medio	Recuento	0	79	79
		% del total	0,0%	45,4%	45,4%
Total	Recuento	9	165	174	
	% del total	5,2%	94,8%	100,0%	

**Figura 15**

*Relación del desarrollo personal y el desempeño laboral*



Nota. De la tabla 18, figura 15: el 49.40% de los encuestados, tienen un nivel moderado en la dimensión 5 y nivel bajo en la variable "Y". El 5.20% presentan un nivel bajo; a pesar de ello, se tiene una correlación positiva.

**Tabla 36**

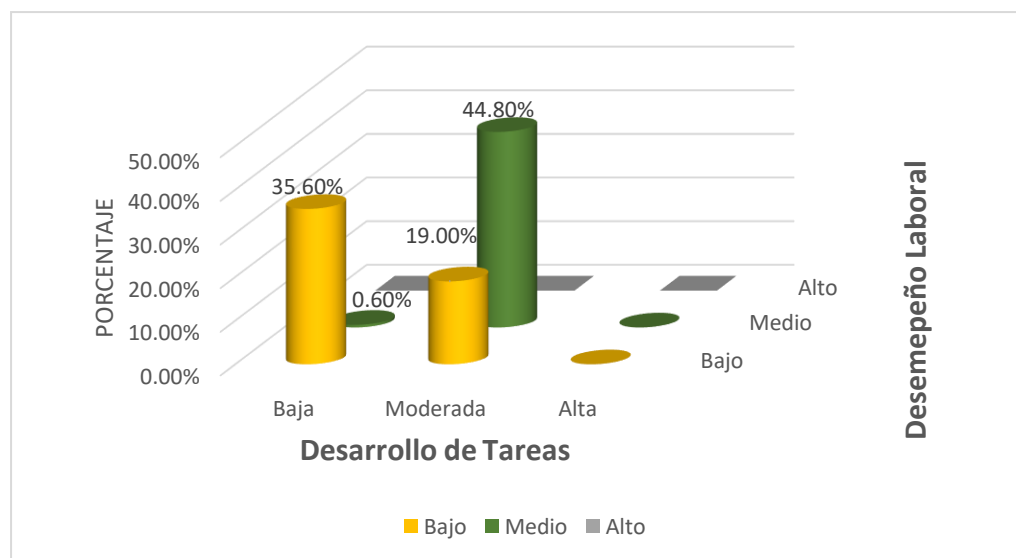
*Relación del desarrollo de tareas con el desempeño laboral*

**Tabla cruzada desempeño laboral y desarrollo de tareas**

		Desarrollo de Tareas			
		Baja	Moderada	Total	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	62	33	95
		% del total	35,6%	19,0%	54,6%
	Medio	Recuento	1	78	79
		% del total	0,6%	44,8%	45,4%
Total	Recuento	63	111	174	
	% del total	36,2%	63,8%	100,0%	

**Figura 16**

*Relación del desarrollo de tareas con el desempeño laboral*



Nota. De la tabla 19, figura 16: el 44.80% de los encuestados tiene un nivel moderado en la dimensión 6 y, un nivel medio en la variable “Y”. El 0.60% se encuentra en bajo nivel y medio en desempeño laboral; de esto, se infiere una correlación positiva.



**Tabla 37**

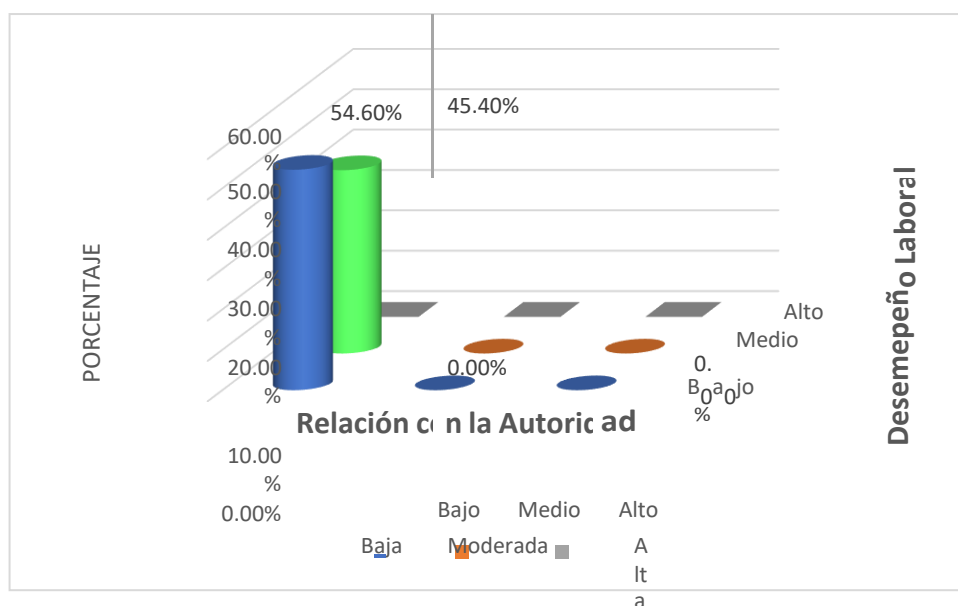
*Relación de la relación con la autoridad y desempeño laboral*

**Tabla cruzada desempeño laboral y relación con la autoridad**

		Relación con la Autoridad		Total
		Baja		
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	95	95
		% del total	54,6%	54,6%
	Medio	Recuento	79	79
		% del total	45,4%	45,4%
Total		Recuento	174	174
		% del total	100,0%	100,0%

**Figura 17**

*Relación de la relación con la autoridad y desempeño laboral*



Nota. De la tabla 20, figura 17: el 54.60 % de los encuestados se ubican en el nivel bajo en la dimensión 7 y en la variable “Y”, de ello, se infiere una relación positiva.

## Contrastación de Hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub> La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

H<sub>a</sub> La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

**Tabla 21**

*Significancia y correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la SUCAMEC*

		Correlaciones		
		Satisfacción Laboral	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174

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

De la Tabla 21 se obtiene: “p” = ,000 < 0,05; por lo tanto, se rechaza la H<sub>0</sub>, aceptando la H<sub>a</sub>. Ambas variables tienen relación directa y significativa. El Rho de Spearman = 0,930; lo que equivale a una correlación positiva muy alta, lo que nos permite inferir que a mayor satisfacción laboral, mejor desempeño laboral.

## Hipótesis específica

### Hipótesis específica 1

Ho Las condiciones físicas y materiales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

Ha Las condiciones físicas y materiales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

**Tabla 22**

*Significancia y correlación de la dimensión 1 y el desempeño laboral*

		Correlaciones		
Desempeño Laboral		Condiciones Físicas y Materiales		
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,484**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	Condiciones Físicas y Materiales	Coeficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174

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

De la Tabla 22 se obtiene: “p” = ,000 < 0,05; por lo tanto, se rechaza la Ho, aceptando la Ha. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión 1 y desempeño laboral. El Rho de Spearman = 0,484; lo que equivale a una correlación positiva media, lo que me permite inferir que a mayor condiciones físicas y materiales mayor desempeño laboral.

### Hipótesis específica

H<sub>0</sub> Los beneficios laborales y remunerativos no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

H<sub>a</sub> Los beneficios laborales y remunerativos se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

**Tabla 23**

*Significancia y correlación de la dimensión 2 y el desempeño laboral*

Desempeño Laboral		correlaciones		Beneficios Laborales Remunerativos
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,255**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	174	174
Beneficios Laborales Remunerativos	Beneficios Laborales Remunerativos	Coeficiente de correlación	,255**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	174	174

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

De la Tabla 23 se obtiene: “p” = ,001 < 0,05; por lo tanto, se rechaza la H<sub>0</sub>, aceptando la H<sub>a</sub>. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión 2 y desempeño laboral. El Rho de Spearman = 0,255; lo que equivale a una correlación positiva baja, lo que me permite inferir que a mayor beneficios laborales y remunerativos mayor desempeño laboral.

### Hipótesis específica

**H<sub>0</sub>** Las políticas administrativas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

**H<sub>a</sub>** Las políticas administrativas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

**Tabla 24**

*Significancia y correlación de la dimensión 3 y el desempeño laboral*

Desempeño Laboral		Correlaciones		Políticas Administrativas
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,353**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	Políticas Administrativas	Coeficiente de correlación	,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174

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

De la Tabla 24 se obtiene: “p” = ,001 < 0,05; por lo tanto, se rechaza la H<sub>0</sub>, aceptando la H<sub>a</sub>. Existe una relación directa significativa entre la dimensión 3 y desempeño laboral. El Rho de Spearman = 0,353; equivale a una correlación positiva baja, lo que me permite inferir que a mayor políticas administrativas mayor desempeño laboral.

## Hipótesis específica

H<sub>0</sub> Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

H<sub>a</sub> Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

**Tabla 25**

*Significancia y correlación de la dimensión 4 y el desempeño laboral*

		Correlaciones		
			Desempeño Laboral	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,178*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	174	174
Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,178*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	174	174

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De la Tabla 25 se obtiene: “p” = ,001 < 0,05; por lo tanto, se rechaza la H<sub>0</sub>, aceptando la H<sub>a</sub>. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión 4y desempeño laboral. El Rho de Spearman = 0,178; equivale a una correlación positiva muy baja, lo que permite inferir que a mayor relaciones interpersonales mayor desempeño laboral.

## Hipótesis específica

H<sub>0</sub> El desarrollo personal no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

H<sub>a</sub> El desarrollo personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

**Tabla 26**

*Significancia y correlación de la dimensión 5 y el desempeño laboral*

		Correlaciones		
			Desempeño Laboral	Desarrollo Personal
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	Desarrollo Personal	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174

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

De la Tabla 26 se obtiene: “p” = ,001 < 0,05; por lo tanto, se rechaza la H<sub>0</sub>, aceptando la H<sub>a</sub>. Existe una relación directa y significativa. entre la dimensión 5 y desempeño laboral. El Rho de Spearman = 0,754; equivale a una correlación positiva alta, lo que permite inferir que a mayor desarrollo personal mayor desempeño laboral.

### Hipótesis específica

Ho El desempeño de tareas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

Ha El desempeño de tareas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

**Tabla 27**

*Significancia y correlación de la dimensión 6 y el desempeño laboral*

Desempeño Laboral		Desarrollo de Tareas		
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	Desarrollo de Tareas	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174

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

De la Tabla 27 se obtiene: “p” = ,001 < 0,05; por lo tanto, se rechaza la Ho, aceptando la Ha. Existe una relación directa y significativa. entre la dimensión 6 y desempeño laboral. El Rho de Spearman = 0,812; equivale a una correlación positiva muy alta, lo que permite inferir que a mayor desempeño de tareas mayor desempeño laboral.



## Hipótesis específica

Ho La relación con la autoridad no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.

Ha La relación con la autoridad se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalenadel Mar.

**Tabla 28**

*Significancia y correlación de la dimensión 7 y el desempeño laboral*

Desempeño Laboral		Correlaciones		Relación con la Autoridad
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	Relación con la Autoridad	Coeficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174

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

De la Tabla 28 se obtiene: “p” = ,001 < 0,05; por lo tanto, se rechaza la H<sub>0</sub>, aceptando la H<sub>a</sub>. Existe una relación directa y significativa. entre la dimensión 7 y desempeño laboral. El Rho de Spearman = 0,420; equivale a una correlación positiva media, lo que permite inferir que a mayor relación con la autoridad mayor desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación examina varias teorías sobre las variables en estudio y las relaciones que existen entre ellas. Los datos recopilados se procesan para describir los niveles y correlaciones correspondientes a las variables y sus dimensiones.

Respecto al objetivo general, se pudo determinar el vínculo de la satisfacción laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la SUCAMEC. Sobre la estadística descriptiva; de 147 encuestados, el 73,6% se sienten con satisfacción moderada y el 26,40% insatisfechos, lo que nos indica que hay un grupo de 46 sujetos con una sensación de incongruencia que influye en las actitudes hacia el trabajo, produciendo una disminución en el cumplimiento de metas en la SUCAMEC.

Sobre el análisis inferencial, se tiene un valor de “p” = ,000 ( $p < 0,05$ ), confirmando la existencia de una relación directa y significativa entre las variables, y dado que el valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,930 obteniendo una correlación positiva muy alta, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

De los resultados, otros estudios también encontraron relación significativa, como es el caso de Romero & Rosado (2019) que señalaron en el estudio sobre la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral que, la satisfacción laboral es el mediador que permite que la motivación de las personas actúe de determinada manera e influya directamente en el desempeño. Los empleados buscan sus necesidades y una vez descubiertas, se convertirán en el motor para cumplir con sus responsabilidades y encaminar sus acciones hacia el desarrollo de carrera y el logro exitoso de metas laborales y personales redundando en un alto desempeño. El autor encontró que los valores que influyen directamente en la satisfacción laboral en los colaboradores son la superación, las condiciones laborales, la felicidad, el trabajo y el clima laboral.

Respecto a la hipótesis específica 1, se alcanzó un “p” valor = ,000 ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica de la existencia de una relación directa y positiva y, un Rho de Spearman = 0,484, alcanzando una correlación positiva media, entre las

dimensiones condiciones físicas y materiales y el desempeño laboral de los colaboradores de la SUCAMEC. En la misma línea, de 174 encuestados, el 77% se encuentran moderadamente satisfechos y el 23 % insatisfechos. En este sentido, se aprueba la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se desestima la nula ( $H_0$ ).

Con ello se refuerza la teoría de Palma (2009) quien afirma que las condiciones materiales y físicas son factores importantes para las personas que realizan actividades laborales y permiten simplificar su trabajo, siendo un factor importante para el cumplimiento de sus metas. De igual manera, se coincide con Galván et al. (2022) quienes sienten necesario analizar las condiciones laborales para aumentar el bienestar de los trabajadores; es importante tomar medidas organizacionales para promover el bienestar y felicidad en el lugar de trabajo

Por lo tanto, sería importante realizar inspecciones a los ambientes y los lugares de trabajo de la SUCAMEC, e implementar un plan de inspección de los equipos y herramientas básicas y todo lo que necesiten para cumplir sus tareas de manera segura y a tiempo para obtener buenos resultados.

En relación a la dimensión beneficios laborales y remunerativos, de los 174 colaboradores encuestados en la SUCAMEC, el 83,9 % se encuentran insatisfechos, y el 16,1%, moderadamente satisfechos. De los resultados inferenciales, se obtuvo un “p” = ,001 ( $p < 0,05$ ), confirmando la existencia de una relación directa y significativa. Asimismo, alcanzó una correlación positiva baja, dado que el valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,255. Con ello se desestima la  $H_0$ , aprobando la  $H_a$ .

En este sentido, Jang (2019) dice que una distribución salarial proporcional se traduce en productividad, en el lugar de trabajo. La desigualdad salarial puede disminuir el incentivo para trabajar, reduciendo la productividad promedio. Sobre las recompensas monetarias. Al respecto, Chiavenato (2009) señala que, generalmente refuerzan las acciones para mejorar la moralidad y el cumplimiento de las personas y los equipos que trabajan, mejora el trabajo en equipo y resalta el alto desempeño, creando así valor para la organización.

De las dimensiones estudiadas, beneficios laborales remunerativas tiene un alto porcentaje de insatisfacción, influyendo predominantemente las bajas

remuneraciones de pago. Es importante resaltar como parte de la limitación metodológica, se tuvo el criterio de no inclusión a los trabajadores por servicio de locación. Estos por ser proveedores del estado y no son parte de la planilla de OGRH, pero, brindan servicios en la entidad y en muchos casos por más tiempo que un personal contratado bajo la modalidad CAS.

Estos locadores, tienen una ventaja remunerativa a diferencia de los servidores públicos CAS y nombrados, e incluso puede ser incrementada al poco tiempo de su ingreso, si su jefe lo autoriza y de contar con los recursos presupuestarios. La remuneración siendo un factor importante conforme se evidencian en los resultados, puede incentivar para mejorar los niveles de desempeño. Por lo que se sugiere en próximas investigaciones ser materia de estudio contrastando su grado de satisfacción en comparación con otros regímenes de contrato.

Por otro lado, de los 174 colaboradores encuestados en la SUCAMEC, el 74,7 % se encuentran moderadamente satisfechos, y el 25,3%, insatisfechos respecto a las dimensiones políticas administrativas. De los resultados inferenciales, se obtuvo un "p" = ,000 ( $p < 0,05$ ), confirmando la existencia de una relación directa y significativa. Asimismo, alcanzó una correlación positiva baja, dado que el valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,353. Con ello se desestima la  $H_0$ , aprobando la  $H_a$ .

De línea anterior se cita a Uvalle Berrones (2019), quien dice que desde que la gestión pública es referida a los procesos del gobierno, se podrá tener una visión de transformación del estado, obligándose a revisar los sistemas directivos y operativos para garantizar una adecuada dirección del estado, así como la capacidad que deben acreditar en materia de coordinación e implementación de las políticas públicas.

Sobre la hipótesis específica 4, se debe señalar que se alcanzó un "p" valor = ,019 ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica de la existencia de una relación directa y significativa. Se tiene un Rho de Spearman = 0,178, logrando una correlación positiva muy baja, entre las dimensiones relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la SUCAMEC. Asimismo, se tiene resultados descriptivos: el 97,10% de los empleados, se encuentran

moderadamente satisfechos, 2.30,%, insatisfechos y, el 0,6% altamente satisfechos. En este sentido, Kordsmeyer et al. (2022) subrayan la importancia de entorno laboral favorable que tenga en cuenta las implicaciones estructurales y de comportamiento para reducir las exigencias y reforzar los recursos.

Respecto a las dimensiones desarrollo personal, de los 174 colaboradores encuestados de la SUCAMEC, el 94,8 % se encuentran moderadamente satisfechos, y el 5,2%, insatisfechos. Sobre los cálculos inferenciales, se obtuvo un “p” = ,000 ( $p < 0,05$ ), confirmando la existencia de una relación directa y significativa. Asimismo, alcanzó una correlación positiva alta, dado que el valor de coeficiente decorrelación de Rho de Spearman = 0,754.

Otros estudios como Houkes et al. (2010) quienes proponen el modelo de investigación con cuatro áreas principales del estado laboral (es decir, características de la tarea, carga de trabajo, apoyo social y expectativas profesionales insatisfechas) y tres resultados psicológicos importantes: motivación subjetiva para trabajar, agotamiento emocional e intención de cambiar de trabajo. Se supone que la motivación personal en el trabajo, predice principalmente por las características de la tarea; el agotamiento se espera principalmente debido a la alta carga de trabajo y la falta de soporte colectivo. Por ello muchas veces, la intención de cambiar de trabajo se anticipa principalmente por las expectativas ocupacionales no satisfechas.

Como alternativas de mejoras, se podría planificar capacitaciones, para aumentar los conocimientos o habilidades en los trabajadores y promover el desarrollo de la autoeficacia en aras de cumplir con los requisitos del trabajo y las metas organizacionales.

Referente a la hipótesis específica 6, se alcanzó un “p” valor = ,000 ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica de una correlación directa y significativa. Con un Rho de Spearman = 0,812, logrando una correlación positiva muy alta, entre las dimensiones desarrollo de tareas y el desempeño laboral. De resultados descriptivos, se tuvo que el 63,8 % de los empleados, se encuentran moderadamente satisfechos, el 36,2%, insatisfechos.

Como alternativas de solución, se podría elaborar un plan de trabajo, considerando y evaluando el grado de satisfacción de los colaboradores, con el fin

de brindar un buen servicio al ciudadano, promoviendo la vocación de servicio y al cierre de brechas. De esta manera disminuiríamos la mala percepción que la ciudadanía frente a la gestión pública, la desconfianza y la demora burocrática.

Finalmente, se tuvo resultados descriptivos de la dimensión de relaciones con la autoridad y desempeño laboral, siendo 54,6 % de los evaluados tienen un bajo desempeño y el 45,4% un desempeño medio. Ahora bien, de los resultados inferenciales se tiene un "p" valor = ,000 ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica de la existencia de una relación directa y significativa. Un Rho de Spearman = 0,420, logrando una correlación positiva media. Así, según lo encontrado, se puede reforzar con la teoría propuesta por Palma (2009) cuando afirma que es la relación que tiene el empleado y su empleador, siendo este responsable de sus actividades laborales. Esta relación es una estimación de la coexistencia de los dos.

Importante mencionar a Franco et al.(2022) quien concluye que, para lograr el significado del trabajo, se requiere de tres dimensiones: personal, organizacional y social.

Se concluye mencionando que este estudio fue exitoso en comparación con otros estudios, por proporcionar resultados precisos y oportunos sobre las variables estudiadas. Se hace hincapié de la importancia de las buenas relaciones y un buen ambiente de trabajo para el funcionamiento eficaz de una organización.

Como responsables del crecimiento del Perú, involucra también al sector privado, por ende, se sugiere realizar investigaciones en las que se compare las variables estudiadas de satisfacción laboral y desempeño laboral de los empleados estatales y privados, con el objetivo de descubrir los niveles de satisfacción, comparar resultados de ambos sectores, y buscar propuestas como medidas de solución para el crecimiento del país y cierre de brechas.

## VI. CONCLUSIONES

Se precisó el vínculo respecto a las condiciones físicas y materiales de los empleados de la SUCAMEC y el desempeño laboral, se logró un “p” valor = ,000 y Rho de Spearman = 0,484, se logró una correlación positiva media, y se concluyó que existe relación directa y significativa. A mayor condiciones físicas y materiales mayor desempeño laboral.

Se puntualizó el vínculo respecto a los beneficios laborales y remunerativos de los empleados de la SUCAMEC y el desempeño laboral, se logró un “p” valor = 001 y Rho de Spearman = 0,255, se logró una correlación positiva baja, y se concluye que existe relación directa y significativa. A mayores beneficios laborales y remunerativos mayor desempeño laboral.

Se estableció el vínculo respecto a las políticas administrativas de los empleados de la SUCAMEC y el desempeño laboral, se logró un “p” valor = ,000 y Rho de Spearman = 0,353, se logró una correlación positiva baja, y se concluyó que existe relación directa y significativa. A mayores políticas administrativas mayor desempeño laboral.

Se precisó el vínculo respecto a las relaciones interpersonales de los empleados de la SUCAMEC y el desempeño laboral, se logró un “p” valor = ,019 y Rho de Spearman = 0,178, se logró una correlación positiva muy baja, y se concluyó que existe relación directa y significativa. A mayor relaciones interpersonales mayor desempeño laboral.

Se puntualizó el vínculo respecto al desarrollo personal de los empleados de la SUCAMEC y el desempeño laboral, se logró un “p” valor = ,000 y Rho de Spearman = 0,754, se logró una correlación positiva alta, y se concluyó que existe relación directa y significativa. A mayor desarrollo personal mayor desempeño laboral.

Se precisó el vínculo respecto al desempeño de tareas de los empleados de la SUCAMEC y el desempeño laboral, se logró un “p” valor = ,000 y Rho de Spearman = 0,812, se logró una correlación positiva muy alta, y se concluyó que existe relación directa y significativa. A mayor desempeño de tareas mayor desempeño laboral.

Se estableció el vínculo respecto a la relación con la autoridad de los empleados de la SUCAMEC y el desempeño laboral, se logró un “p” valor = ,000 y Rho de Spearman = 0,420, se logró una correlación positiva media, y se concluyó que existe relación directa y significativa. A mayor relación con la autoridad mayor desempeño laboral.

Finalmente se determinó el vínculo entre las variables satisfacción personal de los trabajadores de la SUCAMEC y el desempeño laboral, se logró un “p” valor = ,000 y Rho de Spearman = 0,930, se logró una correlación positiva muy alta, y se concluye que existe relación directa y significativa. A mayor satisfacción laboral de los colaboradores de la SUCAMEC, mayor desempeño laboral.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Finalmente, se considera necesario recomendar lo siguiente:

Se recomienda a la máxima autoridad de la SUCAMEC tomar en consideración los resultados de esta tesis, para tomar como punto de referencia, la importancia de la satisfacción de los servidores de las diversas modalidades de contratación, a fin de obtener mejores resultados en cumplimiento de metas y objetivos como oficinas, unidades orgánicas, y como entidad. Todo esto, en miras de brindar un buen servicio al ciudadano y lograr un desarrollo sostenible del Estado.

Se recomienda a los directores de los Recursos Humanos, realizar un plan de trabajo anual, en donde se realicen talleres, charlas vivenciales, paseos de integración en apoyo de profesionales de la salud, fortaleciendo el aspecto personal y emocional de los servidores públicos. Fomentar un clima laboral idóneo, empático, dando gran importancia a la relación de jefe – empleado, para el buen desarrollo emocional. Se podría realizar una evaluación de un antes y después del plan de trabajo, en aras de conocer los logros y satisfacción y si ello va relacionado al cumplimiento de metas u objetivos de la entidad.

Se recomienda a los investigadores de todas las universidades, realicen nuevos estudios, de tipo experimental que propongan estrategias de mejora para una mayor visión de los procesos y objetivos de las empresas, para lograr niveles de satisfacción en beneficio de un crecimiento personal, profesional y laboral.

## REFERENCIAS

- Alarcón, H., Contreras, N., Francisco, G., Pedraja L. y Monteverde Sánchez, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave* <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1103971>
- Álvarez, M. y Montoya, A. (2020). Students' perceptions regarding personal satisfaction from a human development approach. *Cultura, Educación y Sociedad*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823608>
- Arce Espinoza, L. ., & Rojas Sáurez, K. (2020). Job satisfaction and stress in presential workers and tele-workers of a state university of Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12(2), e3141. <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Bardales, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú - 2020*. Universidad Científica del Sur, Lima. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2023#:~:text=Respecto%20a%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral,la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20es%20alta>.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla. [https://www.academia.edu/38170554/METODOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N\\_EDUCATIVA\\_RAFAEL\\_BISQUERRA\\_pdf](https://www.academia.edu/38170554/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf)
- Bohórquez, E., Perez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization, *Universidad*

y sociedad. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_abstract&tlng=en)

Castro, K., Luna, K. & Erazo, J. (2020). Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank. *Dialnet*, 22(1), 184-203. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la Dinámica del Éxito en las Organizaciones. (2da ed.)*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA Editores, S.A. de C.V. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGrawHill Educación. doi:ISBN: 978-607-15-0560-6.

Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica Fundamentos y aplicaciones*. MCGRAWHILL. [https://instipp.edu.ec/Libreria/libro/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto%20\(3\).pdf](https://instipp.edu.ec/Libreria/libro/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto%20(3).pdf)

Chicu, D., Pàmies, M., Ryan, G. & Cross, C. (2019). Exploring the influence of the human factor on customer satisfaction in call centres. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(2), 83-95. doi:<https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.08.004>

Da Silva, D. (2021). *Reconocimiento laboral: El poder de los empleados felices*. <https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/>

Davidescu, A., Apostu, S.-A., Paul, A. & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), Art. 15. <https://doi.org/10.3390/su12156086>

- Darvishmotevali, M. & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Duche, A. & Rivera, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373. Epub 14 de octubre de 2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Fernández, M. & Ruíz, A. (2022). Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo. *Revista San Gregorio*, 1(52), 20-36. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2160>
- Ferrada, L. (2017). Job satisfaction in Chile: geographic determinants and differences. 8 *CEPAL Review* N° 123 [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/43452/RVI123\\_Ferrada.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/43452/RVI123_Ferrada.pdf)
- Franco, M. F., Farah, B. F., Amestoy, S. C., Thofehr, M. B., & Porto, A. R.. (2022). Meaning of work from the perspective of hospital nurses. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 75(2), e20201362. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1362>
- Galván, E., Mercader, V., Arango, E. y Ruíz, M. (2022). Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work. DOI:10.1108/CG-05-2021-0200
- George, D. & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon <https://doi.org/10.4324/9780429056765>
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2016). Gestión de Recursos Humanos, Madrid, España: Pearson. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1248>

Govea Andrade, Karina, & Zuñiga Briones, Doménica. (2020) The organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service company. *Research and Business Magazine*, 13(21), 15-22. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es).

González, X., Olaskoaga, L. & Guerenabarrena, L. (2022). *Sistemas de Trabajo de Alto Rendimiento y Satisfacción Laboral de los Docentes en la Universidad Pública Española*. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 20(1). <https://doi.org/10.15366/reice2022.20.1.005>

Hallesleben., D. F. (2020). Desempeño laboral en las Mipymes. Cornelio silva arguello. <file:///C:/Users/usuario/Desktop/ARTICULO%20CIENTIFICO/15173%20-%20copia.pdf>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Houkes, I., Janssen, J. y Bakker, J. (2010). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study, *The british psychological society*, <https://doi.org/10.1348/096317903322591578>

Huang, Y.-T. (2020). Internal marketing and internal customer: A review, reconceptualization, and extension. *Journal of Relationship Marketing*, 19(3), 165-181. <https://doi.org/10.1080/15332667.2019.1664873>.

Jang, H. (2019). Salary Distribution and Team Outcome: The Comparison of MLB and KBO. *Journal of Global Sport Management*, 4(2), 149-163. <https://doi.org/10.1080/24704067.2018.1537678>

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kordsmeyer, A., Efimov, L., Flothow, N., Harth, V. & Mache, S. (2022). Balancing social and economic factors—Explorative qualitative analysis of working conditions of supervisors in German social firms. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 17(1), 4. <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00342-y>
- Licandro, O. y Yapor, S. (2022). Study of the motivations of corporate volunteers through open-ended questions, *Universidad Icesi, Estudios Gerenciales*. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.3159>
- López, A. (2018). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico – hospital regional docente de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo.
- Lopez, R. y Pomasoncco, E. (2018). *Satisfacción Laboral y la Productividad en los Trabajadores Red Salud Huamanga 2018*. Universidad Cesar Vallejo, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28683>
- Martinez, A., Asmat N. y Alberc N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Maslow, A. (2007). *El hombre autorrealizado*. Kairós. <https://docplayer.es/47250190-Abraham-h-maslow-el-hombre-autorrealizado-hacia-una-psicologia-del-ser-editorial-kairos-numancia-barcelona.html>

- Melo, S. (2022). *Cómo evaluar el rendimiento de tus empleados*. DataScope. <https://datascope.io/es/blog/como-evaluar-el-rendimiento-detustrabajadores/>
- Memon, M., Salleh, R., Mirza, M., Hwa, C., Ting, H., Ahmad, M. & Tariq. (2020). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 1-30. doi:10.1108/IJM-04-2018-0127
- Mérida, S., Hintsá, T. y Extremera, N. (2022). Emotional Intelligence and Social Support of Teachers: Exploring How Personal and Social Resources Are Associated with Job. *Revista de Psicodidáctica* Pages 168-175. DOI:10.1016/j.psicoe.2022.02.001
- Moreta, R., López, C., Gordón, P., Ortíz, W. & Gaibor, I. (2018). Satisfaction with life, psychological and social well-being as predictors of mental health in ecuadorians. *actualidades en psicología*. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i124.31989>
- Naciones Unidas. (2022). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Nieves Bayona, H. J. (2018). Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de la empresa Adecco Perú S.A. Piura. Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1209/ADM-NIE-BAY18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ta ed.). <https://universoabierto.org/2021/03/30/metodologia-de-la->

- OIT. (2022). *23 condiciones de trabajo. Organización Internacional del Trabajo*.  
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Pacheco, D. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*.  
<http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>
- Pandey, J. (2019), Factors affecting job performance: an integrative review of literature, *Management Research Review*, Vol. 42 No. 2, pp. 263-289.  
<https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Palma, S. (2009). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. El Cid Editor.  
<https://www.worldcat.org/es/title/Elaboracion-y-validacion-de-una-escala-de-satisfaccion-laboral-SL-SPC-para-trabajadores-de-Lima-Metropolitana/oclc/780214530>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo Contratado en la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci\\_abstract](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract)
- Peiró, R. (2020). *Trabajo en equipo*. *Economipedia*.  
<https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Perugini, M. y Solano, A. (2018). Influence of organizational virtues on satisfaction, commitment and job performance in Argentinean organizations, *Revista de*



*Psicología y Ciencia afines* vol. 35, núm. 1, pp. 171-188, 2018,  
<https://www.redalyc.org/journal/180/18058784010/html/>

Quiroz, M., Ruiz, S. y Valdivieso P. (2020). Human talent and job satisfaction in a civil construction company. *Ingeniería Industrial. Versión On-line* ISSN 1815-5936. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=es).

Retos Directivos. (2021). Cohesión de grupo: Qué es y cómo aumentarla [EAE Business School]. *El blog de retos para ser directivo | Desafíos de la Gestión Empresarial*. <https://retos-directivos.eae.es/cohesion-de-grupo-que-es-y-como-aumentarla/>

Rosales-Jaramillo, G. L., Rodal-Genovez, A. Y., Chumbi-Toledo, V. T., & Buñay-Andrade, R. (2017). Analysis of Job Satisfaction and Professional Academic Performance of Graduates in Psychology from a University in Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), 252-275. DOI: <https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13>

Romero, J. & Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>

Salas-Canales, Hugo Jesús. (2021). Internal Marketing: A tool for the effective Human Capital Management . *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(1), 126-142. Epub June 00, 2021. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.junio.126>

Sayeeduzzafar, Q., Mohammad, M., y Pretty, B. (2017). Organizational culture and job satisfaction: a study Of organized retail sector. *Journal of Business and Retail Management Research* (JBRMR), [https://jbrmr.com/cdn/article\\_file/content\\_59293\\_17-10-04-22-28-58.pdf](https://jbrmr.com/cdn/article_file/content_59293_17-10-04-22-28-58.pdf)

- Subagyo, A.. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. *Opción*, 35, 102-112. Recuperado a partir de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24687>
- Sumba, R., Moreno, P. y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica, Dominio de las Ciencias. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 1*, <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Tantaruna, M. (2021). *Satisfacción Laboral y Productividad en el Cuerpo Médico del Hospital Villa EsSalud Mongrut*, Lima, 2021. Universidad César Vallejo, Perú].<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73597>
- Tuesta, J., Angulo, M., River, S. y Morante. M. (2021). *Desempeño Laboral en Entidades Públicas Peruanas: Impacto Salarial, Antigüedad y Nivel Académico*. DOI:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>
- Uvalle Berrones, R. (2019). Dynamics of the Public Administration in the transformations of contemporary state life, *Revista Electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública*, (32), 24–49. <https://doi.org/10.22201/fcpys.20071949e.2019.32.69030>
- Vargas, Sh. y Flores, M. (2019). Organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, bibliotecología E información*, 33 (79), 149–176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L. y Villegas, E. (2018). *Labor satisfaction and its influence on productivity. and its influence on productivity. TEUKEN BIDIKAY*, 9(13), 129-153. DOI: <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>

Wu, G.; Hu, Z.; Zheng, J. Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16, 2394. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

# **ANEXOS**

# Anexo 1

## Tabla de operacionalización de variables

### Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos Dimensiones	Niveles rangos
Condiciones Físicas y Materiales	- Distribución física	1,2	Escala de medición ordinal	Baja	
	- Confortabilidad y comodidad para el desempeño			[02 a 04]	
Beneficios Laborales Remunerativos	- Satisfacción del salario	3,4	Tipo Likert:	Moderada	
	- Incentivos laborales			[05 a 07]	
Políticas Administrativas	- Percepción del trato de la empresa	5,6,7	Nunca [1]	Alta	Insatisfec [16 a 37]
	- Reconocimiento			Casi Nunca [2]	
Relaciones Interpersonales	- Ambiente laboral	8,9	A veces [3]	Baja	
	- Colaboración entre compañeros			Casi siempre [4]	[03 a 06]
Desarrollo Personal	- Logro y Autorrealización	10,11,12	Siempre [5]	Moderada	
	- Autoestima			Alta	[07 a 11]
Desarrollo de Tareas	- Valoración del trabajo	13,14			
	- Autovaloración				
Relación con la Autoridad	- Relación con los superiores	15,16			
	- Apreciación valorativa del jefe				

### Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos Dimensiones	Niveles y rangos
<i>Bienestar Laboral</i>	- Salario	1,2	Escala de medición ordinal	Bajo	
	- Condiciones de trabajo			[02 a 04]	
<i>Autoestima</i>	- Reconocimiento	3,4	Tipo Likert:	Moderado	
	- Realización personal			[05 a 07]	
<i>Trabajo en Equipo</i>	- Patrones de conducta	5,6,7	Nunca [1]	Alto	
	- Cohesión en equipo			[08 a 10]	
<i>Capacitación del Trabajador</i>	- Evaluación del rendimiento	8,9,10	Casi Nunca [2]	Bajo	Bajo [10 a 23]
				A veces [3]	Moderado
			Casi siempre [4]	Alto	
			Siempre [5]	[12 a 15]	Alto [38 a 50]

## Anexo 2

### Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicaciones					
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1. ¿En qué medida se relaciona las condiciones físicas y materiales con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?</p> <p>2. ¿En qué medida se relaciona los beneficios laborales y remunerativos con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?</p> <p>3. ¿En qué medida se relaciona las políticas administrativas con el desempeño laboral en los colaboradores de</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Establecer la relación de la satisfacción laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>OE 1:</b> Determinar la relación de las condiciones físicas y materiales con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar.</p> <p><b>OE 2:</b> Determinar la relación de los beneficios laborales y remunerativos con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar.</p> <p><b>OE 3:</b> Determinar la relación de las políticas administrativas con el desempeño laboral en</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>HE 1:</b> Las condiciones físicas y materiales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.</p> <p><b>HE 2:</b> Los beneficios laborales y remunerativos se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.</p> <p><b>HE 3:</b> Las políticas administrativas se relacionan significativamente con el</p>	<p><b>Variable 1: Satisfacción laboral</b></p> <p>Palma (2009) Considera que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo en el lugar de trabajo, que se percibe a través de varias características propias, es decir, las personas que están satisfechas con su trabajo tienen sentimientos positivos en el lugar de trabajo.</p>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			Condiciones Físicas y Materiales	Distribución física	1	Ordinal	Muy Satisfecho	
				Confortabilidad y comodidad	2			
			Beneficios Laborales Remunerativos	Satisfacción del salario	3			
				Incentivos laborales	4			
			Políticas Administrativas	Percepción del trato de la empresa	5,6			
				Reconocimiento	7			
			Relaciones Interpersonales	Ambiente laboral	8			Insatisfecho
				Colaboración entre compañeros	9			
			Desarrollo Personal	Logro y Autorrealización	10,11			
				Autoestima	12			

<p>una entidad pública de Magdalena del Mar?</p> <p>4. ¿En qué medida se relaciona las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?</p> <p>5. ¿En qué medida se relaciona el desarrollo personal con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?</p> <p>6. ¿En qué medida se relaciona el desempeño de con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?</p> <p>7. ¿En qué medida se relaciona la autoridad con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar?</p>	<p>los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar.</p> <p><b>OE 4:</b> Determinar la relación de las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar.</p> <p><b>OE 5:</b> Determinar la relación del desarrollo personal con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar.</p> <p><b>OE 6:</b> Determinar la relación del desempeño de tareas con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar.</p> <p><b>OE 7:</b> Determinar la relación de la autoridad con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Magdalena del Mar.</p>	<p>desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.</p> <p><b>HE 4:</b> Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.</p> <p><b>HE5:</b> El desarrollo personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.</p> <p><b>HE 6:</b> El desempeño de tareas se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.</p> <p><b>HE 7:</b> La relación de la autoridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar.</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de Tareas</td> <td>Valoración del trabajo</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Autovaloración</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Relación con la Autoridad</td> <td>Relación con los Superiores</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Apreciación valorativa del jefe</td> <td>16</td> </tr> </table>	Desarrollo de Tareas	Valoración del trabajo	13	Autovaloración	14	Relación con la Autoridad	Relación con los Superiores	15	Apreciación valorativa del jefe	16																
Desarrollo de Tareas	Valoración del trabajo	13																											
	Autovaloración	14																											
Relación con la Autoridad	Relación con los Superiores	15																											
	Apreciación valorativa del jefe	16																											
<p>Chiavenato (2011) Afirmó que el desempeño laboral es la eficiencia que muestra un colaborador cada vez que realiza un trabajo, lo que a su vez se convierte en la ventaja competitiva de una empresa.</p> <p>La variable desempeño laboral será medida mediante las dimensiones: Bienestar laboral; Autoestima y Trabajo en equipo</p>																													
<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">Bienestar laboral</td> <td>Salario</td> <td>1</td> <td rowspan="10">Ordinal</td> <td rowspan="10">Bajo  Moderado  Alto</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de trabajo</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Autoestima</td> <td>Reconocimiento</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Realización personal</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Trabajo en equipo</td> <td>Comunicación</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td>Cohesión en equipo</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Capacitación del trabajador</td> <td>Capacitación</td> <td>8,9</td> </tr> <tr> <td>Evaluación del rendimiento</td> <td>10</td> </tr> </table>								Bienestar laboral	Salario	1	Ordinal	Bajo  Moderado  Alto	Condiciones de trabajo	2	Autoestima	Reconocimiento	3	Realización personal	4	Trabajo en equipo	Comunicación	5,6	Cohesión en equipo	7	Capacitación del trabajador	Capacitación	8,9	Evaluación del rendimiento	10
Bienestar laboral	Salario	1	Ordinal	Bajo  Moderado  Alto																									
	Condiciones de trabajo	2																											
Autoestima	Reconocimiento	3																											
	Realización personal	4																											
Trabajo en equipo	Comunicación	5,6																											
	Cohesión en equipo	7																											
Capacitación del trabajador	Capacitación	8,9																											
	Evaluación del rendimiento	10																											
<p><b>Diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>			<p><b>Estadística a utilizar</b></p>																								

<p><b>Tipo: básica</b>  <b>Método: Hipotético deductivo</b>  <b>Nivel: Correlacional</b>  <b>Diseño: No experimental de corte Transeccional</b>  <b>Enfoque: Cuantitativo</b></p>	<p><b>Población: 314 colaboradores de la SUCAMEC</b></p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Aleatorio simple.</p> <p><b>Tamaño de muestra: 174</b></p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario  Autor: Sonia Palma  Año: 2009  Ámbito de aplicación: Individual  Forma d</p>	<p><b>DESCRIPTIVA</b></p> <p>Para el análisis de la investigación se utiliza el SPSS versión 25, para para preparar las tablas de frecuencias, porcentajes y datos.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para la prueba de hipótesis se utilizó el Rho de Spearman para establecer si los elementos de la variable de satisfacción laboral y las variables de desempeño laboral están relacionados.</p>			
		<p>Variable 1: Desempeño laboral  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario  Autor: Elaboración propia basado en la Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor  Año: 2022  Ámbito de aplicación: Individual  Forma de administración: Directa</p>				



### Anexo 3.

#### Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL						
<i>Estimado Colaborador/ra:</i>						
Le invito a resolver las siguientes preguntas que ayudarán a obtener resultados estadísticos, para el desarrollo de un trabajo de investigación. Deberá marcar con una ("x") en la alternativa que mejor se identifica.						
	<b>NUNCA (N)</b>	<b>CASI NUNCA (CN)</b>	<b>A VECES (AV)</b>	<b>CASI SIEMPRE (CS)</b>	<b>SIEMPRE (S)</b>	
	1	2	3	4	5	
Oficina al que pertenece: ..... Sexo: Femenino: ..... Masculino: .....						
Modalidad de contrato: Nombrado: ..... CAS: ..... Sede: Lima: ..... Provincias: .....						
N°	Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES</b>						
1	¿La distribución física del área de trabajo (oficina, mobiliario, vestuario, etc), permiten desarrollar sus labores de manera adecuada?	1	2	3	4	5
2	¿La climatización, iluminación, nivel de ruido, ventilación, ergonomía, herramientas, equipos EPP, materiales, etc. otorgados por la entidad son confortables y cómodos para el desarrollo de su labor?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS LABORALES REMUNERATIVOS</b>						
3	¿El salario que percibe por su labor en la entidad, es coherente, equitativo y acorde a la ofrecida en el mercado laboral?	1	2	3	4	5
4	¿Cree que los incentivos no remunerativos, reconocimientos por metas, premios por logros de objetivos, ascensos, etc. cumple con sus expectativas de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>						
5	¿El Reglamento Interno del Servidor, es adecuado para los objetivos de la entidad?	1	2	3	4	5
6	¿El Manual de Organización y Funciones, es adecuado para los objetivos de la entidad?	1	2	3	4	5
7	¿La entidad cuenta con políticas de reconocimiento que incentiven su comportamiento y rendimiento en el trabajo?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
8	¿Considera que la entidad tiene un adecuado ambiente laboral?	1	2	3	4	5
9	¿Cuándo surge un problema en la entidad, siente que puede contar con la colaboración de sus compañeros?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL</b>						
10	¿Las actividades que realizo en la entidad permiten desarrollarme profesionalmente?	1	2	3	4	5
11	¿La entidad brinda la oportunidad de seguir una línea de carrera?	1	2	3	4	5
12	¿Las oportunidades laborales que brinda la entidad para desarrollarse profesionalmente, ayudan a mejorar la autoestima?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 6: DESARROLLO DE TAREAS</b>						
13	¿Considera que realiza su trabajo de manera adecuada y respetando los plazos establecidos?	1	2	3	4	5
14	¿Considera que cuenta con las capacidades y conocimientos para realizar su trabajo ?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 7: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>						
15	¿Considera que tiene buena relación laboral con sus superiores?	1	2	3	4	5
16	¿Siente que sus superiores valoran el trabajo que realiza en la entidad?	1	2	3	4	5

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

*Estimado Colaborador/ra:*

lo invito a resolver las siguientes preguntas que ayudarán a obtener resultados estadísticos, para el desarrollo de un trabajo de investigación. Deberá marcar con una ("x") en la alternativa que mejor se identifica.

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Oficina al que pertenece: ..... Sexo: Femenino: ..... Masculino: .....

Modalidad de contrato: Nombrado:..... CAS: ..... Sede: Lima: ..... Provincias: .....

N°	Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 1: BIENESTAR LABORAL</b>						
1	¿Mi salario está acorde a las actividades o responsabilidades que realizó en la entidad?	1	2	3	4	5
2	Las condiciones de trabajo (horario, permisos, salud ocupacionales, etc.) son adecuadas para su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: AUTOESTIMA</b>						
3	¿Los reconocimientos que le otorga la entidad elevan su productividad y promueven su felicidad?	1	2	3	4	5
4	¿La labor que realiza en la entidad, le permite desarrollarse personalmente?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
5	¿La comunicación entre los compañeros de su área es adecuada?	1	2	3	4	5
6	¿La comunicación con sus jefes, supervisores o coordinadores es adecuada?	1	2	3	4	5
7	¿La entidad incentiva el trabajo en equipo para el logro de objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR</b>						
8	¿La entidad cuenta con un plan anual de capacitaciones?	1	2	3	4	5
9	¿Las capacitaciones que me brinda la entidad, son adecuadas para un mejor desempeño de mis labores?	1	2	3	4	5
10	¿La entidad realiza evaluaciones de rendimiento de forma periódica?	1	2	3	4	5



4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Variable 1 Satisfacción laboral	Definición operacional	Dimensiones
Palma (2009) Considera que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo en el lugar de trabajo, que se percibe a través de varias características propias, es decir, las personas que están satisfechas con su trabajo tienen sentimientos positivos en el lugar de trabajo	Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas.	La variable satisfacción laboral será medida mediante las dimensiones: - Condiciones físicas y/o materiales - Beneficios Laborales y/o remunerativos - Políticas Administrativas - Relaciones Interpersonales - Desarrollo personal - Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Satisfacción Laboral**, elaborado por Milagros Ningle (2022), adaptado por Nelly Centeno Cucho. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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	4

## **EXPERTO N° 02**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de Satisfacción 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### **2. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Janet Cubas Carranza</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Organizacional</b>
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio del Interior
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )    Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en las Empresas de Saneamiento del Norte del Perú” 2018

### **2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### **3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario de Satisfacción Laboral</b>
<b>Autora:</b>	Milagros Ningle (2022) Adaptado por Nelly Centeno Cucho
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Será aplicado de manera presencial y virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores de la Sede de Lima y órganos desconcentrados de la SUCAMEC.
<b>Significación:</b>	La variable desempeño laboral será medida mediante las dimensiones: Bienestar laboral; Autoestima y Trabajo en equipo. El cuestionario está compuesto por 10 ítems. La escala de medición: ordinal.

### **4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)**

<b>Variable1: Satisfacción laboral</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>
Palma (2009) Considera que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo en el lugar de trabajo, que se percibe a través de varias características propias, es decir, las personas que están satisfechas con su trabajo tienen sentimientos positivos en el lugar de trabajo	Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas.	La variable satisfacción laboral será medida mediante las dimensiones: - Condiciones físicas y/o materiales - Beneficios Laborales y/o remunerativos - Políticas Administrativas - Relaciones Interpersonales - Desarrollo personal - Desempeño de Tareas - Relación con la Autoridad.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Satisfacción Laboral**, elaborado por Milagros Ningle (2022), adaptado por Nelly Centeno Cucho. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.**

<b>1. No cumple con el criterio</b>	
<b>2. Bajo Nivel</b>	
<b>3. Moderado nivel</b>	
<b>4. Alto nivel</b>	<b>X</b>



4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Variable1: Satisfacción laboral	Definición operacional	Dimensiones
Palma (2009) Considera que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo en el lugar de trabajo, que se percibe a través de varias características propias, es decir, las personas que están satisfechas con su trabajo tienen sentimientos positivos en el lugar de trabajo	Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas.	La variable satisfacción laboral será medida mediante las dimensiones: - Condiciones físicas y/o materiales - Beneficios Laborales y/o remunerativos - Políticas Administrativas - Relaciones Interpersonales - Desarrollo personal - Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Satisfacción Laboral**, elaborado por Milagros Ningle (2022), adaptado por Nelly Centeno Cucho. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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	X



Firmado digitalmente por:  
MANGO DIAZ Walter Antonio  
FAU 20131366966 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 06/06/2023 16:32:21-0500



### Tabla de Validez del instrumento satisfacción laboral

N°	Grado Académico	Nombre y Apellidos del experto	Dictamen
01	Magister	Patricia Angélica Cabanaconza Tejeira	Aplicable
02	Doctora	Janet Isabel Cuchas Carranza	Aplicable
03	Magister	Walter Antonio Mango Diaz	Aplicable

### Tabla de Validez del instrumento desempeño laboral

N°	Grado Académico	Nombre y Apellidos del experto	Dictamen
01	Magister	Patricia Angélica Cabanaconza Tejeira	Aplicable
02	Doctora	Janet Isabel Cuchas Carranza	Aplicable
03	Magister	Walter Antonio Mango Diaz	Aplicable



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CABANAONZA TEJEIRA, PATRICIA ANGELICA <b>DNI 09934627</b>	<b>BACHILLER EN HISTORIA</b>  <b>Fecha de diploma: 21/05/2003</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICOVILLARREAL <b>PERU</b>
CABANAONZA TEJEIRA, PATRICIA ANGELICA <b>DNI 09934627</b>	<b>MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA</b>  <b>Fecha de diploma: 19/06/20</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/04/2018Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
CABANAONZA TEJEIRA, PATRICIA ANGELICA <b>DNI 09934627</b>	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  <b>Fecha de diploma: 09/02/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/09/2015Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
CUBAS CARRANZA, JANET ISABEL <b>DNI 16408684</b>	<b>DOCTORA EN ADMINISTRACION</b>  <b>Fecha de diploma: 25/03/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 07/06/2014 Fecha egreso: 02/10/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZGALLO <b>PERU</b>
CUBAS CARRANZA, JANET ISABEL <b>DNI 16408684</b>	<b>MAESTRA EN ADMINISTRACION CON MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL</b> <b>Fecha de diploma: 16/01/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/07/2008 Fecha egreso: 29/08/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZGALLO <b>PERU</b>
CUBAS CARRANZA, JANET ISABEL <b>DNI 16408684</b>	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b>  <b>Fecha de diploma:</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZGALLO <b>PERU</b>
CUBAS CARRANZA, JANET ISABEL <b>DNI 16408684</b>	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  <b>Fecha de diploma:</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZGALLO <b>PERU</b>



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
MANGO DIAZ, WALTER ANTONIO <b>DNI 10742485</b>	<b>GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN ADMINISTRACION</b>  <b>Fecha de diploma: 31/10/2014</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO <b>PERU</b>
MANGO DIAZ, WALTER ANTONIO <b>DNI 10742485</b>	<b>ECONOMISTA</b>  <b>Fecha de diploma: 17/07/2007</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DESAN MARCOS <b>PERU</b>
MANGO DIAZ, WALTER ANTONIO <b>DNI 10742485</b>	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b>  <b>Fecha de diploma: 02/04/2007</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DESAN MARCOS <b>PERU</b>

# Validez del instrumento desempeño laboral

## EXPERTO N° 01

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Patricia Angélica Cabanaconza Tejeira
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                                  Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                                  Social ( ) Educativa ( )                                  Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Organizacional
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio del Interior
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )    Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	<p>“Procesos técnicos archivísticos y gestión documental en la oficina general de administración de recursos - seguro integral de salud, lima 2016 2027” Tesis para obtener la maestría.</p> <p>“<i>Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, lima, 2019</i>” Tesis para obtener el grado de maestra en administración de negocios – MBA.</p>

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario de Desempeño Laboral</b>
<b>Autora:</b>	Milagros Ñingle (2022) Adaptado por Nelly Centeno Cucho
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Será aplicado de manera presencial y virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores de la Sede de Lima y órganos desconcentrados de la SUCAMEC.
<b>Significación:</b>	La variable desempeño laboral será medida mediante las dimensiones: Bienestar laboral; Autoestima y Trabajo en equipo. El cuestionario está compuesto por 10 ítems. La escala de medición: ordinal.

4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Variable 2: Desempeño laboral	Definición operacional	Dimensiones
Chiavenato (2011) Afirmó que el desempeño laboral es la eficiencia que muestra un empleado cada vez que realiza un trabajo, lo que a su vez se convierte en la ventaja competitiva de una empresa.	Es la relación que mantiene un empleado con un jefe superior o equivalente que es responsable de sus actividades laborales y es producto del valor estimado de la coexistencia de ambos.	La variable desempeño laboral será medida mediante las dimensiones: - Bienestar laboral - Autoestima - Trabajo en equipo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Desempeño Laboral** elaborado por Milagros Ñingle (2022) y adaptado por Nelly Centeno Cucho,. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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	4



4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Variable 2: Desempeño laboral	Definición operacional	Dimensiones
Chiavenato (2011) Afirmó que el desempeño laboral es la eficiencia que muestra un empleado cada vez que realiza un trabajo, lo que a su vez se convierte en la ventaja competitiva de una empresa.	Es la relación que mantiene un empleado con un jefe superior o equivalente que es responsable de sus actividades laborales y es producto del valor estimado de la coexistencia de ambos.	La variable desempeño laboral será medida mediante las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienestar laboral</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> </ul>

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Desempeño Laboral** elaborado por Milagros Ñingle (2022) y adaptado por Nelly Centeno Cucho. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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	X





4. **soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Variable 2: Desempeño laboral	Definición operacional	Dimensiones
Chiavenato (2011) Afirmó que el desempeño laboral es la eficiencia que muestra un empleado cada vez que realiza un trabajo, lo que a su vez se convierte en la ventaja competitiva de una empresa.	Es la relación que mantiene un empleado con un jefe superior o equivalente que es responsable de sus actividades laborales y es producto del valor estimado de la coexistencia de ambos.	La variable desempeño laboral será medida mediante las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienestar laboral</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> </ul>

5. Presentación de instrucciones para el juez:  
A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Desempeño Laboral** elaborado por Milagros Ñingle (2022) y adaptado por Nelly Centeno Cucho. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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	X



Firmado digitalmente por:  
MANGO DIAZ Walter Antonio  
FAU 20131388988 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 06/06/2023 16:32:21-0500

**Anexo 5**

*Validez de contenido aplicado con la técnica V de Aiken*

Variable s	Ítem	Categoría s	Juez			Promedio	V de Aiken ítems	V de Aiken Var.	V de Aiken Total Var.
			1	2	3				
Satisfacción laboral	P1	Claridad	4	4	4	4	1.00	0.9653	0.9722
	P2	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P3	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P4	Claridad	3	4	4	3.6666667	0.89		
	P5	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P6	Claridad	4	3	4	3.6666667	0.89		
	P7	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P8	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P9	Claridad	4	4	3	3.6666667	0.89		
	P10	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P11	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P12	Claridad	4	3	4	3.6666667	0.89		
	P13	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P14	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P15	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P16	Claridad	4	3	4	3.6666667	0.89		
	P1	Coherencia	4	4	4	4	1.00	0.9583	
	P2	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P3	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P4	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P5	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P6	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P7	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P8	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P9	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P10	Coherencia	4	3	4	3.6666667	0.89		
	P11	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P12	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P13	Coherencia	3	4	3	3.3333333	0.78		
	P14	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P15	Coherencia	4	3	4	3.6666667	0.89		
	P16	Coherencia	4	3	3	3.3333333	0.78		
P1	Relevancia	4	4	4	4	1.00	0.9931		
P2	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P3	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P4	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P5	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P6	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P7	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P8	Relevancia	4	3	4	3.6666667	0.89			
P9	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P10	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P11	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P12	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P13	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P14	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P15	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P16	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
Desempeño laboral	P1	Claridad	4	4	4	4	1.00	0.9667	0.9778
	P2	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P3	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P4	Claridad	4	3	4	3.6666667	0.89		
	P5	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P6	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P7	Claridad	3	4	3	3.3333333	0.78		
	P8	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P9	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P10	Claridad	4	4	4	4	1.00		
	P1	Coherencia	4	4	4	4	1.00	0.9889	
	P2	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P3	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P4	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P5	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P6	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P7	Coherencia	4	3	4	3.6666667	0.89		
	P8	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P9	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
	P10	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
P1	Relevancia	4	4	4	4	1.00	0.9778		
P2	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P3	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P4	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P5	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P6	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P7	Relevancia	4	3	4	3.6666667	0.89			
P8	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P9	Relevancia	4	4	4	4	1.00			
P10	Relevancia	4	3	4	3.6666667	0.89			

V DE AIKEN					
Variables	Ítem	Categoría			V de Aiken Total Var.
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Satisfacción Laboral	16	0.9653	0.9583	0.9931	0.9745
Desempeño laboral	10	0.9667	0.9889	0.9778	0.9778

## Anexo 6:

### Validación de los cuestionarios

#### Base de datos de Prueba de confiabilidad aplicada a prueba piloto de variable 1: Satisfacción Laboral (50 sujetos)

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
E1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3
E2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
E3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4
E4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
E5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4
E6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
E7	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
E8	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
E9	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4
E10	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
E11	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
E12	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
E13	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2
E14	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
E15	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
E16	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
E17	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
E18	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
E19	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4
E20	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
E21	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
E22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
E23	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
E24	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2
E25	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
E26	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3
E27	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2
E28	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	4
E29	5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4
E30	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	4	2
E31	5	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	4
E32	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
E33	4	2	1	3	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1
E34	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
E35	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3
E36	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2
E37	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2
E38	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3
E39	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2



## Tabla Confiabilidad del instrumento de la variable: Satisfacción Laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.930</u>	<u>50</u>

*Nota:* La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación: Siendo los resultados de Alfa de Cronbach superiores a 0,9 obteniéndose un valor de ,827 se puede decir que la confiabilidad es de positiva muy fuerte.

The screenshot shows the SPSS Statistics interface with the following content:

```
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016  
/SCALE ('SATISFACCION LABORAL') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
```

**→ Fiabilidad**

**Escala: SATISFACCION LABORAL**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.930	16

**Estadísticas de elemento**

Dasu

**Base de datos de Prueba de confiabilidad aplicada a prueba piloto de variable 2: Desempeño Laboral (50 sujetos)**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
E1	1	3	3	4	1	2	3	3	3	4
E2	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2
E3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
E4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
E5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E6	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E7	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2
E8	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E9	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E10	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3
E11	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E12	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E13	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
E14	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
E15	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3
E16	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3
E17	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3
E18	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E19	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E20	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E22	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
E23	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3
E24	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E25	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E26	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E27	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2
E28	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
E29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
E30	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
E31	1	3	3	4	1	2	3	3	3	4
E32	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2
E33	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
E34	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
E35	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E36	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E37	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2
E38	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E39	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E40	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3



E41	1	3	3	4	1	2	3	3	3	4
E42	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2
E43	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
E44	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
E45	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E46	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E47	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2
E48	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E49	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3
E50	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3

## Tabla de Confiabilidad del instrumento de la variable: Desempeño Laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.838</u>	<u>10</u>

*Nota:* La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación: De acuerdo a la tabla 5, siendo los resultados de Alfa de Cronbach superiores a 0,8 obteniéndose un valor de ,838 se puede decir que la confiabilidad es de un nivel positiva considerable.

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido <sup>a</sup>		
	50	0	100.0	,0
Total	50		100.0	

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.838	10

## Anexo 7: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

The image shows a Turnitin Similarity Report for a document. The document title is "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA". The thesis title is "Satisfacción laboral y desempeño laboral en las colaboradoras de una entidad pública de Magdalena del Mar". The author is "ALFONSA" and the advisor is "Dra. Nancy Flores Chelima-Vizcarra". The similarity score is 21%.

Match	Source	Similarity
1	Enfoque a distancia - Tema de tesis	6%
2	Apogeo de la vida en la casa de la...	4%
3	El mundo del trabajo en...	3%
4	Apogeo de la vida en la casa de la...	1%
5	Enfoque a distancia - Tema de tesis	1%
6	Mundo Unido - Tema de tesis	1%
7	Apogeo de la vida en la casa de la...	<1%
8	Apogeo de la vida en la casa de la...	<1%
9	Enfoque a distancia - Tema de tesis	<1%
10	Enfoque a distancia - Tema de tesis	<1%
11	Apogeo de la vida en la casa de la...	<1%

## Anexo 8 :

### Solicitud de autorización y aprobación de la entidad para la evaluación

Año de la unidad, la paz y el desarrollo.

**Solicito: Autorización para realizar  
Investigación de Proyecto de Tesis**

Carta N° 001-2023-NRCC

Señor Superintendente

**TEOFILO MARIÑO CAHUANA**

Superintendencia Nacional de Control de Servicios

De Seguridad, Amas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC

Presente.-

**Asunto :**

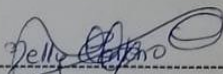
Yo, Nelly Rosario Centeno Cucho, con N° de DNI 10154025, domiciliada en Calle Los Nardos N° 153 José Gálvez, del Distrito de Independencia, de Código de Matrícula N° 7002554125, estudiante del III Ciclo del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, me presento y expongo:

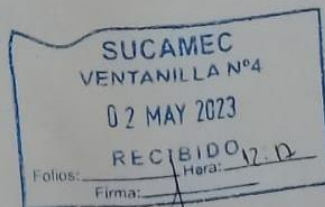
Que, encontrándome en el proceso de desarrollo de mi proyecto de investigación titulada: "Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar", solicito autorice y brinde las facilidades a fin de que aplicar los instrumentos de evaluación en la institución que usted dignamente lidera y, de esta manera, culminar y sustentar la Tesis en el mes de agosto del presente.

Cabe precisar, que, al obtener los resultados de la investigación en mención, serán remitidos a su despacho, con los humildes aportes y recomendaciones deseando de esta manera, poder contribuir con el fortalecimiento de la Reforma y Modernización del Estado.

Atentamente,

Lima, 27 de Abril del 2023

  
-----  
Nelly Rosario Centeno Cucho  
DNI N° 10154025  
E-mail: nellycentenocucho@gmail.com  
Celular: 974945998





PERU

Ministerio del Interior

Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Munición y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos Humanos

Oficina General de Recursos Humanos

Decreto de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.  
Año de la unidad, la paz y el desarrollo.

202300120025

Lima, 10 de mayo de 2023

**CARTA N° 106-2023-SUCAMEC**

Señora:  
**Nelly Rosario Centeno Cucho**  
**Calle Los Nardos N° 153 José Gálvez – Distrito de Independencia – Lima**

**Presente. -**

Asunto : Autorización para realizar Investigación de Proyecto de Tesis  
Referencia : Carta N°0001-NRCC, de fecha 27 de abril del 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en mi condición de Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Munición y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC y, en atención al documento de la referencia señalar:

La Oficina General de Recursos Humanos es el órgano de administración interna responsable de formular, dirigir, ejecutar y controlar las estrategias, políticas, procesos técnicos y acciones de los recursos humanos de SUCAMEC, con la finalidad de servir a los usuarios y beneficiarios de sus actividades.

La Oficina General de Recursos Humanos contempla como uno de sus subsistemas la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales; y de acuerdo al título de su proyecto de investigación "Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar", resultados que se consideran contribuirán a la entidad, en tal sentido se autoriza el desarrollo del referido proyecto de investigación, asimismo se brindará las facilidades del caso para la aplicación de los instrumentos de evaluación, en coordinación con la Oficina General de Recursos Humanos.

Sin otro particular, me despido de usted, no sin antes renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente  
**IRIS ADELA IRENE IRIGOYEN AGUINAGA**  
Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL  
DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y  
EXPLOSIVOS DE USO CIVIL - SUCAMEC



Firmado digitalmente por:  
IRIS ADELA IRENE IRIGOYEN AGUINAGA  
Adela Irene IRIGOYEN AGUINAGA  
sof  
Subjeto: Soy el autor del documento.  
Fecha: 20230510 11:56:16-089

IA/ai




Oficina Central de Atención al Ciudadano N.º 1000, Magdalena del Mar, Lima, Perú  
Central telefónica (01) 412 0000  
[www.gob.pe/sucamec](http://www.gob.pe/sucamec)



## Anexo 9:

### Cálculo de tamaño de la Muestra



### Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

**Margen de error: 5%**  
**Nivel de confianza: 95%**  
**Poblacion: 314**

**Tamaño de muestra: 174**

**Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales**

n= Tamaño de la muestra  
Z= Nivel de confianza deseado  
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)  
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)  
e= Nivel de error dispuesto a cometer  
N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

## Anexo 10:

### Lectura de valores

#### Valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery(2003)

Valores	Interpretación
- 0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0,75	Correlación negativa considerable
- 0,50	Correlación negativa media
- 0,25	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0,10	Correlación positiva muy débil
+ 0,25	Correlación positiva débil
+ 0,50	Correlación positiva media
+ 0,75	Correlación positiva considerable
+ 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1,00	Correlación positiva perfecta

#### Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra

Valores	Interpretación
0.800 1.000	Directa o positiva muy alta
0.600 0.800	Directa o positiva alta
0.400 0.600	Directa o positiva media
0.200 0.400	Directa o positiva baja
0.000 0.200	Directa o positiva muy baja
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.000 – 0.200	Indirecta o negativa muy baja
- 0.200 – 0.400	Indirecta o negativa baja
- 0.400 – 0.600	Indirecta o negativa media
- 0.600 – 0.800	Indirecta o negativa alta
- 0.800 – 1.000	Indirecta o negativa muy alta

## Anexo 11:

### Base de datos de la muestra (174 sujetos)

		VARIABLE X: SATISFACCION LABORAL														VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL										PROMEDIO									
ENCUESTADO	ID	D1: Condiciones Físicas y		D2: Beneficios Laborales Remunerat		D3: Políticas Administrativas			D4: Relaciones Interpersonales		D5: Desarrollo Personal			D6: Desarrollo de Tareas		D7: Relación con la Autoridad		D1: Bienestar Laboral		D2: Autoestima		D3: Trabajo en Equipo			D4: Capacitación del Trabajador		VARIABLE X	VARIABLE Y	X1: Condiciones Físicas y Materiales	X2: Beneficios Laborales Remunerativos	X3: Políticas Administrativas	X4: Relaciones Interpersonales	X5: Desarrollo Personal	X6: Desarrollo de Tareas	X7: Relación con la Autoridad
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9									
E1	3	3	2	2	1	2	4	3	4	4	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	4	3	1	
E2	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	1	3	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	3	1	
E3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	1	
E4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	1	
E5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	1	
E6	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	4	1	4	1	1	1	3	3	4	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	4	3	2	1	
E7	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	4	1	3	1	2	1	2	4	4	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	
E8	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	4	1	4	1	2	1	3	4	4	4	1	2	1	3	1	2	3	3	3	4	3	3	2	2	
E9	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	2	1	3	4	3	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	
E10	2	2	2	2	1	3	4	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	1	
E11	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	1	1	
E12	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	4	3	1	1	
E13	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	1	
E14	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	
E15	2	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	3	2	2	4	3	3	1	1	
E16	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	1	3	4	3	3	2	1	1	3	1	3	3	2	2	4	3	3	1	1	
E17	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	3	1	1	
E18	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	1	1	
E19	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	1	4	1	2	1	3	4	3	4	1	2	1	3	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	
E20	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	
E21	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
E22	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1
E23	2	2	2	2	1	3	4	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1
E24	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	
E25	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	
E26	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	
E27	3	3	3	3	1	3	2	2	4	2	3	1	4	1	1	1	2	4	3	4	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	4	2	2	1	1
E28	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	4	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1
E29	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	4	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1
E30	2	2	2	2	1	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
E31	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1
E32	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	4	1	4	1	1	1	2	4	4	4	1	1	1	3	1	2	3	2	2	4	3	3	1	1	
E33	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	1
E34	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2
E35	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
E36	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	4	1	4	1	1	1	3	3	4	4	1	1	1	3	1	2	3	2	2	4	3	3	1	1	
E37	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	1	4	1	1	1	2	4	4	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1
E38	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	4	1	4	1	1	1	3	4	4	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1
E39	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1
E40	2	2	2	2	1	3	4	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1
E41	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1
E42	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	1	3	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1
E43	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	1	1
E44	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2
E45	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
E46	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	4	1	4	1	1	1	3	3	4	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1
E47	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	4	1	3	1	2	1	2	4	4	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2



E48	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	4	1	4	1	2	1	3	4	4	4	1	2	1	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2			
E49	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	2	1	3	4	3	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2		
E50	2	2	2	2	1	3	4	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	1		
E51	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	1	1		
E52	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	1		
E53	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	1		
E54	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2		
E55	2	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	1	1		
E56	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	2	3	2	1	1	3	4	3	3	2	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	
E57	2	2	2	2	1	2	3	4	3	4	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1		
E58	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	
E59	3	3	2	2	1	3	3	4	3	4	3	1	4	1	2	1	3	4	3	4	1	2	1	3	1	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2		
E60	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1		
E61	3	3	2	2	1	3	2	4	3	4	4	1	4	1	2	1	3	4	4	4	1	2	1	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2		
E62	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	2	1	3	4	3	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2		
E63	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	
E64	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1		
E65	3	3	2	2	1	2	3	4	3	4	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1		
E66	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1		
E67	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2			
E68	2	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1		
E69	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	2	3	2	1	1	3	4	3	3	2	1	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
E70	2	2	2	2	1	2	3	4	3	4	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1		
E71	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1		
E72	3	3	2	2	1	3	3	4	3	4	3	1	4	1	2	1	3	4	3	4	1	2	1	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2		
E73	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	
E74	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E75	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
E76	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
E77	3	3	2	2	1	2	3	3	2	4	4	1	3	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1
E78	3	3	2	2	2	3	1	4	3	4	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1		
E79	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2		
E80	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	2	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	
E81	3	3	2	2	1	2	3	4	3	3	4	1	4	1	1	1	3	3	4	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	1	1	
E82	3	3	2	2	1	3	3	3	2	4	4	1	3	1	2	1	2	4	4	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2		
E83	3	3	2	2	1	3	2	4	3	4	4	1	4	1	2	1	3	4	4	4	1	2	1	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2		
E84	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	2	1	3	4	3	3	1	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2		
E85	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	
E86	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	
E87	3	3	2	2	1	2	3	4	3	4	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1		
E88	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1		
E89	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2		
E90	2	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1		
E91	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	1	1		
E92	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2		
E93	2	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	1	
E94	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	2	3	2	1	1	3	4	3	3	2	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	
E95	2	2	2	2	1	2	3	4	3	4	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1		
E96	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	
E97	3	3	2	2	1	3	3	4	3	4	3	1	4	1	2	1	3	4	3	4	1	2	1	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2		
E98	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1		
E99	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2		
E100	2	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1																	

E118	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	2	3	3	3	4	3	3	1	
E119	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	4	1	4	1	1	1	3	3	4	4	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	3	3	1
E120	3	3	2	2	1	3	3	3	5	3	4	1	3	1	2	1	2	4	4	3	1	2	1	3	1	2	3	2	2	4	3	2	2
E121	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	4	1	4	1	2	1	3	5	4	4	1	2	1	3	1	2	3	3	4	3	3	2	
E122	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	2	1	3	4	3	3	1	2	1	3	1	2	2	2	4	2	2	2	
E123	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	1	
E124	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	4	2	2	1	
E125	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	4	2	2	1	
E126	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	3	4	2	2	1
E127	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	4	2	2	1	
E128	3	3	3	3	1	3	2	2	4	2	3	1	4	1	1	1	2	4	3	4	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	3	1	
E129	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	4	2	2	1	
E130	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	2	2	4	2	3	1	
E131	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	3	2	2	3	4	3	3	1		
E132	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2		
E133	2	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	3	2	2	4	3	3	1
E134	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	1	3	4	3	3	2	1	1	3	1	3	3	2	2	4	3	3	1
E135	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	2	1	3	4	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	4	2	2	2	
E136	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	1	
E137	3	3	2	2	1	2	3	4	3	4	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	2	2	3	3	3	1	
E138	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	3	2	2	2	3	4	3	3	1	
E139	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2		
E140	2	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	3	2	4	3	3	1	
E141	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	
E143	2	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	3	2	4	3	3	1	
E144	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	3	2	2	3	4	3	3	1		
E145	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2		
E146	2	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	3	2	4	3	3	1	
E147	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	2	3	2	1	1	3	4	3	3	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	
E148	2	2	2	2	1	2	3	4	3	4	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	2	1	2	2	2	4	3	3	1	
E149	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	3	3	2	1	
E150	3	3	2	2	1	3	3	4	3	4	3	1	4	1	2	1	3	4	3	4	1	2	1	3	1	2	3	2	4	3	3	2	
E151	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	2	2	4	2	2	1	
E152	3	3	3	3	1	3	2	2	4	2	3	1	4	1	1	1	2	4	3	4	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	3	1	
E153	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	1	1	2	4	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	
E154	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	4	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	1	
E155	2	2	2	2	1	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2
E156	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	3	4	3	2	1	
E157	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	4	1	4	1	1	1	2	4	4	4	1	1	1	3	1	2	3	2	4	3	3	1	
E158	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	
E159	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	
E160	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2
E161	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
E162	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	
E163	3	3	2	2	1	2	3	3	2	4	4	1	3	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	
E164	3	3	2	2	2	3	1	4	3	4	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	2	1	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	1
E165	3	3	2	2	1	2	4	3	4	5	3	1	4	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	3	2	4	3	3	1	
E166	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	1	3	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	3	1	2	2	2	4	3	2	1	
E167	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	2	1	1	3	2	2	2	3	4	3	3	1	
E168	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2		
E169	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	2	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	2	3	3	3	4	3	3	1	
E170	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	4	1	4	1	1	1	3	3	4	4	1	1	1	3	1	2	2	2	4	3	3	1	
E171	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	4	1	3	1	2	1	2	4	3	3	1	2	1	3	1	2	2	2	4	3	2	2	
E172	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	1	4	1	2	1	3	4	4	4	1	2	1	3	1	2	3	4	3	3	2		
E173	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	2	1	3	4	3	3	1	2	1	3	1	2	2	2	4	2	2	2	
E174	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	