



Universidad César Vallejo

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

**Satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la
empresa EFIMAN S.A.C. de la ciudad de Pacasmayo, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES:

Castañeda Chalan, Edgar Joel (orcid.org/0000-0003-2088-1119)

Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa (orcid.org/0000-0002-9163-314X)

ASESOR:

Mg. Cedron Medina, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4025-764X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C. de la ciudad de Pacasmayo, 2024.", cuyos autores son RENGIFO MARRUFFO KATHLEEN ALEXA, CASTAÑEDA CHALAN EDGAR JOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 27 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO DNI: 18070929 ORCID: 0000-0002-4025-764X	Firmado electrónicamente por: CCEDRONM el 27- 06-2024 10:47:17

Código documento Trilce: TRI - 0776023





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RENGIFO MARRUFFO KATHLEEN ALEXA, CASTAÑEDA CHALAN EDGAR JOEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C. de la ciudad de Pacasmayo, 2024.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
EDGAR JOEL CASTAÑEDA CHALAN DNI: 76910832 ORCID: 0000-0003-2088-1119	Firmado electrónicamente por: EJCSTANEDAC el 27-06-2024 11:04:57
KATHLEEN ALEXA RENGIFO MARRUFFO DNI: 74078775 ORCID: 0000-0002-9163-314X	Firmado electrónicamente por: KATHLEEN el 27-06-2024 10:29:46

Código documento Trilce: TRI - 0776022

Dedicatoria

A Dios por darme la fortaleza de luchar por mis metas para convertirlas en realidad.

A mis padres, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

A mis asesores, gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

Castañeda Chalán, Edgar Joel

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

A mis padres por el apoyo incondicional y por confiar que lograría mis metas.

A mis asesores, por sus valiosas aportaciones hicieron posible culminar con éxito.

Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa

Agradecimiento

En este momento de culminación, quiero agradecer a Dios por ser mi guía y mi fortaleza durante todo el proceso de investigación y redacción de esta tesis, para alcanzar este logro académico.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

A mis padres, quienes con su ayuda, cariño y comprensión han sido parte fundamental de mi vida.

Castañeda Chalán, Edgar Joel

A Dios, por acompañarme todos los días.

A mis padres, agradezco también la confianza y el apoyo brindado, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de los autores.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Nivel de satisfacción de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024</i>	14
Tabla 2 <i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024</i>	15
Tabla 3 <i>Relación con las prestaciones recibidas el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024</i>	16
Tabla 4 <i>Relación de la participación en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024</i>	17
Tabla 5 <i>Relación del ambiente físico en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024</i>	18
Tabla 6 <i>Relación de la supervisión en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024</i>	19
Tabla 7 <i>Relación entre la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024</i>	20

Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal, análisis correlacional. La técnica que se utilizó fue la encuesta, con la aplicación de cuestionario, los datos organizados en Excel e importados y procesados en SPSS V.26. La muestra estuvo conformada por 27 colaboradores. Los resultados de estudio fueron que para la satisfacción de los colaboradores se alcanzó un nivel medio del 40.70% referente a las oportunidades que ofrece su trabajo para que sean organizados, además de recibir información necesaria para seguir formándose en el ámbito laboral, y la empresa aporta con un lugar de trabajo limpio y con higiene, ya que están bajo supervisión regular. En lo que respecta a desempeño laboral, los colaboradores señalaron que se encuentra en un nivel medio con un 55.6%. Se ha obtenido un Spearman, con un valor de $Rho = 0.798$, con lo que se demuestra una correlación positiva media, con un p valor < 0.05 . Se concluyó, que existe una relación significativa media entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, desempeño laboral, empresa.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between satisfaction and job performance of the employees of the company EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024. The methodology used was applied, non-experimental, cross-sectional design, correlational analysis. The technique used was the survey, with the application of a questionnaire, the data organized in Excel and imported and processed in SPSS V.26. The sample was made up of 27 collaborators. The results of the study were that for the satisfaction of the collaborators, an average level of 40.70% was reached regarding the opportunities that their work offers so that they are organized, in addition to receiving the necessary information to continue training in the workplace, and the company contributes with a clean and hygienic workplace, as they are under regular supervision. Regarding job performance, employees indicated that it is at a medium level with 55.6%. A Spearman has been obtained, with a Rho value = 0.798, demonstrating a medium positive correlation, with a p value < 0.05. It was concluded that there is a significant medium relationship between job satisfaction and job performance.

Keywords: Job satisfaction, job performance, company.

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones de clase mundial las operaciones comerciales o de producción han tenido un alto nivel de competitividad, en la etapa de producción las empresas requieren de dos aspectos fundamentales como la satisfacción del personal y complementar los niveles que sus colaboradores alcancen en su desempeño. Es así que, los trabajadores de una empresa, tienen buen desempeño se tendrá como resultado una buena calidad en el ambiente laboral (Ramirez et al.,2022).

La satisfacción laboral en las empresas de Latinoamérica ha tenido una vital importancia por mantener una mano de obra altamente comprometida con la producción, pero cada uno de ellos sienta o perciba que lo que hace en su trabajo le genera una alta motivación, unos beneficios que son compartidos con su familia (García et al., 2022). La satisfacción laboral, representa el eje principal para el desarrollo de las empresas, es así que, cuando los empleados están satisfechos, se esfuerzan por llevar el negocio a otro nivel. Además, la satisfacción laboral ayuda a retener empleados talentosos, a cumplir objetivos empresariales y a reducir tiempos improductivos y quejas. En resumen, una fuerza laboral satisfecha contribuye al crecimiento y la eficiencia de la empresa (Martínez et al., 2022)

Por su parte Solórzano et al. (2020) manifestó la satisfacción laboral tiene una vital importancia en las organizaciones en un entorno público o privado; dado que los gerentes de las empresas son los principales interesados en que se cumplan cada uno de los objetivos que se encuentran en su plan organizacional, los mismos que serán manejados con eficacia complementando la labor de la empresa y el desempleo de cada uno de sus colaboradores (Chiang et al., 2022).

Sánchez et al., (2021) en cuanto a la satisfacción laboral consideran que tiene un principal objetivo que se ajusta a la gestión moderna en las organizaciones de clase mundial, lo que consiste en influenciar su alto desempeño laboral el cual asegura la máxima satisfacción de los empleados. Para Vega y Robelledo, (2020) “Toda organización necesita un equipo de fuerza laboral satisfecha, así como personal de alto rendimiento que sea capaz de acelerar significativamente la productividad”. En consecuencia, en las organizaciones se ha presentado una creencia con respecto a la productividad de las actividades, que estas alcanzan principalmente porque sus

colaboradores han aportado eficientemente en un ambiente de desempeño gratificante que logra una satisfacción laboral de cada uno de sus trabajadores.

Tal como lo manifestó Gazi, et al., (2022), el desempeño positivo de los empleados conducirá el éxito organizacional; por otro lado, el bajo desempeño puede llevar al fracaso. Cuando un nuevo empleado se adapta perfectamente a un puesto y mejora su desempeño, todos salen ganando. Es por ello que se reconoce como una relación directa entre las variables, porque cuando los empleados están satisfechos y comprometidos, su rendimiento en las actividades laborales aumenta. George et al., (2021), el desempeño laboral es una medida del deseo de ser consistente con el nivel percibido de participación o contribución significativa en el trabajo que se ve afectado por una alta satisfacción laboral.

La empresa EFIMAN S.A.C., realiza servicios generales principalmente con una alianza estratégica con la empresa Cementos Pacasmayo S.A., cuenta con 27 trabajadores quienes desempeñan diferentes labores en planta y en taller. Los trabajadores en la actualidad perciben que no están desarrollando sus actividades en un contexto motivacional y que el supervisor cada vez exige mayor producción, pero no se sienten que la empresa contribuya de manera proporcional al desempeño, asimismo perciben la existencia de una deficiente comunicación entre ellos y con el supervisor. Por otro lado, existen ocasiones en donde el desempeño laboral se disminuye en planta ya que muchos de ellos consideran que deberían ganar un sueldo más alto que el percibido actualmente dado el nivel de trabajo que realizan. Hay una necesidad importante para desarrollar la investigación y determinar si la satisfacción laboral se correlaciona con el desempeño laboral.

Por lo expuesto se formula la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C., de la ciudad de Pacasmayo, 2024?

La investigación se justifica, desde el aspecto práctico, se desarrolló con el fin de cubrir la necesidad de aplicar las teorías de Satisfacción laboral en una empresa en la que participan personal para realizar servicios; el cual permitirá demostrar con resultados y así poder aplicarlos en otras organizaciones de rubro similar. La justificación metodológica, se da porque la investigación cumple con los pasos de la

metodología científica y hay posibilidad que sea usada como antecedente de investigaciones futura porque las investigaciones podrían tener las dos variables analizadas o estudiadas en la presente tesis. Justificación Teórica, porque el contenido de la tesis está basado en teorías relacionadas con la satisfacción y desempeño laboral han sido extraídas de artículos científicos en español y en inglés; que hacen uso de las herramientas de las teorías de la Administración para evaluar la correlación de las dos variables.

Es por ello, que se tuvo como objetivo general el determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C., de la ciudad de Pacasmayo 2024 y como objetivos específicos se tuvo determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., de la ciudad de Pacasmayo 2024; determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., de la ciudad de Pacasmayo 2024; y determinar la relación de las dimensiones de la satisfacción con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., de la ciudad de Pacasmayo 2024.

Se ha considerado las investigaciones que fundamentan el problema de investigación, de acuerdo al alcance demográfico de las investigaciones de los siguientes autores.

En el contexto internacional, Para Nguyen (2022) buscó analizar las variables desempeño y satisfacción de los colaboradores en Vietnam durante la pandemia. Se aplicaron cuestionario a 485 trabajadores de fábricas de ropa y calzado. Los resultados indicaron que los trabajadores experimentaron menor satisfacción y un desempeño laboral promedio. Además, no se encontraron diferencias significativas en comparación con el período anterior al Covid-19 (un valor de p menor a 0,01). Por lo que, la satisfacción laboral con el salario se encuentra relacionadas de manera directa y tienen un importante impacto el desempeño de los trabajadores. En los resultados, se evidencio que una satisfacción laboral adecuada contribuye a un mayor rendimiento en el trabajo. Concluyendo que los actores claves que influyen en la satisfacción laboral se componen del salario justo, las condiciones laborales apropiadas y la comunicación eficaz con los supervisores inmediatos.

Se encontró a Kosec et al., (2022) cuyo objetivo fue explorar correlacional mente las variables en empresas eslovenas. La metodología empleada fue con métodos mixtos. Se aplicaron encuestas como técnica, el cuestionario a nivel cuantitativo aplicado a 120 trabajadores seleccionados. Los cuestionarios aplicados fueron cuatro los cuales lograron cubrir a las áreas de investigación: desempeño laboral, satisfacción laboral, satisfacción con la vida y el bienestar. El procesamiento de datos fue realizado con un software estadístico Stata. Los resultados fueron con un valor $r=0,35$, que indica que la satisfacción y el bienestar tienen una relación de efecto positivo ($r = 0,33$) y la satisfacción y el bienestar en el trabajo, mientras que la correlación entre bienestar y desempeño laboral no resultó ser estadísticamente significativa.

Según Gazi, et al., (2022), determinaron el afectó de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los empleados de una empresa azucarera en Bangladesh. Con una metodología, cuantitativa, de no manipulación y de corte en un momento único, es decir transversal. El instrumento fue el cuestionario debidamente estructurado con sus dimensiones para las dos variables. Se seleccionaron a una muestra de 300 trabajadores de cinco ingenios azucareros. Los indicadores que miden las variables fueron, para el desempeño laboral con una escala autoevaluada de 8 ítems y el índice de satisfacción laboral. La investigación utilizó un análisis de regresión haciendo uso del software estadístico SPSS. Los hallazgos de un estudio revelaron fuerte vínculo significativo entre las variables, Además, se observó que, en comparación con las características personales, los factores laborales tuvieron un mayor impacto en el desempeño. La investigación también destacó que los capataces tenían un conocimiento más profundo sobre los trabajadores con menos experiencia. En resumen, la satisfacción de los trabajadores varía según su categoría laboral

Con respecto a la investigación de Binod y et al., (2023) que plantearon como objetivo obtener la comprensión de las actitudes de los docentes de un Institución de Educación Superior de Tribhuvan, con relación a los acuerdos laborales flexibles. Se desarrolló bajo un método cuantificable, de corte único que mide la correlación entre actitud y los acuerdos laborales. La prueba de hipótesis fue mediante el método de los mínimos cuadrados. Con lo cual se demostró los beneficios que se generaron al mantener el equilibrio entre la adaptación a las normas implementadas en la universidad y su impacto en la satisfacción laboral. El estudio concluyó al determinar consistentemente una actitud positiva entre el equilibrio del trabajo desarrollada y la

vida personal en un contexto adecuado de las horas de trabajo flexibles.

En el contexto nacional, Flores (2019) utilizó diseños derivacionales, no experimentales y transversales en su estudio sobre la satisfacción y su correlación que se da con la productividad. Tomaron como muestra a todos los empleados de la empresa y crearon un cuestionario basado en estos números. El problema es que los empleados no pueden realizar sus tareas diarias. Los resultados de la investigación, basados en la hipótesis principal, muestran que existe una relación positiva (con valor $p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,498$) entre los cambios de trabajo y la satisfacción de los empleados con su trabajo. Se llegó a la conclusión que las variables están correlacionadas, en términos de remuneración, requisitos de datos, fuerte liderazgo intelectual y buenas habilidades de comunicación.

En la investigación de Benalcázar (2020) estableció el vínculo entre la SL y el DL de una empresa. La metodología fue aplicada de nivel correlacional y transversal. Empleo como población a 225 personas de la empresa, de los cuáles solo tuvo como muestra 48 personas. Asimismo, aplicó el cuestionario como instrumento con escala de Likert para medir la correlación. En los resultados logró desarrollar la evaluación de desempeño el método de administración por objetivos y evaluación de competencias. Y se obtuvo una relación inversa, lo cual significó que si una de las dos variables independientes se incrementa o modifica la otra puede disminuir, sin embargo, no se podrían correlacionar.

En la investigación de Salazar y Ospina, (2019) cuyo objetivo fue correlacionar las variables desempeño y satisfacción en una organización productiva. Con un enfoque cuantitativo, con diseño preexperimental que utilizó a una población de trabajadores de la empresa y una muestra equivalente a 210 trabajadores entre las áreas de producción, mantenimiento, recursos humanos y almacenes. Como instrumento se aplicó el cuestionario con 3 preguntas por cada dimensión de las dos variables. Los resultados fueron que existió una alta correlación entre SL y DL. Según la prueba no paramétrica Spearman se alcanzó un valor de 0,832 y que la relación fue importante dado que el valor de $p=0,000$ menor a 0,05. Fue importante que la dimensión Supervisión tuvo una alta expectativa y el reconocimiento tuvo una aprobación de satisfacción de un 98%. Se concluyó que las variables se correlacionan fuertemente.

La investigación de García (2020) identificó la relación entre satisfacción personal, satisfacción laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional para medir varios factores. El método utilizado es mixto, cuantitativo y cualitativo; con diseños pretest y crossover. Se tuvo como muestra a 234 empleados. Los resultados mostraron que se cumplió la hipótesis principal: se encontró una relación positiva y significativa (con valor $p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,568$) entre los cambios en la felicidad y el trabajo en equipo. Se concluye que, las empresas integren programas de capacitación en sus programas para reducir las brechas de seguimiento, control y gestión; asimismo, los empleados deberán hacerse cargo de sus obligaciones económicas o financieras, es por ello que, si los gerentes están comprometidos y tienen la motivación adecuada para completar sus tareas.

Martínez (2022) examinó la correlación entre las variables desempeño y satisfacción de los empleados de Colaromo SRL. Este estudio utiliza métodos cuantitativos, correlacionales y descriptivo-correlacionales. Se basa en un diseño no lineal y diagonal en colaboración con Colaromo S.R.L. Se demostró que existe correlación directa, positiva y con alto grado de significación entre las variables desempeño y satisfacción.

La investigación de Condor (2018) con relación a las variables desempeño y satisfacción de los empleados en Bouncer Company tiene se concentró en analizar la relación entre ambas. En este estudio se utilizaron métodos cuantitativos, correlacionales y descriptivo-correlacionales. Esta investigación utilizó un diseño experimental transversal con una muestra de 320 empleados y 175 empleados fueron invitados a responder los cuestionarios. Se encontró mediante el Rho de Spearman de 0,758 y con una significación de $p = 0,000$ (menor a 0,05) es decir, se obtuvo una correlación significativa entre las variables desempeño y satisfacción.

Con respecto a las bases teóricas, desempeño laboral es la forma en que un colaborador ve su posición en la organización. Esto se manifiesta en diversas actividades humanas. Según Mamani (2023), un comportamiento como este se considera normal para los empleados en el lugar de trabajo. Depende de lo que hagan. En resumen, la satisfacción laboral se relaciona a la manera como los trabajadores perciben su trabajo dentro de una empresa.

La satisfacción es un concepto con cierto interés de los académicos durante el siglo pasado. Diferentes autores abordan este tema desde diferentes ángulos. Existen varias definiciones: Fisher (2000): La satisfacción laboral es una respuesta directa o indirecta al desempeño laboral. Weiss (2002): La satisfacción laboral se define como una evaluación positiva o negativa de las condiciones laborales. Robbins (1996) encontró que la satisfacción laboral refleja la actitud general de una persona hacia el trabajo. Esta satisfacción está influenciada por muchos factores y depende del rendimiento del fabricante y del uso del dispositivo por parte del usuario. Locke (1976) afirmó que la satisfacción laboral es una característica positiva basada en la evaluación de las tareas y los conocimientos adquiridos. Se trata de un problema operativo, de gestión y de planificación. En definitiva, es la actitud del empleado hacia el trabajo, que determina diversos aspectos del mismo. Para Álvarez et al., (2023) sostuvieron que la satisfacción laboral al pasar el tiempo se han evidenciado conceptos bajo diversos enfoques y nuevas definiciones; sin embargo, las investigaciones han coincidido en establecer un concepto relacionado con el estado placentero o positivo y que contemplan factores que establecen la felicidad y el ambiente cómodo del empleado o trabajador en la organización.

En cuanto a los factores que contribuyen a la satisfacción laboral, como explican Sánchez y Betancourt (2021), existen muchos factores relacionados con la satisfacción laboral; Resumen de los cinco bloques: idoneidad laboral, crecimiento de la empresa, cultura organizacional y características personales de los empleados. Según Chiavenato (2020), los niveles de satisfacción, se determinan por el atractivo del puesto, su salario, como se relacionan con sus compañeros de trabajo, y satisfacción en sus puestos de trabajo.

Para Soto e Inga, (2019) la satisfacción laboral en las organizaciones se entiende como el nivel de agrado que los colaboradores (operarios, empleados) tienen con las actividades que realizan. Por su parte Solórzano, (2020) indicó que una forma de establecer la medida corresponde aplicar una encuesta abordando los aspectos importantes como la compensación por las actividades, carga laboral, percepción de la empresa, flexibilidad, en los equipos de trabajo y el control de sus recursos.

Según Binod et al., (2023) las variables desempeño y satisfacción de los trabajadores son dos aspectos cruciales en el funcionamiento de una empresa. Veamos cómo están interconectados: Satisfacción Laboral se refiere a la percepción y actitud que los empleados tienen hacia su trabajo y su entorno laboral. Cuando los trabajadores están satisfechos, experimentan bienestar emocional, lo que influye en su compromiso, motivación y lealtad hacia la organización. Factores como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, las oportunidades de crecimiento y la compensación afectan directamente la satisfacción laboral. El desempeño se refiere a qué tan bien los empleados desempeñan sus deberes y responsabilidades. Un buen trabajo significa que eres bueno, bueno, bueno en el trabajo que obtienes. La calidad tiene que ver con la productividad, el logro de objetivos y la contribución al éxito del negocio.

Relación entre SL y DL, existe una relación bidireccional entre ambos conceptos: la satisfacción laboral está relacionada con el trabajo, mejores empleados, más atención e innovación en el trabajo. La satisfacción motiva a los trabajadores a dar lo mejor de sí y a mantener una actitud positiva. Desempeño laboral afecta la satisfacción: un buen desempeño genera sentimientos de logro y autoestima, lo que contribuye a la satisfacción. Los empleados que ven reconocido su esfuerzo y obtienen resultados positivos se sienten más satisfechos. Implicaciones para la Empresa: las organizaciones deben fomentar un ambiente favorable que promueva la satisfacción laboral. Estrategias como reconocimientos, capacitaciones, equilibrio trabajo-vida y oportunidades de desarrollo influyen en ambos aspectos. La retroalimentación constante sobre el desempeño y la comunicación abierta son esenciales. Por lo que, en una empresa que busca el éxito debe considerar tanto la SL como el DL de sus trabajadores como factores interdependientes que impactan en su funcionamiento y resultados.

Por ello, Gonzales et al., (2018) El concepto de satisfacción laboral se basa en la idea de que los hábitos laborales y las características personales de cada empleado le afectan cuando experimenta la misma actividad. Así se dividen los componentes de la satisfacción laboral: hay cosas como oportunidades de avance, conocimiento, avance y aprendizaje. La satisfacción laboral se refiere a cómo se sienten los empleados con respecto a su trabajo, teniendo en cuenta sus intereses profesionales

y personales.

Se encuentra una correlación fuerte entre las variables desempeño y satisfacción de los empleados. La conexión con la satisfacción con el pago y la forma en que se distribuye el dinero (riqueza) son importantes. Según Sánchez y Betancourt (2021), los costos laborales y salariales dependen del valor del trabajo y los salarios recibidos. La publicidad también crea tensión. Kosec et al. (2022) para investigaciones o fuentes para futuras publicaciones. Además, el reconocimiento (elogio, aprobación y crítica) va en detrimento de la satisfacción laboral. Locke (1976) describe los pensamientos como uno de los principales factores que influyen en la felicidad o la infelicidad. La satisfacción laboral también está relacionada con el valor del trabajo, las oportunidades de desarrollo y la satisfacción laboral.

Por otro lado, la dimensión de la Satisfacción relacionada con beneficios corresponde a las vacaciones, primas, seguros médicos, bonos, etc. Las condiciones laborales corresponden a la forma como se dan los escenarios laborales como el caso de la flexibilidad en el horario, los descansos y ambientes adecuados para realizar las actividades. Con respecto a la Supervisión, está relacionado con presencia de las capacitaciones a nivel operativo y administrativo y la relación óptima con el supervisor. La satisfacción que se genera con la empresa y los gerentes, puesto que son aquellos de toman decisiones frente a las peticiones y beneficios internos para los trabajadores. La empresa tiene diseñado la responsabilidad y la carga de trabajo para los empleados, las diversas oportunidades de promocionar algún puesto de trabajo y tomar en cuenta a algunos trabajadores con experiencia que han logrado un buen desempeño demostrado por sus habilidades.

Con respecto a la definición de desempeño laboral, según Segredo, (2016) está definido como la calidad que los integrantes de un equipo de trabajo aportan a sus actividades encomendadas para el cumplimiento de los objetivos en un determinado espacio de tiempo y escenario de trabajo. Asimismo, se consideran como las dimensiones del desempeño laboral son la calidad de trabajo, la responsabilidad y el compromiso organizacional. La Calidad de trabajo, según Soto e Inga, (2019) “indicaron que es una estrategia de la organización que contempla los procedimientos para la realización de las actividades de manera eficaz e impacta en la satisfacción de los trabajadores. Se mide con los indicadores de actitud proactiva y recursos”.

Responsabilidad, según lo indicado por Solórzano, (2020) consiste en la capacidad que tienen las personas de superar el interés personal sobre el interés general.

La responsabilidad se mide mediante los indicadores de eficiencia e inteligencia emocional.

Compromiso organizacional según lo manifestado por Sánchez y Betancourt, (2021) corresponde al sentimiento por el cual un colaborador está identificado con su puesto laboral y la empresa; asimismo con sus metas y teniendo como objetivo determinante mantener la pertenencia a la organización. “Se considera un ejemplo de participación de los empleados, libertad de trabajo y participación en procesos de toma de decisiones que están directamente relacionados con su labor productiva” (Canales et al., 2021). Escobedo y Quiñones (2020) discuten los siguientes conceptos sobre la satisfacción laboral: motivación pura, diversidad teórica, fenomenología y métodos motivacionales.

En el ámbito del Desempeño Laboral, existen teorías relevantes, como la de equidad, que se centra en la justa distribución de beneficios y actividades. Otra teoría importante es la de expectativas, donde los trabajadores aspiran a crecer en la empresa según su calidad de trabajo. Además, se considera la teoría que se enfoca en el cumplimiento de metas y objetivos. Por su parte Koopmans (2019), sostuvo que debido al desempeño laboral que las gerencias exigen en todo proceso productivo manejan las variables adecuadas para lograr un buen desempeño, las relacionadas con las actividades o tareas, otras relacionadas con el contexto y comportamientos del equipo de trabajo. El equipo de trabajo mantiene una disciplina que se orienta a realizar una excelente tarea si tiene seguimiento y entrenamiento para realizar dicha tarea e incorpora los implementos de seguridad para realizar las actividades. Bin Shmailan, (2017) sostuvo que el buen desempeño y la lealtad de los empleados están estrechamente vinculados a su satisfacción laboral. Mantener una conexión positiva entre los empleados y su trabajo es esencial para el éxito de una empresa. Además, respetar a los empleados es fundamental, y las variables relacionadas con el trabajo son cruciales para elevar la dignidad y la satisfacción de la fuerza laboral.

La hipótesis de investigación fue: Existe una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C., de la ciudad de Pacasmayo 2024, y la hipótesis nula fue: No existe una relación significativa entre estas dos variables la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa EFIMAN S.A.C., de la ciudad de Pacasmayo 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación. Es del tipo aplicada, sustentada en la conceptualización de Hernández et al., (2014) que sostuvo que una investigación es aplicada porque tiene el objetivo de lograr nuevos conocimientos al aplicar a situaciones reales. En este sentido, la investigación es aplicada puesto que la satisfacción laboral y el desempeño que se realizara en una organización.

De un diseño no experimental, transversal descriptivo y longitudinal. Según Cea D'Ancona, (2015) explicó que las investigaciones no experimentales corresponden a que las variables no serán manipuladas, es de corte transversal dado que la medida de las variables estará aplicadas a un periodo determinado y por una sola vez.

Variables. Variable 1: Según Mamáni et al. (2023), la satisfacción laboral significa que la satisfacción laboral es la percepción que tiene el empleado de sus condiciones laborales dentro de la organización, la cual se expresa de diferentes maneras en las actividades individuales. Por otro lado, según Sánchez y García (2017), "es una actitud general de una persona hacia su trabajo". Variable 2: Desempeño laboral, Segredo, (2016) define que la calidad de los integrantes de un equipo de trabajo aporta a sus actividades encomendadas para el cumplimiento de los objetivos en un determinado espacio de tiempo y escenario de trabajo.

Población y muestra. La población fueron 27 trabajadores que ejecutan los servicios que la empresa realiza en sus clientes. Se tendrá en cuenta, criterio de inclusión, donde la población corresponde a los trabajadores que tienen más de seis meses trabajando en la entidad, y para los criterios de exclusión: en la investigación no se considera al personal administrativo ni al personal operativo que podrían estar de vacaciones o con descanso médico en el momento de la aplicación de los instrumentos. La muestra coincide con la población que son los 27 trabajadores de la empresa registrados en planilla. Para la investigación se considera al total de trabajadores. Se aplicó el muestreo no probabilístico. En la investigación se aplicó los instrumentos al total de trabajadores de la empresa que realizan actividad operativa. Y como unidad de análisis, se tuvo a Cada colaborador de la empresa de servicios EFIMAN S.A.C.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos. La investigación presentada utiliza métodos de investigación cuantitativos para obtener la información en el momento de aplicación y lugar especificados en la sección de análisis. La verificación de los científicos se realizó a partir de la decisión de tres expertos de la Universidad César Vallejo. El coeficiente Alfa de Cronbach se utiliza para determinar la confiabilidad del instrumento. Asimismo, los resultados de cada instrumento muestran la confiabilidad de cada instrumento con un nivel Alfa de Cronbach para el desarrollo de la satisfacción laboral de 0.95 con una calificación de muy buena. Y para los empleados que cambian de trabajo, un Alfa de Cronbach de 0,92 es un valor excelente.

Haciendo uso del instrumento cuestionario. Los investigadores realizaron un cuestionario con la finalidad de recolectar datos de los trabajadores, puestos de trabajo, la relación interpersonal y con los supervisores, revisión de procedimientos para la realización de las actividades, para conocer la carga laboral que esté implicando alguna no satisfacción de lo que están realizando en el centro de trabajo. Realizando el uso del instrumento cuestionario, consistió en elaborar un cuestionario que contenga las dimensiones de las dos variables. El cuestionario se realizó y fue validado según juicio de expertos, el cual fue firmado en un formato adecuadamente estructurado para su validación.

Se procedió a coordinar con el responsable de la producción para obtener el permiso en un día laborable y hora adecuada sin pretender la interrupción de las actividades. Luego se procedió a aplicar el cuestionario a los trabajadores de la empresa formando grupos en intervalos de 45 minutos. Se debe considerar el cuestionario impreso y entregar un lapicero para el encuestado. El cuestionario está estructurado según las variables y sus dimensiones, fueron elaboradas con 18 preguntas, con puntuaciones que van del valor 1 al 5, que los encuestados van a marcar una de las 5 opciones considerando la escala de Likert, “nada satisfecho” hasta “muy satisfecho”; tal como Nada Satisfecho (1), Algo Insatisfecho (2), Indiferente (3), Algo Satisfecho (4), Muy Satisfecho (5).

Método de análisis de datos. Con la información recibida se procedió a redactar en un archivo Word, describiendo cada uno de los procedimientos, procesos, formas de trabajo, relación entre los trabajadores y con el supervisor. Con la información de la aplicación del cuestionario, se realizó la

tabulación de las preguntas y las respuestas obtenidas. Toda la información que se recolectó fue trabajada en una hoja de cálculo. Terminando la tabulación, dicha información se trabajó con el software Estadístico SPSS v26. Para realizar los gráficos de frecuencia, las tablas de frecuencias se realizaron en el software Excel.

Aspectos éticos. En cuanto a la integridad y autonomía se contempla el respeto absoluto al personal que llena el cuestionario, poniendo en conocimiento que su opinión tiene carácter académico, que por ninguna razón será expuesta a terceros. El bienestar del personal encuestado está protegido dado que se considera unos 40min a lo más para llenar el cuestionario en un ambiente adecuado y seguro. Se solicitó la autorización o consentimiento informado para el uso de la información de la empresa para el acceso al área de producción, siguiendo lo establecido por la Universidad César Vallejo. La honestidad en cuanto a la recolección de la información y se trabajó en su integridad sin ser manipulada para obtener resultados consistentes. Con respecto al rigor científico, los datos obtenidos cumplen con el procedimiento científico, logrando disponer la validación de los resultados con los que indica la teoría de lo que fue extraído de artículos libros y que han sido referenciado cuidadosamente cumpliendo las Normas APA7 y asegurando los derechos de autor.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024

Tabla 1

Nivel de satisfacción de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	8	29,6	29,6
	Medio	11	40,7	40,7
	Alto	8	29,6	29,6
	Total	27	100,0	100,0

Nota. Elaboración en base al cuestionario aplicado a los colaboradores.

Interpretación: La satisfacción de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo, alcanzo un nivel medio del 40.70% tal como se aprecia en la tabla 1, por lo tanto, Los autores Ibagué et al. (2019), los empleados no están satisfechos, la empresa no organiza a los empleados según el equilibrio del trabajo, no es rápida para resolver los problemas, no piensa en mirar todos los resultados para luego elegir lo adecuado.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	7	25,9	25,9
	Medio	15	55,6	55,6
	Alto	5	18,5	18,5
	Total	27	100,0	100,0

Nota. Elaboración en base al cuestionario aplicado a los colaboradores.

Interpretación: El desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo, alcanzo un nivel medio del 55.6%, tal como se evalúa en la tabla 2. Según Chiavenato (2011), los empleados pueden tener problemas de motivación y mala formación en el trabajo. Además, se espera que los compañeros no desempeñen sus funciones de manera responsable, muestren un comportamiento diferente y falta de voluntad para trabajar en equipo.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de las dimensiones de la satisfacción con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024

Tabla 3

Relación con las prestaciones recibidas el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024.

Correlaciones				
			Prestaciones recibidas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Prestaciones recibidas	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

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

Interpretación: En la tabla 3, expone el resultado que se ha obtenido mediante el coeficiente de correlación de Spearman, donde se tuvo un valor Rho= 0.660, con lo que se demuestra una correlación positiva moderada, con un p valor < 0.05. De esta manera se puede afirmar, que existe una relación significativa media entre las prestaciones recibidas y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024.

Tabla 4

Relación de la participación en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024.

		Correlaciones		
			Participación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Desempeño laboral	Coeficiente de Correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

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

Interpretación: En la tabla 4, expone el resultado que se ha obtenido mediante el coeficiente de correlación de Spearman, donde se tuvo un valor Rho= 0.684, con lo que se demuestra una correlación positiva moderada, con un p valor < 0.05. De esta manera se puede afirmar, que existe una relación significativa media entre la participación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024.

Tabla 5

Relación del ambiente físico en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024.

Correlaciones				
			Ambiente físico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ambiente físico	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Desempeño laboral	Coeficiente de Correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

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

Interpretación: En la tabla 5, expone el resultado que se ha obtenido mediante el coeficiente de correlación de Spearman, donde se tuvo un valor Rho= 0.630, con lo que se demuestra una correlación positiva moderada, con un p valor < 0.05. De esta manera se puede afirmar, que existe una relación significativa media entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024.

Tabla 6

Relación de la supervisión en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024.

Correlaciones				
			Supervisión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,526**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Desempeño laboral	Coeficiente de Correlación	,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

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

Interpretación: En la tabla 6, expone el resultado que se ha obtenido mediante el coeficiente de correlación de Spearman, donde se tuvo un valor $Rho = 0.526$, con lo que se demuestra una correlación positiva media, con un p valor < 0.05 . De esta manera se puede afirmar, que existe una relación significativa media entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024.

Objetivo General: Determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024

Tabla 7

Relación entre la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Desempeño laboral	Coefficiente de Correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

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

Interpretación: En la tabla 4, expone el resultado que se ha obtenido mediante el coeficiente de correlación de Spearman, donde se tuvo un valor $Rho = 0.798$, con lo que se demuestra una correlación positiva alta, con un p valor < 0.05 . De esta manera se puede afirmar, que existe una relación significativa media entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024.

Contrastación de la hipótesis: Se propuso la siguiente hipótesis

H1: Existe una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C. Pacasmayo, 2024.

H0: No existe una relación significativa entre estas dos variables la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa EFIMAN S.A.C. Pacasmayo, 2024.

De acuerdo a los resultados de la investigación el p valor es de $0.000 < \alpha 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir que existe una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C. Pacasmayo, 2024.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al primer objetivo específico, determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024. Los resultados encontrados en la investigación, indican que el nivel de satisfacción de los colaboradores se alcanzó un nivel medio del 40.70% , por lo tanto, con respaldo en la opinión de los autores Ibagué et al. (2019), los empleados están insatisfechos y las empresas no cuentan con las habilidades necesarias para lograr un buen equilibrio incluso en el lugar de trabajo, asimismo carece de proactividad para resolver problemas, así como analizar todas las posibles soluciones y luego escoger la que se considera mejor. Estos resultados son similares a los resultados de Salazar (2018) en su artículo el cual muestra que esta investigación es una investigación estadística y tiene una tasa de utilización del 70.96%; y 69,91%. Asimismo, Mendivil (2018) mostró en su encuesta a 60 empleados que el 70% se sentía insatisfecho y el 30% estaba insatisfecho. Sin embargo, una investigación de Arévalo & Leveau (2021) muestra que el 38% de los empleados se considera satisfecho con su trabajo, el 15% está satisfecho y el 47% dice estar satisfecho. En la práctica estos resultados

se pueden mejorar aplicando otros factores como: condición física o uso. Finalmente, proporcionan resultados de investigación y facilitan la formulación de propuestas de investigación, confirmando la importante relación entre los dos enfoques. Por tanto, la satisfacción laboral se refiere al establecimiento de políticas encaminadas a garantizar la satisfacción en el lugar de trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico, determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024. Los resultados encontrados indican que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores se alcanzó un nivel medio del 55.6%, Según Chiavenato (2011), los compañeros pueden mostrar motivación y dificultades de aprendizaje. Además, dicen que sus compañeros no realizan con responsabilidad las tareas que les asignan, no muestran el mismo comportamiento y no son denunciados. medir el trabajo en equipo. Estos hallazgos confirman la investigación de Chancay (2023), que busca desarrollar un modelo de gestión de recursos humanos enfocado a resultados, es decir. las empresas pueden gestionar mejor los recursos humanos, reduciendo la rotación de empleados y el ausentismo. Pizan (2023), por otro lado, encontró un alto nivel de compromiso de los empleados. Una vez identificadas las diferencias en los resultados de cada estudio, es importante mostrar el principal impacto del trabajo en los

empleados y las empresas, mostrando que cada uno pone su propio énfasis para lograr buenos resultados. o negativo para ambas partes, dependiendo del nivel de responsabilidad y del impacto del trabajo en la persona y la organización.

Y relación al tercer objetivo específico, determinar la relación de las dimensiones de la satisfacción con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024, con respecto a la relación entre las prestaciones recibidas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024. El coeficiente de correlación de Spearman se utiliza en resultados que muestran un valor de correlación media , p. $Rho = 0,660$ con valor de $p < 0,05$. Este hallazgo es similar a la investigación de Nguyen (2022), cuya investigación muestra que la satisfacción laboral está directamente relacionada con el salario y tiene un efecto significativo en el desempeño de los empleados. De hecho, se ha demostrado que la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño en el lugar de trabajo. Según la investigación de Kosec et al. (2022) en su investigación encontró un valor de $r = 0,35$, lo que demuestra que existe una relación positiva y estadística entre el trabajo y los beneficios percibidos; desempeño de los empleados y satisfacción con la vida ($r = 0,28$), satisfacción y calidad en el trabajo ($r = 0,33$) y satisfacción y calidad en el trabajo.

En cuanto a la relación entre la participación y en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024. expone el resultado que se ha obtenido mediante el coeficiente de correlación de Spearman, donde se tuvo un valor $Rho = 0.684$, con lo que se demuestra una correlación positiva media, con un p valor < 0.05 . Asimismo, con respecto a la relación del ambiente físico en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024. Los resultados obtenidos se presentan en el coeficiente de correlación de Spearman, el valor de $Rho = 0,630$ indica una relación positiva, con un valor de $p < 0,05$. Esto fue confirmado por Gazi et al. este resultado. (2022) encontraron una relación positiva entre el compromiso y el desempeño de los empleados. Las cosas cambian en el trabajo, no en tu personalidad. Las investigaciones también muestran que las personas inteligentes son más profundas que las personas ignorantes. Binod et al. (2023) desarrollaron un enfoque eficaz para el equilibrio entre la vida laboral y personal en forma de un marco simple.

En la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024. Se expone el resultado que se ha

obtenido mediante una prueba no paramétrica, se tuvo un valor $Rho = 0.526$, con lo que se demuestra una correlación positiva media, con un p valor < 0.05 . Los resultados se corroboran con los encontrados por Salazar y Ospina, (2019) concluyeron que, según el coeficiente alcanzó un valor p valor de $0,832$ y que la relación fue importante dado que el valor de $p = 0,000$ menor a $0,05$. Fue importante que la dimensión Supervisión tuvo una alta expectativa y el reconocimiento tuvo una aprobación de satisfacción de un 98% . Estos resultados son respaldados por Benalcázar (2020) que en su investigación encontró evaluación de desempeño el método de administración por objetivos y evaluación de competencias, obtuvo una relación inversa, lo cual significó que si una de las dos variables independientes se incrementa o modifica la otra puede disminuir, sin embargo, no se podrían correlacionar. Por otro lado, García (2020), encontró que es importante que la organización contemple en su plan de desarrollo a un plan de capacitación para minimizar las brechas con la supervisión, la jefatura y la gerencia; asimismo, el personal requiere que las atribuciones monetarias o no monetarias estén comprometidas en realizarlas; en concordancia con lo citado se determinó una correlación positiva entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral, siempre que exista un compromiso de los líderes de la organización y un ambiente adecuado para la realización de las actividades.

En consideración con los hallazgos, del objetivo general, determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C., Pacasmayo 2024, con base en la investigación de Mamani et al., (2023) que considera la satisfacción como el punto de perspectiva que cada trabajador mantiene sobre la situación laboral en una organización, la cual se puede evidenciar en diversos aspectos de identificación e interpretación. Segredo, (2016). El desempeño laboral se refiere a qué tan bien los miembros del equipo realizan las tareas asignadas para lograr los objetivos de manera oportuna y precisa. Por lo tanto, los datos recopilados en este estudio fueron analizados donde el valor (p -valor = $0,000$) $<$ (p -valor en la tabla = $0,05$) se obtuvo mediante análisis un variado y Spearman Rho . Ellos son los que nos ayudan a entender las cosas. Esto significa que están satisfechos con los beneficios, disponibilidad, ambiente físico y atención de los compañeros, lo que significa que pueden brindar un buen ambiente de trabajo, incluyendo planificación y responsabilidad en su implementación. Con lo indicado, se puede sostener la hipótesis de investigación es aceptada, por lo cual se cumple la

relación con gran significancia entre la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C. Pacasmayo, 2024. Nguyen (2022) vinculó estos hallazgos en su investigación, que concluyó que el trabajo está directamente relacionado con la remuneración y tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados. De manera similar, Kosec et al. (2022) encontraron un valor de $r = 0,35$, lo que muestra una relación significativamente positiva entre el trabajo y la satisfacción laboral; desempeño de los empleados y satisfacción con la vida ($r = 0,28$), satisfacción con la vida y bienestar ($r = 0,33$) y satisfacción y bienestar en el trabajo. aunque existe poca correlación entre calidad y desempeño laboral. Por otro lado, esto lo confirman los resultados de Flores (2019), quien encontró la consistencia de una relación fuerte relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral, tomando en cuenta factores como la remuneración, la satisfacción de las necesidades asignadas, el seguimiento y la comunicación, no es normal. En este caso, con base en lo anterior y mirando los resultados, queda claro que si los empleados están satisfechos pueden realizar su trabajo, con buen trabajo, relacionado con la responsabilidad e incluyendo el compromiso organizacional.

V. CONCLUSIONES

1. Al determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores; se ha concluido que, la satisfacción de los colaboradores se alcanzó un nivel medio del 40.70% referente a las oportunidades que ofrece su trabajo para que sean organizados, además de recibir información necesaria para seguir formándose en el ámbito laboral, y la empresa aporta con un lugar de trabajo limpio y con higiene, ya que están bajo supervisión regular.
2. Al determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, se ha concluido que, el desempeño laboral, los colaboradores señalaron que se encuentra en un nivel medio con un 55.6%, tal como se evalúa en el desempeño de la actitud proactiva de los colaboradores, en su eficiencia y colaboración, para desarrollar su inteligencia emocional ante posibles conflictos, e involucrarse en un apropiado desempeño en su lugar de trabajo.
3. Al determinar la relación de las dimensiones de la satisfacción con el desempeño laboral, con respecto a la condición estadística entre las prestaciones recibidas y el desempeño, se tuvo un coeficiente de $Rho= 0.660$, con lo que se demuestra la existencia de una correlación positiva media; en cuanto a la relación entre la participación y en el desempeño, se tuvo un valor $Rho= 0.684$, con lo que se demuestra una correlación positiva media; asimismo, con respecto a la relación del ambiente físico en el desempeño se tuvo un valor $Rho= 0.630$, con lo que se demuestra una correlación positiva media; en la relación entre la supervisión y el DL, se tuvo un valor $Rho= 0.526$, con lo que se demuestra una correlación positiva media
4. Y finalmente, al determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral, se concluye que se da una relación positiva entre las variables desempeño y satisfacción, esto quiere decir que la satisfacción en las prestaciones, la participación, el ambiente físico y la supervisión los colaboradores, tienden a relacionarse con el desempeño laboral, es decir que podrá brindar una buena calidad de Trabajo, con responsabilidad y compromiso organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Con relación a la satisfacción, a partir de los resultados se recomienda analizar las dimensiones que obtuvieron mejor puntaje ya que esto influye en la satisfacción de los colaboradores, lo que permite que la empresa obtenga mejores resultados, complementando con ello, se sugiere que se realicen reuniones donde se confraternice y estimule a los empleados y se les brinde nuevas oportunidades de formación que les permita mantener colaboradores felices y por ende con mejor rendimiento.
2. Al respecto del desempeño laboral, se recomienda que los puestos de trabajo se desarrollen perfiles especialmente para los puestos de trabajos específicos, para que ello permita que los colaboradores se involucren más en sus actividades y tengan una mejor actitud proactiva y eficiente.
3. Las dimensiones de la satisfacción, oportunidades dentro del trabajo, con relación a la formación se recomienda, que se realicen campañas de mejor empleado donde se fomente la competencia sana que apunte a que los colaboradores cumplan metas que no solo les permitan desarrollar si no también involucrarse con los propósitos y fines que se establezcan en la empresa y con ello se mejore el desempeño laboral.
4. Y por último se recomienda a la alta gerencia que para mejorar la satisfacción se diseñen estrategias en un apropiado plan estratégico que este orientado no solo a mejorar como empresa si no en la calidad que tratan a sus empleados, en coordinación con el área de Recursos humanos, que apunte no solo a colaboradores bien pagados si no que sean colaboradores que sienta que su trabajo está siendo valorado.

REFERENCIAS

- Betancur-Herrera, H. A., Franco-Aguirre, J. Q., Sánchez-Garzón, J., & Ochoa-Acosta, E. M. (2021). Condiciones laborales y satisfacción de los graduados del programa de Ortodoncia, Universidad Cooperativa de Colombia. Estudio exploratorio. *CES Odontología*, 34(2), 107-122.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-971X2021000200107&script=sci_arttext
- Bin Shmailan, A. (2017). La relación entre la satisfacción laboral, el desempeño laboral y el compromiso de los empleados: un estudio exploratorio. *Autobús. Gestionar. Economía*, 1(1), 34.
<https://www.ijraset.com/files/serve.php?FID=6426>
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300403&script=sci_arttext
- Cea D'Ancona, M. D. (2015). *Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa*. Editorial Síntesis S.A. Valle Hermoso Madrid. <https://doi.org/978-84-995870-5-9>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000200347

- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L. <https://doi.org/978-1-4562-6316-4>
- De la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728>
- Dumont, J. R. D., Cuadros, M. J. L., Cárdenas, J. V. T., & Haro, L. R. C. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158-170. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>
- García-Martínez, E. J., Álvarez, A. D. G., & Jiménez, R. D. C. S. (2022). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad. *Publicaciones e Investigación*, 16(2). <https://www.researchgate.net/publication/370357146> Influencia de la satisfacción laboral en la productividad
- Gazi, Md , A., Islam, Md , A., & Shaturaev,, J. (2022). Efectos de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la industria azucarera: evidencia empírica de Bangladesh. *Sustainability*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114156>
- George Quintero, R. S., Gámez Toirac, Y., & Matos Laffita, D. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Editorial Ciencias Médicas*, 1(1), 35. <https://doi.org/ons.org/licenses/b>
- Gonzales Reyes, J. V., Paredes Núñez, M. A., & Núñez López, R. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revistas de Investigación*, 42(95), 10. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>
- Govea Andrade, K., & Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor

en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_arttext

Gutiérrez Banegas, A., Olivera Pérez, E., Bastida Escamilla, E., & Castillo Soto, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, 26(2), 1-21. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082022000200001&script=sci_abstract&lng=en

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico DF: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Inv>

Kosec, Z., Sekulic, S., & Wilson Gahan, S. (2022). Correlación entre el desempeño de los empleados, el bienestar, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en trabajos sedentarios en empresas eslovenas. *Enterprises. Int. J. Environ. Res. Public*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>

Mamani Guzmán, C., Palacios Sarmiento, T. Y., Priori Flores, M. B., & Tellez Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *Innova Research Journal*, 8(1), 153-172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>

Macías, E., & Vanga, M. 2021. Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

Moran, R. C. D., Corzo, E. D. C. A., Nizama, J. L. R., & Paredes, C. E. G. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 663-677. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>

- Martinez, E. J. G., Álvarez, A. D. G., & Jiménez, R. D. C. S. (2022). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad. *Publicaciones e Investigación*, 16(2), 15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8660268>
- Nguyen , H., Préstamo Le , T., & Nguyen Duc , Q. (2022). La satisfacción laboral de los empleados, el desempeño laboral y su relación durante la pandemia de COVID-19 en Vietnam. *Organizational Psychology*, 12(2), 38-55. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-2-38-55>
- Parra Suárez, R. J., Arce Vera, M. F., & Guerrero Bejarano, M. A. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *NNOVA Research Journal*, 3(8), 157-162. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777805>
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción Laoral y Dsempño. *Colección Académica de Ciencias Estrtgicas*, 6(1), 21.
- Sánchez Silvera, N., & Betancourt García, M. E. (2021). Sistema de indicadores de clima organizacional para potenciar el desempeño laboral. *Revista GPT Gestión de las Personas y Tecnología*, 4(15), 39-45. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4759433>
- Socconini, L. (2019). *Lean Company Más Allá De La Manufactura*. Alfaomega Marge. <https://doi.org/ISBN: 9789587785708>
- Solórzano Espinoza, N. V. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. *Polo del Conocimiento*, 5(3), 541-553. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i3.1351>

Soto Rivera, C. C., & Inga Soto, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117.
<https://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>

Solórzano, M. P. V., Briones, L. A. A., & Cedeño, N. P. (2020). Valoración de la satisfacción del usuario en los servicios del gobierno autónomo descentralizado del cantón Jama, Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*, (10), 6.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9033459>

Vega, M. M. C., & Rebolledo, R. (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. *Salud de los Trabajadores*, 28(2), 123-134.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: Satisfacción laboral	Mamani et al., (2023) “considerada como una percepción del trabajador respecto a su situación de trabajo en una organización, lo cual, se expresa en las distintas formas de actuar del sujeto”.	La satisfacción laboral será medida con la eficacia del desempeño laboral, lo cual resulta una dependencia positiva de constructo entre estas variables	Prestaciones recibidas Participación Ambiente físico Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades que ofrecen en trabajo • Oportunidades de formación • Limpieza e higiene • Frecuencia de supervisión 	Ordinal
Variable 2: Desempeño laboral	Segredo, (2016) define la calidad que los integrantes de un equipo de trabajo aportan a sus actividades encomendadas para el cumplimiento de los objetivos en un determinado espacio de tiempo y escenario de trabajo	Son las actividades operacionales que se desarrollan en el área de producción considerando la productividad, el perfil del trabajador y la pericia laboral	Calidad de Trabajo Responsabilidad Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud proactiva • Eficiencia • Inteligencia Emocional • Involucramiento 	Ordinal

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos de la variable Satisfacción CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN

Buen día, a continuación, se presenta un cuestionario, agradeceré puedan responder las siguientes preguntas, según crean conveniente. Marquen con la X la alternativa que consideren adecuada. Gracias.

TOTALMENTE DE ACUERDO: TA
DE ACUERDO: A
INDECISO: I
EN DESACUERDO: D
TOTALMENTE EN DESACUERDO: TD

SATISFACCIÓN	TD	D	I	A	TA
Prestaciones recibidas					
1. Conoces los riegos y las medidas que prevención relacionados con su puesto de trabajos.					
2. En el área de trabajo que le dieron está bien organizado.					
Participación					
3. Recibe la información necesaria para desempeñar de manera adecuada en el trabajo.					
4. Tiene oportunidad de dar a conocer dicha información					
5. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa					
Ambiente físico					
6. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena					
7. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas					
Supervisión					
8. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria					
9. Cada que tiempo realizan las supervisiones en la empresa.					

Instrumento de recolección de datos de la variable Desempeño laboral

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Buen día, a continuación, se presenta un cuestionario, agradeceré puedan responder las siguientes preguntas, según crean conveniente. Marquen con la X la alternativa que consideren adecuada. Gracias.

TOTALMENTE DE ACUERDO: TA

DE ACUERDO: A

INDECISO: I

EN DESACUERDO: D

TOTALMENTE EN DESACUERDO: TD

DESEMPEÑO	TD	D	I	A	TA
Calidad de Trabajo					
1. Actúo por mi propia cuenta para intentar solucionar algún inconveniente en el trabajo.					
2. Planteo mejoras respecto a procesos y/o acciones de su área.					
3. Tengo una actitud positiva para resolver inconvenientes y problemas que se presentan.					
Responsabilidad					
4. La empresa EFIMAN te atendió bien la primera vez.					
5. La empresa EFIMAN cuenta con instalaciones internas (mobiliario), para esperar la prestación del servicio con comodidad.					
6. Reconozco con facilidad mis emociones.					
7. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que se considera mejor.					
Compromiso organizacional					
8. Cumple responsablemente con el horario de entrada y salida.					
9. Haces correcto el uso y presentación de los uniformes de trabajo brindado por la empresa.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para

recolección de datos Fichas de validación de juicio de

expertos

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miguel Elías Pinglo Bazán
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años () x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

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)

Nombre de la Prueba:	Medición de Satisfacción laboral
Autores:	Castañeda Chalán Edgar Joel Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Haciendo uso de un dispositivo seleccionado por el encuestado
Significación:	Está compuesto por 4 dimensiones (Supervisión- Ambiente físico- Prestaciones recibidas- Participación) y 4 indicadores (Oportunidades que ofrece el trabajo - Oportunidades de formación - Limpieza e higiene - Frecuencia de supervisión)

4. Soporte teórico

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Mamani et al., (2023) “Considerada como una percepción del trabajador respecto a su situación de trabajo en una organización, lo cual, se expresa en las distintas formas de actuar del sujeto”.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Supervisión	Incluye las capacidades técnicas y administrativas, así como cualidades a nivel interpersonal.
	Ambiente físico	Existen muchos factores en la satisfacción laboral; los cuales se resumen en cinco bloques: el clima laboral, la adecuación del puesto, las posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, la cultura organizacional y las características propias de cada empleado.

Satisfacción laboral		
	Prestaciones recibidas	Hace mención a que la satisfacción laboral y remuneraciones se asocian con el valor asignado al trabajo y el pago recibido.
	Participación	Como resultado, mantener una conexión positiva entre los empleados y el empleo es esencial para una empresa exitosa.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la encuesta elaborado por Castañeda Chalan Edgar Joel - Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa en el año 2023-II. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificación muy grande en el palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y adecuada.
COHERENC El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple	El ítem no tiene relación lógica con la
	2. (baj nivel de Desacue o	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que
RELEVANCIA El ítem es o importante, es incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Prestaciones Recibidas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra las prestaciones recibidas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Oportunidades que ofrecen el trabajo	1-2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la participación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades de formación	3-4-5	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ambiente físico
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra el ambiente físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Limpieza e higiene	6-7	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia de supervisión	8-9	4	4	4	



Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "MEDICIÓN 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 quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miguel Elías Pinglo Bazán	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINSITRACIÓN	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	



3. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Medición del desempeño laboral
Autores:	Castañeda Chalan Edgar Joel Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Haciendo uso de un dispositivo seleccionado por el encuestado

Significación:	Está compuesto por 3 dimensiones (Calidad de trabajo- Responsabilidad –Compromiso Organizacional) y 4 indicadores (Actitud proactiva -Eficiencia – Inteligencia Emocional - Involucramiento)
----------------	---

5. Soporte teórico

Variable 1: Desempeño laboral

Definición conceptual: Segredo, (2016) define la calidad que los integrantes de un equipo de trabajo aportan a sus actividades encomendadas para el cumplimiento de los objetivos en un determinado espacio de tiempo y escenario de trabajo

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Calidad de Trabajo	La Calidad de trabajo, según Soto e Inga, (2019) “indicaron que es una estrategia de la organización que contempla los procedimientos para la realización de las actividades de manera eficaz e impacta en la satisfacción de los trabajadores. Se mide con los indicadores de actitud proactiva y recursos”.
	Responsabilidad	Según lo indicado por Solórzano, (2020) consiste en la capacidad que tienen las personas de sobrepasar el interés personal sobre el interés general. La responsabilidad se mide mediante los indicadores de eficiencia e inteligencia emocional
	Compromiso	Según lo manifestado por Sánchez y Betancourt, (2021) corresponde al sentimiento por el cual un colaborador está identificado con su puesto laboral y la

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Castañeda Chalán Edgar Joel / Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa en el año 2023-II De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

observaciones que considere pertinente

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



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: calidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la calidad de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICIENCIA	4-5	4	4	4	

- Segunda dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la responsabilidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INVOLUCRAMIENTO	8-9	4	4	4	

- Tercera dimensión: compromiso organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra el compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

					nes
Actitud PROACTIVA	1-2-3	4	4	4	
INTELIGEN CIA EMOCION AL	6-7	4	4	4	



Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROLANDO TRUJILLO JIMMY FRANKS	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	MICROFINANZAS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investiación	Trabaio(s)	

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)

Hombre de la Prueba:	Medición del Satisfacción Laboral
Autora:	Castañeda Chalán Edgar Joel Rengifo Marrufo, Kathleen Alexa
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Haciendo uso de un dispositivo seleccionado por el encuestado

Significación:	Está compuesto por 4 dimensiones (Supervisión - Ambiente físico- Prestaciones recibidas-Participación) y 4 indicadores (Oportunidades que ofrece el trabajo - Oportunidades de formación - Limpieza e higiene - Frecuencia de supervisión)
----------------	--

4. Soporte teórico

Variable 1: satisfacción laboral

Definición conceptual: Mamani et al., (2023) “Considerada como una percepción del trabajador respecto a su situación de trabajo en una organización, lo cual, se expresa en las distintas formas de actuar del sujeto”.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Supervisión	Incluye las capacidades técnicas y administrativas, así como cualidades a nivel interpersonal.
	Ambiente físico	Existen muchos factores en la satisfacción laboral; los cuales se resumen en cinco bloques: el clima laboral, la adecuación del puesto, las posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, la cultura organizacional y las características propias de cada empleado.
	Prestaciones recibidas	Hace mención a que la satisfacción laboral y remuneraciones se asocian con el valor asignado al trabajo y el pago recibido.
	Participación	Como resultado, mantener una conexión positiva entre los empleados y el empleo es esencial para una empresa exitosa.



Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Castañeda Chalán Edgar Joel/Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa en el año 2023 II De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Prestaciones Recibidas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra las prestaciones recibidas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades que ofrecen el trabajo	1-2	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la participación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades de formación	3-4-5	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Ambiente físico



- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra el ambiente físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Limpieza e higiene	6-7	4	4	4	Ninguna

- cuarta dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Frecuencia de supervisión	8-9	4	4	4	Ninguna



Jimmy Franks Rolando
Trujillo DNI: 22674970

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "MEDICION 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 quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROLANDO TRUJILLO JIMMY FRANKS	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa ()	Social () Organizacional (x)
Área de experiencia profesional:	MICROFINANZAS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

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)

Nombre de la Prueba:	Medición del desempeño laboral
Autores:	Castañeda chalán Edgar Joel Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial

Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Haciendo uso de un dispositivo seleccionado por el encuestado
Significación:	Está compuesto por 3 dimensiones (Calidad de Trabajo - Responsabilidad -Compromiso Organizacional) Y 4 dimensiones (Actitud proactiva -Eficiencia – Inteligencia Emocional Involucramiento)

4. Soporte teórico

Variable 1: Desempeño laboral

Definición conceptual: Segredo, (2016) define la calidad que los integrantes de un equipo de trabajo aportan a sus actividades encomendadas para el cumplimiento de los objetivos en un determinado espacio de tiempo y escenario de trabajo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Calidad de Trabajo	La Calidad de trabajo, según Soto e Inga, (2019) “indicaron que es una estrategia de la organización que contempla los procedimientos para la realización de las actividades de manera eficaz e impacta en la satisfacción de los trabajadores. Se mide con los indicadores de actitud proactiva y recursos”.
	Responsabilidad	según lo indicado por Solórzano, (2020) consiste en la capacidad que tienen las personas de sobrepasar el interés personal sobre el interés general. La responsabilidad se mide mediante los indicadores de eficiencia e inteligencia emocional
	Compromiso organizacional	según lo manifestado por Sánchez y Betancourt, (2021) corresponde al sentimiento por el cual un colaborador está identificado con su puesto laboral y la empresa; asimismo con sus metas y teniendo como objetivo determinante mantener la pertenencia a la organización. “Se mide mediante



Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Castañeda Chalán

Edgar Joel

/Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa en el año 2023-II. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su 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.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	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

decir debe ser incluido.		incluido.
--------------------------	--	-----------

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: calidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la calidad de trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICIENCIA	4-5	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la responsabilidad.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

INVOLUCRAMIENTO	8-9	4	4	4	Ninguna
-----------------	-----	---	---	---	---------

- Tercera dimensión: compromiso organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra el compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud Proactiva	1-2-3	4	4	4	Ninguna
Inteligencia emocional	6-7	4	4	4	Ninguna



Jimmy Franks Rolando
Trujillo DNI: 22674970

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

7. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Guisella B. Mosqueira Rodríguez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa Organizaci (X) () onal
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 () años (X) Más de 5 años
Experiencia en Investigación Psicométrica: () si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Medición del desempeño laboral
----------------------	--------------------------------

Autores:	Castañeda Chalán Edgar Joel Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Haciendo uso de un dispositivo seleccionado por el encuestado
Significación:	Está compuesto por 3 dimensiones (Calidad de trabajo- Responsabilidad – Compromiso Organizacional) y 4 indicadores(Actitud proactiva-Eficiencia – Inteligencia Emocional - Involucramiento)

10. Soporte teórico

Variable 1 : Desempeño laboral

Definición conceptual : Segredo, (2016) define la calidad que los integrantes de un equipo de trabajo aportan a sus actividades encomendadas para el cumplimiento de los objetivos en un determinado espacio de tiempo y escenario de trabajo



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Calidad de Trabajo	La Calidad de trabajo, según Soto e Inga, (2019) “indicaron que es una estrategia de la organización que contempla los procedimientos para la realización de las actividades de manera eficaz e impacta en la satisfacción de los trabajadores. Se mide con los indicadores de actitud proactiva y recursos”.
	Responsabilidad	Según lo indicado por Solórzano, (2020) consiste en la capacidad que tienen las personas de superar el interés personal sobre el interés general. La responsabilidad se mide mediante los indicadores de eficiencia e inteligencia emocional
	Compromiso organizacional	Según lo manifestado por Sánchez y Betancourt, (2021) corresponde al sentimiento por el cual un colaborador está identificado con su puesto laboral y la empresa; asimismo con sus metas y teniendo como objetivo determinante mantener la pertenencia a la organización. “Se mide mediante el indicador de involucramiento, proceso libre y participativo del trabajador en aquellas decisiones que inciden directamente en su actividad productiva”

11. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Medición del desempeño laboral Elaboración de encuesta elaborado por Castañeda Chalan Edgar Joel - Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa en el año 2023-II De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica zona decuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo ()	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: calidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la calidad de trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICIENCIA	4-5	3	3	3	

- Segunda dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la responsabilidad.

INDICADOR	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INVOLUCRAMIENTO	8-9	4	3	4	

- Tercera dimensión: compromiso organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra el compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACTITUD PROACTIVA	1-2-3	4	3	3	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	6-7	3	4	3	


 Dra. Guisela B. Mosquera Rodríguez
 Firma del evaluador
 DNI: 18095897

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

12. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

13. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Medición de la Satisfacción laboral
----------------------	-------------------------------------



Autora:	Castañeda Chalan Edgar Joel Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Haciendo uso de un dispositivo seleccionado por el encuestado
Significación:	Está compuesto por 4 dimensiones (Supervisión -Ambiente físico-Prestaciones recibidas- Participación) y 4 indicadores (Oportunidades que ofrece el trabajo - Oportunidades de formación - Limpieza e higiene - Frecuencia de supervisión)

15. Soporte teórico

Variable 1: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Mamani et al., (2023) “Considerada como una percepción del trabajador respecto a su situación de trabajo en una organización, lo cual, se expresa en las distintas formas de actuar del sujeto”

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
La satisfacción Laboral	Supervisión	Incluye las capacidades técnicas y administrativas, así como cualidades a nivel interpersonal.
	Ambiente físico	Existen muchos factores en la satisfacción laboral; los cuales se resumen en cinco bloques: el clima laboral, la adecuación del puesto, las posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, la cultura organizacional y las características propias de cada empleado.
	Prestaciones recibidas	Hace mención a que la satisfacción laboral y remuneraciones se asocian con el valor asignado al trabajo y el

		pago recibido.
	Participación	Como resultado, mantener una conexión positiva entre los empleados y el empleo es esencial para una empresa exitosa.

16. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: MEDICIÓN DE LA SASTIFACION LABORAL elaborado por Castañeda Chalán, Edgar Joel //Rengifo Marruffo, kathleen Alexa en el año 2023-II De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Prestaciones Recibidas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra las prestaciones recibidas



Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades que ofrecen el trabajo	1-2	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la participación

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Oportunidades de formación	3-4-5	4	4	4	Ninguno

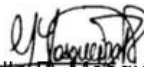
- Tercera dimensión: Ambiente físico
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra el ambiente físico

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Limpieza e higiene	6-7	4	4	4	Ninguno
--------------------	-----	---	---	---	---------

- cuarta dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel que se encuentra la supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia de supervisión	8-9	4	4	4	Ninguno


 Dra. Guisella B. Mosqueira Rodríguez
 DNI 18095897

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Resultados de análisis de consistencia

ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS RESPUESTAS DE LAS PREGUNTAS		Satisfacción Laboral									
		TD	D	I	A	TA					
		1	2	3	4	5					
VARIABLE	SATISFACCIÓN LABORAL										SUMATORIA
DIMENSIÓN	PRESTACIONES RECIBIDAS		PARTICIPACIÓN			AMBIENTE FÍSICO		SUPERVISIÓN			
ÍTEMS MUESTRA /PILOTO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		
1	5	5	3	4	4	4	5	5	5	41	
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	46	
3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	44	
4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	38	
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	50	
8	4	4	5	5	5	5	5	5	3	49	
9	4	5	5	5	5	5	5	5	3	51	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	54	
12	5	4	4	5	5	5	5	4	4	53	
13	4	3	4	4	4	4	4	5	4	49	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
16	4	5	4	5	5	4	4	4	3	54	
17	4	5	4	4	4	3	4	5	4	54	
18	5	4	4	4	4	4	5	4	3	55	
19	3	4	2	5	4	5	4	4	3	53	
20	3	3	3	3	3	4	3	4	3	49	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66	
22	4	4	4	5	5	4	4	5	4	61	
23	4	3	2	5	4	3	3	4	3	54	
24	4	3	3	4	4	4	4	5	4	59	
25	3	3	2	4	4	3	3	4	3	54	
26	4	5	4	4	3	3	3	4	4	60	
27	5	5	4	3	4	3	4	4	3	62	
PROMEDIO	4.67	4.60	4.60	4.73	4.73	4.53	4.60	4.67	4.40	Varianza Total	
DESV EST S_i	0.49	0.63	0.63	0.46	0.46	0.64	0.63	0.49	0.83	Columnas	
VARIANZA por ítem	0.24	0.40	0.40	0.21	0.21	0.41	0.40	0.24	0.69	Varianzas total de ítems ST²	
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i²	3.19									39.84	

N° Ítems: K= 16
Reemplazando:

$\alpha = 0.981$

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$



ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS RESPUESTAS DE LAS PREGUNTAS

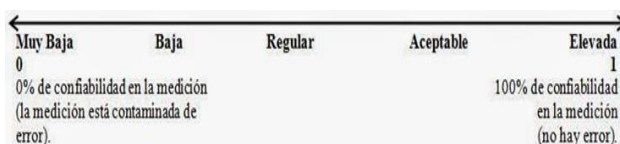
TD	D	I	A	TA
1	2	3	4	5

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL									SUMATORIA
	CALIDAD DE TRABAJO		RESPONSABILIDAD			COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
DIMENSIÓN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
ÍTEMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
MUESTRA/PILOTO										
1	5	5	3	4	4	4	5	5	5	41
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	46
3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	44
4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	38
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51
7	5	5	5	5	3	4	4	5	5	48
8	4	4	5	5	3	5	5	5	3	47
9	4	5	5	5	3	5	5	5	3	49
10	5	5	5	5	3	5	5	5	5	53
11	5	5	5	5	3	5	5	4	5	53
12	5	4	4	5	5	5	5	4	4	53
13	4	3	4	4	4	4	4	5	4	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	4	5	3	5	5	4	4	4	3	53
17	4	5	3	4	4	3	4	5	4	53
18	5	4	4	4	4	4	5	4	3	55
19	3	4	2	5	4	5	4	4	3	53
20	3	3	3	3	3	4	3	4	3	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
22	4	4	4	5	5	4	4	5	4	61
23	4	3	2	5	4	3	3	4	3	54
24	4	3	3	4	4	4	4	5	4	59
25	3	3	2	4	4	3	3	4	3	54
26	4	5	4	4	3	3	3	4	4	60
27	5	5	4	3	4	3	4	4	3	62
PROMEDIO	4.67	4.60	4.60	4.73	4.13	4.53	4.60	4.67	4.40	Varianza Total
DESV EST S_i	0.49	0.63	0.63	0.46	0.92	0.64	0.63	0.49	0.83	Columnas
VARIANZA por ítem	0.24	0.40	0.40	0.21	0.84	0.41	0.40	0.24	0.69	Varianzas total de ítems ST²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i²	3.82									38.07

N° ítems: K= 16
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.960$



Anexo 5. Consentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN SAC de la ciudad de Pacasmayo – 2023

Investigador (a) (es): Edgar Joel, Castañeda Chalán / Kathleen Alexa, Rengifo Marruffo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN SAC de la ciudad de Pacasmayo – 2023”, cuyo objetivo es Se tiene como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los trabajadores en la actualidad perciben que no están desarrollando sus actividades en un contexto motivacional y que el supervisor cada vez exige mayor producción, pero no se sienten que la empresa contribuya de manera proporcional al desempeño, asimismo perciben la existencia de una deficiente comunicación entre ellos y con el supervisor

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN S.A.C. de la ciudad de Pacasmayo-2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la

investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ningunos otros resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Castañeda Chalán, Edgar Joel email ejcastanedac@ucvvirtual.edu.pe / Kathleen Alexa, Rengifo Marruffo email kathleen@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor : Mg. Cedrón Medina, Carlos Alberto email: ccedronm@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 7. Análisis complementario

Base de datos real

P1	P2	PRESTACIONES RECIBIDAS	P3	P4	P5	PARTICIPACIÓN	P6	P7	AMBIENTE FÍSICO	P8	P9	SUPERVISIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL	P1	P2	CALIDAD DE TRABAJO	P3	P4	P5	RESPONSABILIDAD	P6	P7	P8	P9	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	
5		5	10		3	4	4	11	4	5	9	5	10	40	5	5	10	3	4	4	1	4	5	5	10	40	
5		5	10		4	5	5	14	5	5	10	5	10	44	5	5	10	5	5	5	1	5	5	5	10	45	
5		5	10		4	5	5	14	4	4	8	4	9	41	5	5	10	5	5	5	1	5	4	4	9	42	
4		4	8		5	4	4	13	3	3	6	4	7	34	4	4	8	5	4	4	1	3	3	4	7	34	
4		4	8		5	4	5	14	4	4	8	4	8	38	4	4	8	5	3	5	1	3	4	4	8	37	
5		5	10		5	5	5	15	5	5	10	5	10	45	5	5	10	5	5	5	1	5	5	5	10	45	
5		5	10		5	5	5	15	4	4	8	5	10	43	5	5	10	5	3	3	1	3	4	4	10	41	
4		4	8		5	5	5	15	5	5	10	5	8	41	4	4	8	5	5	3	1	3	3	5	8	37	
4		5	9		5	5	5	15	5	5	10	5	8	42	4	5	9	3	5	3	1	1	4	5	8	37	
5		5	10		5	5	5	15	5	5	10	5	10	45	5	5	10	3	5	3	1	1	4	5	10	40	
5		5	10		5	5	4	14	5	5	10	4	9	43	5	5	10	3	5	3	1	1	4	5	9	39	
5		4	9		4	5	5	14	5	5	10	4	8	41	5	4	9	3	5	5	1	3	4	4	8	39	
4		3	7		4	4	4	12	4	4	8	5	9	36	4	3	7	4	4	4	1	2	4	4	9	36	

5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10
5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10
4	5	9	4	5	5	14	4	4	8	4	3	7
4	5	9	4	4	4	12	3	4	7	5	4	9
5	4	9	4	4	4	12	4	5	9	4	3	7
3	4	7	2	5	4	11	5	4	9	4	3	7
3	3	6	3	3	3	9	4	3	7	4	3	7
5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10
4	4	8	4	5	5	14	4	4	8	5	4	9
4	3	7	2	5	4	11	3	3	6	4	3	7
4	3	7	3	4	4	11	4	4	8	5	4	9
3	3	6	2	4	4	10	3	3	6	4	3	7
4	5	9	4	4	3	11	3	3	6	4	4	8
5	5	10	4	3	4	11	3	4	7	4	3	7

45	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	5	10	45
45	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	5	10	43
38	4	5	9	3	5	5	13	3	4	4	3	7	36
37	4	5	9	3	4	4	11	3	4	4	4	8	35
37	5	4	9	4	4	4	12	3	5	4	3	7	36
34	3	4	7	2	5	4	11	3	4	4	3	7	32
29	3	3	6	3	3	3	9	5	3	4	3	7	30
45	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	5	10	43
39	4	4	8	4	5	5	14	4	4	5	4	9	39
31	4	3	7	2	5	4	11	3	3	3	3	6	30
35	4	3	7	3	4	4	11	4	4	4	4	8	34
29	3	3	6	2	4	4	10	4	3	5	3	8	31
34	4	5	9	4	4	3	11	5	3	5	4	9	37
35	5	5	10	4	3	4	11	3	4	5	3	8	36

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	Oportunidad...	N Numérico	2	0	Oportunidades ...	{1, BAJO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	P3	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	P4	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	P5	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	Oportunidad...	N Numérico	2	0	Oportunidades ...	{1, BAJO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	P6	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	P7	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	Limpiezaehi...	N Numérico	2	0	Limpieza e higi...	{1, BAJO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	P8	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	P9	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	Frecuenciad...	N Numérico	2	0	Frecuencia de ...	{1, BAJO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	SATISFAC...	N Numérico	2	0	SATISFACCIÓN...	{1, BAJO}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
15	P1_A	N Numérico	1	0	P1	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	P2_A	N Numérico	1	0	P2	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	ActitudProa...	N Numérico	2	0	Actitud Proactiva	{1, BAJO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	P3_A	N Numérico	1	0	P3	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	P4_A	N Numérico	1	0	P4	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	P5_A	N Numérico	1	0	P5	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	Eficiencia	N Numérico	2	0	Eficiencia	{1, BAJO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	P6_A	N Numérico	1	0	P6	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	P7_A	N Numérico	1	0	P7	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	Inteligencia...	N Numérico	2	0	Inteligencia em...	{1, BAJO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	P8_A	N Numérico	1	0	P8	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	P9_A	N Numérico	1	0	P9	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
27		N Numérico	1	0		{1, BAJO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada

Baremos para medir las variables y dimensiones

		Estadísticos								
		Prestaciones recibidas	Participación	Ambiente físico	Supervisión	SATISFACCIÓN LABORAL	Calidad de Trabajo	Responsabilidad	Compromiso organizacional	DESEMPEÑO LABORAL
N	Válido	27	27	27	27	27	27	27	27	27
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mínimo		6	9	6	7	29	6	9	6	30
Máximo		10	15	10	10	45	10	15	10	45
Percentiles	30	8,00	11,40	8,00	7,40	35,40	8,00	11,00	8,00	36,00
	70	10,00	14,60	10,00	9,60	42,60	10,00	13,00	9,00	40,00

NIVEL	Prestaciones recibidas	Participación	Ambiente físico	Supervisión	SATISFACCIÓN LABORAL	Calidad de Trabajo	Responsabilidad	Compromiso organizacional
ALTO	9 al 10	14 al 15	9 al 10	9 al 10	43 al 45	9 al 10	14 al 15	43 al 45
MEDIO	8 al 8.50	12 al 13	8 al 8.50	8.5 al 8.90	36 al 42	8 al 8.50	12 al 13	36 al 42
BAJO	6 al 7	9 al 11	6 al 7	7 al 8	29 al 35	6 al 7	9 al 11	30 al 35

Resultados de las encuestas

Prestaciones recibidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	22,2	22,2	22,2
	MEDIO	4	14,8	14,8	37,0
	ALTO	17	63,0	63,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	29,6	29,6	29,6
	MEDIO	4	14,8	14,8	44,4
	ALTO	15	55,6	55,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Ambiente físico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	25,9	25,9	25,9
	MEDIO	7	25,9	25,9	51,9
	ALTO	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

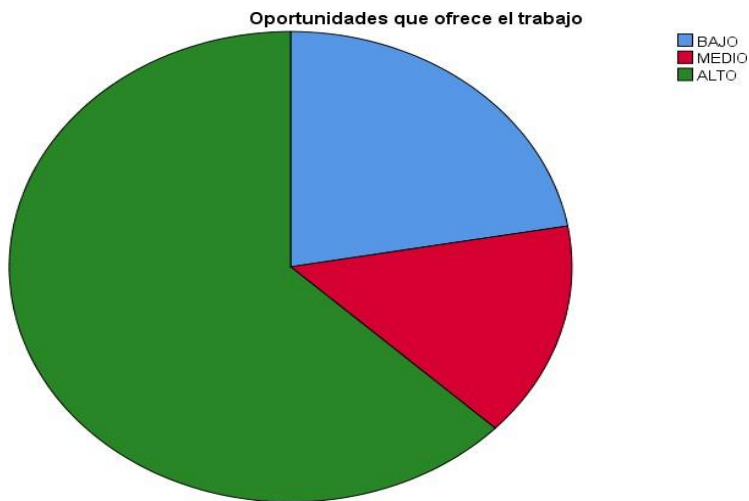
Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	29,6	29,6	29,6
	MEDIO	5	18,5	18,5	48,1

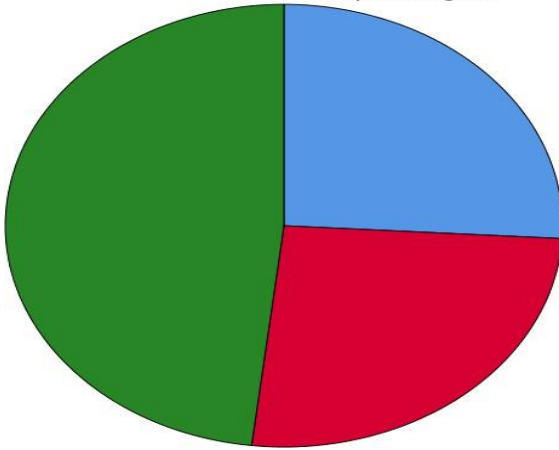
ALTO	14	51,9	51,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

SATISFACCIÓN LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	29,6	29,6	29,6
	MEDIO	11	40,7	40,7	70,4
	ALTO	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

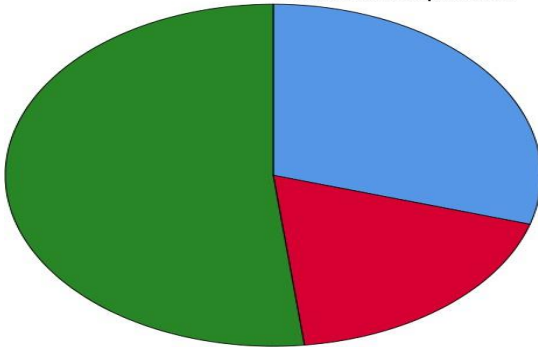


Limpieza e higiene



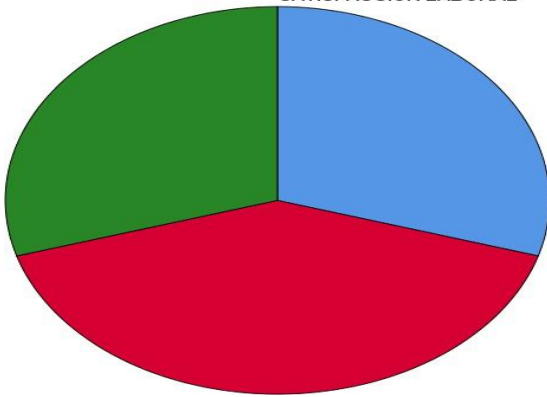
BAJO
MEDIO
ALTO

Frecuencia de supervisión



BAJO
MEDIO
ALTO

SATISFACCIÓN LABORAL



BAJO
MEDIO
ALTO

Calidad de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	22,2	22,2	22,2
	MEDIO	4	14,8	14,8	37,0
	ALTO	17	63,0	63,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	44,4	44,4	44,4
	MEDIO	8	29,6	29,6	74,1
	ALTO	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

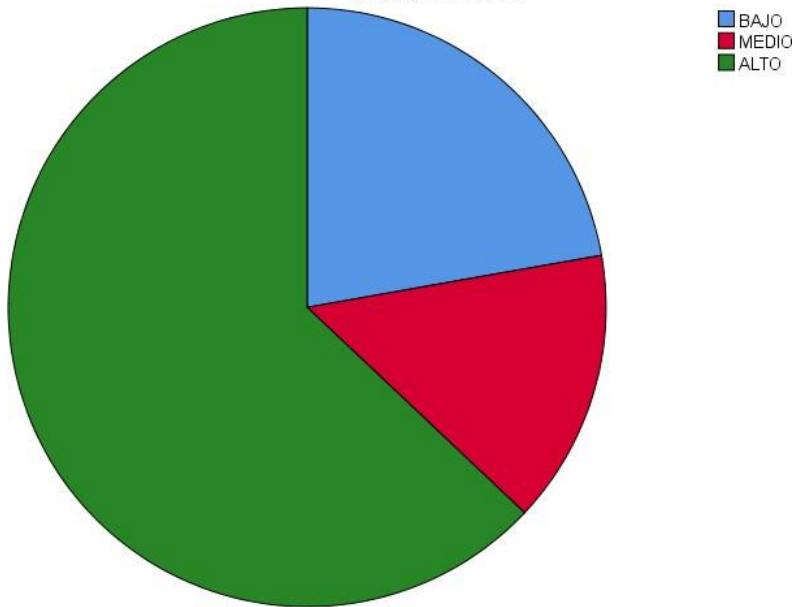
Compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	25,9	25,9	25,9
	MEDIO	10	37,0	37,0	63,0
	ALTO	10	37,0	37,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

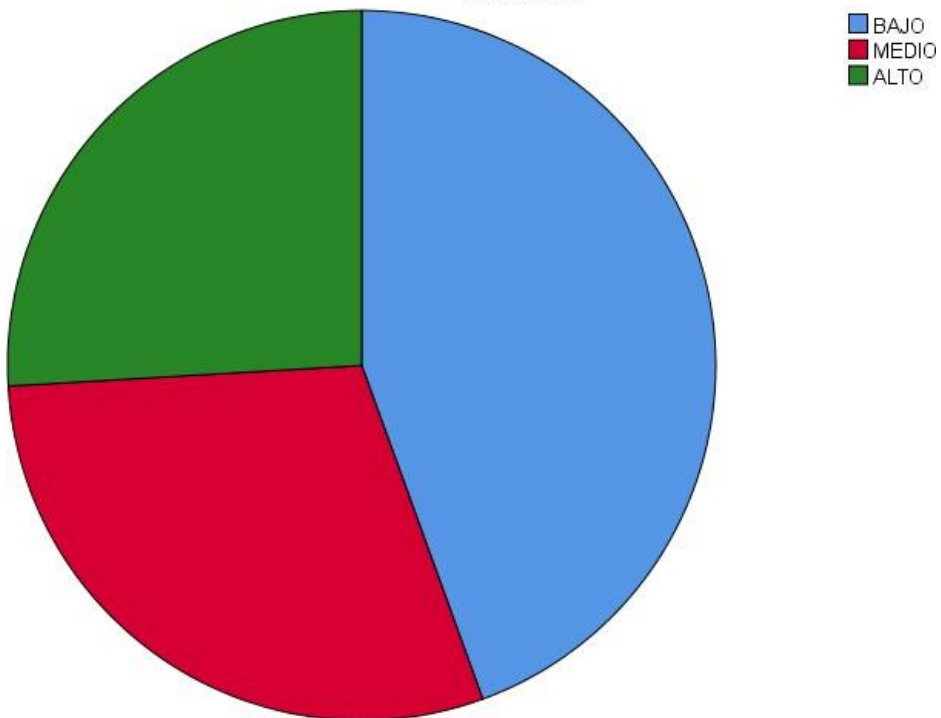
DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	25,9	25,9	25,9
	MEDIO	15	55,6	55,6	81,5
	ALTO	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

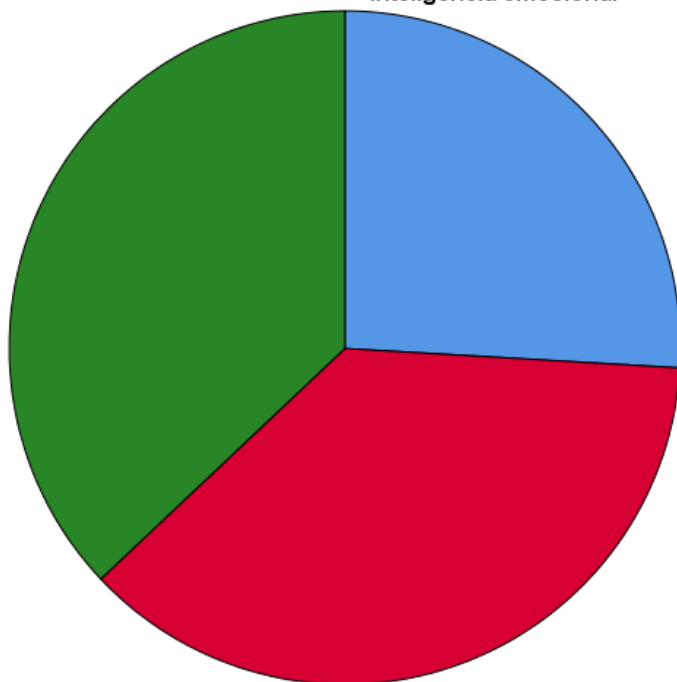
Actitud Proactiva



Eficiencia

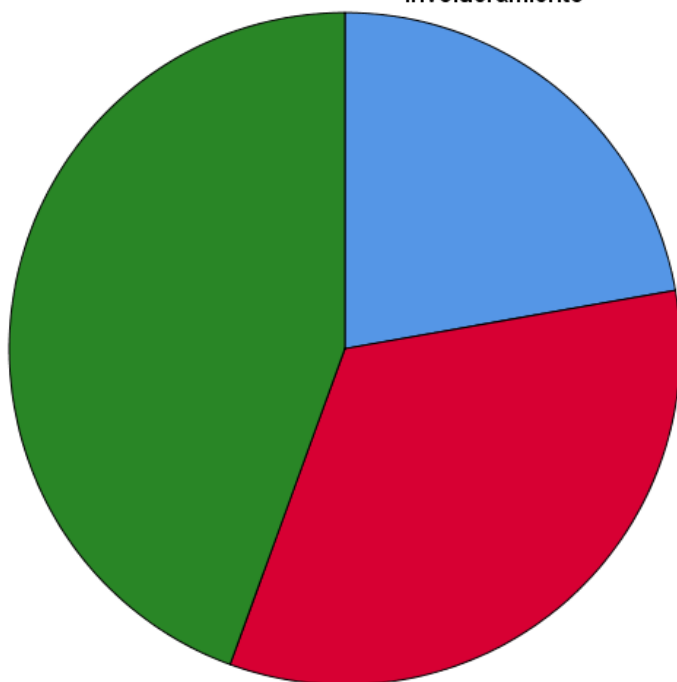


Inteligencia emocional

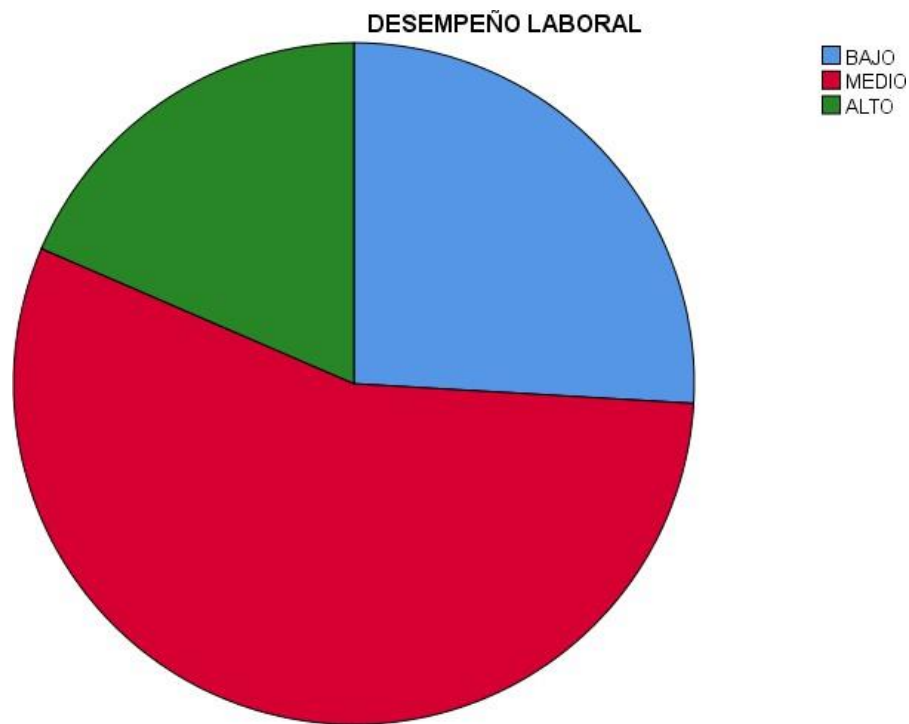


- BAJO
- MEDIO
- ALTO

Involucramiento



- BAJO
- MEDIO
- ALTO



Resultados de pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad

DESEMPEÑO LABORAL		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
Prestaciones recibidas	BAJO		,421	7	,000	,646	7	,001
	MEDIO		,439	15	,000	,606	15	,000
	ALTO		.	5	.	.	5	.
Participación	BAJO		,435	7	,000	,600	7	,000
	MEDIO		,405	15	,000	,649	15	,000
	ALTO		.	5	.	.	5	.
Ambiente físico	BAJO		,421	7	,000	,646	7	,001
	MEDIO		,288	15	,002	,783	15	,002
	ALTO		.	5	.	.	5	.
Supervisión	BAJO		,435	7	,000	,600	7	,000
	MEDIO		,287	15	,002	,783	15	,002
	ALTO		.	5	.	.	5	.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20559518451
EFIMAN S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellido:	DNI:
SEGUNDO ENRIQUE AGUILAR RODRIGUEZ	18145230

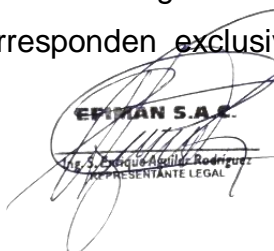
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo[si], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa EFIMAN SAC de la ciudad de Pacasmayo – 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Castañeda Chalán, Edgar Joel Rengifo Marruffo, Kathleen Alexa	DNI: 7691082 74078775

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pacasmayo,


EFIMAN S.A.C.
Segundo Enrique Aguilar Rodríguez
REPRESENTANTE LEGAL

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(* *Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó*

a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.

Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 9: Otras evidencias





