

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022

**Para optar el Título Profesional de**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**Presentada por:**

Bach. José Carloman Díaz Bustamante

**Asesor:**

MBA. Juan Fernando Vallejos Díaz

Una firma manuscrita en tinta azul que parece decir "Vallejos Díaz".

MBA. Juan Fernando Vallejos Díaz

**CHOTA – PERÚ**

**2022**

COPYRIGHT © 2022 by

**JOSÉ CARLOMAN DÍAZ BUSTAMANTE**

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS APROBADA**

Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022

**Para optar el Título Profesional de**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**Presentada por:**

Bach. José Carloman Díaz Bustamante

**Asesor y Jurado Evaluador**

MBA. Juan Fernando Vallejos Díaz

Asesor

Mg. Edgar Alexander Dávila Tarrillo

Presidente

Mg. Wilder Omar Vargas Campos

Secretario

Mg. Daniel Jesús Castro Vargas

Vocal

**Chota – Perú**

**2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



---

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS**

Siendo las 11:00 am del 03 de octubre del 2022, reunidos a través de Google Meet, <https://meet.google.com/kbs-kpyq-vom?pli=1>, los miembros del Jurado Evaluador, designados con **Resolución de Facultad N° 145-2022-FCCE-UNACH** conformado por:

- Mag. Edgar Alexander Dávila Tarrillo, identificado con DNI N° 42207417. Presidente.
- Mag. Wilder Omar Vargas Campos, identificado con DNI N° 42331211. Secretario.
- Mag. Daniel Jesús Castro Vargas, identificado con DNI N° 43072838. Vocal.

reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 219-2022-FCCE-UNACH cuyo título es: “**Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022**”, perteneciente al Bachiller en Contabilidad, **José Carloman Díaz Bustamante**, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

**“DESCRIPCIÓN DEL CALIFICATIVO”**

el Informe Final del Tesis con calificativo de **15 (quince)** - aprobado por unanimidad y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare aprobado el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.


Siendo las 11:52 pm del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.

  
-----  
**Edgar Alexander Dávila Tarrillo**  
DNI: 42207417

Presidente

  
-----  
**Mg. CPC Wilder Omar Vargas Campos**  
MAT. 12-927

Secretario

  
-----  
**Mg. CPC. DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS**  
CLAD - REGUC N° 05534  
CPC. - MAT. N° 043463

Vocal

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios por ser mi fortaleza y apoyo en todo momento de mi vida.

A a mis padres Víctor Díaz Benavides y Melida Bustamante Vásquez y a mis hermanos, a toda mi familia en general, por su grandes consejos y fuerzas y voluntad que dedican día a día para salir adelante como una buena familia y por el gran amor y cariño que me brindan, siendo ustedes la base de mi existencia.

A mis maestros, por sus enseñanzas y aportes significativos, por su gran apoyo y motivación, a mis amigos, compañeros y todas las personas en general que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

José Carloman Díaz Bustamante

## **AGRADECIMIENTO**

A **Dios**, por darme la vida, salud, ser mi guía y mi fortaleza.

A la **Universidad Nacional Autónoma de Chota** y la **Facultad de Ciencias Contables y Empresariales**, por brindarme la formación académica y concluir con éxito mis estudios.

A mi asesor de tesis, **MBA. CPC. Juan Fernando Vallejos Díaz**, por haberme orientado a lo largo de mi trabajo de investigación con sus conocimientos y ayuda incondicional de siempre.

A la **Municipalidad Distrital de Chalamarca**, por otorgar la autorización y brindarme las facilidades para realizar el presente trabajo de investigación.

A todos...

**GRACIAS.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>8</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS</b>	<b>9</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>12</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
1.1.	12
1.2.	14
1.2.1.	14
1.2.2.	14
1.3.	15
1.3.1.	15
1.3.2.	15
1.4.	15
1.4.1.	15
1.4.2.	15
1.5.	16
1.6.	17
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>18</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>18</b>
2.1.	18

2.2.	22
2.2.1.	22
2.2.2.	22
2.2.3.	23
2.2.4.	24

2.3.	25
------	----

2.4.	26
------	----

<b>CAPÍTULO III</b>	<b>28</b>
---------------------	-----------

<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>28</b>
---------------------------	-----------

3.1.	27
------	----

3.2.	27
------	----

3.3.	28
------	----

3.4.	28
------	----

3.5.	30
------	----

3.5.1.	30
--------	----

3.5.2.	30
--------	----

3.5.3.	30
--------	----

3.5.4.	30
--------	----

3.6.	31
------	----

3.6.1.	31
--------	----

3.6.2.	31
--------	----

3.7.	32
------	----

3.7.1.	32
--------	----

3.7.2.	32
--------	----

3.8.	32
------	----

<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>35</b>
--------------------	-----------



<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>35</b>
<b>4.1.</b>	<b>34</b>
<b>4.2.</b>	<b>42</b>
<b>4.3.</b>	<b>46</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>49</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>50</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>51</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>54</b>
<b>Anexo 1. Matriz de consistencias</b>	<b>54</b>
<b>Anexo 2. Instrumento 1</b>	<b>58</b>
<b>Anexo 3. Instrumento 2</b>	<b>60</b>
<b>Anexo 4. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento 1</b>	<b>61</b>
<b>Anexo 5. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento 2</b>	<b>73</b>
<b>Anexo 6. Base de datos para el análisis de la V de Aiken</b>	<b>85</b>
<b>Anexo 7. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach</b>	<b>91</b>
<b>Anexo 8. Solicitud de permiso de trabajo de investigación</b>	<b>92</b>
<b>Anexo 9. Autorización para realizar trabajo de investigación</b>	<b>93</b>
<b>Anexo 10. Evidencias de la aplicación del instrumento piloto</b>	<b>94</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables	30
<b>Tabla 2</b> Población de estudio	31
<b>Tabla 3</b> Baremos de la variable satisfacción laboral	35
<b>Tabla 4</b> Baremos de la dimensión condiciones laborales	36
<b>Tabla 5</b> Baremos de la dimensión relaciones interpersonales	37
<b>Tabla 6</b> Baremos de la dimensión participación	38
<b>Tabla 7</b> Baremos de la dimensión infraestructura	39
<b>Tabla 8</b> Baremos de la variable desempeño	40
<b>Tabla 9</b> Baremos de la dimensión calidad de trabajo	41
<b>Tabla 10</b> Baremos de la dimensión compromiso institucional	42
<b>Tabla 11</b> Prueba de normalidad	43
<b>Tabla 12</b> Correlación de satisfacción laboral y desempeño	43
<b>Tabla 13</b> Correlación de condiciones laborales y desempeño	44
<b>Tabla 14</b> Correlación de relaciones interpersonales y desempeño	45
<b>Tabla 15</b> Correlación de participación y desempeño	45
<b>Tabla 16</b> Correlación de infraestructura y desempeño	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Nivel de satisfacción laboral	35
<b>Figura 2</b> Nivel de satisfacción de condiciones laborales	36
<b>Figura 3</b> Nivel de satisfacción de relaciones interpersonales	37
<b>Figura 4</b> Nivel de satisfacción de participación	38
<b>Figura 5</b> Nivel de satisfacción de la dimensión infraestructura	39
<b>Figura 6</b> Nivel de desempeño	40
<b>Figura 7</b> Nivel de calidad de trabajo	41
<b>Figura 8</b> Nivel de compromiso institucional	42

## **LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS**

COMEXPERU: Sociedad de Comercio Exterior del Perú.

D.L.: Decreto Legislativo.

GADS: Gobiernos Autónomos Descentralizados.

MDC: Municipalidad Distrital de Chalamarca.

ORH: Observatorio de Recursos Humanos.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022. Para tal sentido dentro de la metodología se empleó el método de investigación inductivo-deductivo, tipo de investigación básica, de alcance correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, además, la población y muestra estuvo conformado por 43 trabajadores a quienes se les aplicó dos cuestionarios en escala de Likert, uno para cada variable. En los resultados se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.715 entre la satisfacción laboral y desempeño de la entidad objeto de análisis, con una significancia asintótica bilateral de 0.000. Finalmente, se determinó que existe relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, desempeño laboral y condiciones laborales.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and the performance of the workers of the District Municipality of Chalamarca, 2022. For this purpose, the methodology used was inductive-deductive research method, basic research type, correlational scope, non-experimental design, quantitative approach, in addition, the population and sample consisted of 43 workers to whom two Likert scale questionnaires were applied, one for each variable. The results showed a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.715 between job satisfaction and performance of the entity under analysis, with a bilateral asymptotic significance of 0.000. Finally, it was determined that there is a significant and direct relationship between job satisfaction and the performance of the workers of the District Municipality of Chalamarca, 2022.

**Palabras claves:** job satisfaction, job performance and working conditions.



## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Descripción del problema

Las entidades gubernamentales son las encargadas de brindar diversos servicios a la población, administrando recursos que van desde la gestión financiera y recursos humanos las cuales invierten tiempo y recursos en la planificación de sus operaciones para alcanzar sus metas fijadas, en las que sus trabajadores juegan un papel importante en su consecución. En tal sentido, el desempeño de los mismos es importante porque ayuda con el trabajo rutinario; por lo que los trabajadores deben sentirse satisfechos con lo que hacen.

Sin embargo, el reporte de Randstad (2018) ubica a México como el país donde los trabajadores son más felices con 82%, India con 81%, Estados Unidos con 80%. Singapur con 58%; asimismo, dicha encuesta global reporta que los lugares con la más baja satisfacción laboral ocurrió en Japón con 44% y Hong Kong en un 46%.

Por su parte el Observatorio de Recursos Humanos [ORH] (2019), revela que la satisfacción de los profesionales de España disminuyó en 3% en un solo año, ya que el 71% se muestra satisfecho con respecto al 74% del año anterior. A nivel de Europa, la media es del 72%, donde Dinamarca es el país con mayor satisfacción laboral con 82%, le sigue Noruega con 80%, Australia se sitúa con 76%, Luxemburgo y Países bajos con 75%, Australia y Bélgica con 73%, los demás países no superan la media estadística. Dicho estudio también revela que las mujeres presentan un 70% de satisfacción ante un 73% de los hombres, las edades con mayor facilidad laboral son en grupo de trabajadores menores de 25 años con 74%, asimismo la mayor tasa de satisfacción de empleo es según el nivel formativo, destacando los de educación superior con 74%, educación secundaria con 69% y educación primaria con 58% respectivamente.

"



Ruiz et al. (2021) evidencian que el 50% de los trabajadores del sector público ecuatoriano tienen baja productividad, 35.7% productividad media y sólo el 13% demuestra alta productividad; indicando que los trabajadores carecen de un conocimiento profundo de todos los procedimientos integrados en la unidad ejecutora o su área de trabajo. Otro aspecto que los trabajadores no ven claro es el hecho de que gran parte de ellos se sienten mejor trabajando individualmente que en grupo, aunque esto lleve a la postergación de algunas tareas determinadas en determinados momentos. Al final son muy pocos los trabajadores que se esfuerzan por realizar las actividades pendientes y cumplimiento de metas.

Marín y Delgado (2020) señalan que en nuestro país el desempeño laboral se ha visto afectado por el estrés de los trabajadores, por diversos problemas familiares que enfrentan en el hogar, incapacidad de los gerentes para delegar funciones, así como la falta de identificación con las instituciones que representan, entre otros aspectos que frustran al colaborador. Tal es así que el 70% de entidades gubernamentales sufren de tal situación, sin embargo, pocas instituciones aplican una solución a dicho problema.

Además, ComexPeru (2019) indica que el bajo desempeño de los funcionarios públicos se debe a la ausencia de políticas de recompensas e incentivos, lo que se ve reflejado en el alto índice de contrataciones y despidos. Por lo que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad planea medidas que promueven una estabilidad laboral absoluta, como un mecanismo de recuperación en caso de despido arbitrario y una indemnización elevada.

Castro y Delgado (2020) revelan que el 37% de trabajadores sienten que las empresas les capacitan para mejorar su desempeño en su puesto de trabajo, el 43% menciona que se animan a compartir sus conocimientos con sus compañeros de trabajo, el 40% cree que la entidad les ofrece una oportunidad de desempeñarse en cargos superiores como premio a su buen desempeño, en otras palabras, brindan la oportunidad de crear línea de carrera.

"





En el ámbito local, la Municipalidad Distrital de Chalamarca con RUC 20325905191 y con domicilio fiscal en el Jr. Julio Vásquez SN – Chalamarca, desarrolla actividades de la administración pública en general como unidad ejecutora de nivel de gobierno local, misma que denota personal desmotivado, poco acogido e insatisfecho con la ejecución de sus actividades rutinarias, también se suma el incumplimiento de indicadores municipales. Dentro de las causas que estarían originado dicha problemática están los rangos salariales bajos, ausencia de capacitación al personal, deficiente conectividad de internet, escasa oportunidad de ascenso y falta de incentivos por cumplimiento de actividades o buenas prácticas. Las principales consecuencias ligadas a la situación problemática destacan la renuncia de los colaboradores, incumplimiento de jornada y/o horarios de trabajo, estrés y bajo desempeño. Como posibles soluciones está el desarrollo de planes de incentivos y reconocimientos, creación de líneas de carrera con planes de capacitación acordes a la realidad y necesidades de la entidad y de los trabajadores, además de ello se puede mejorar los ambientes de trabajo, renovar equipos y mejorar el acceso a nuevas tecnologías de información y comunicación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022?

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022?

¿Qué relación existe entre la participación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022?

"



¿Qué relación existe entre la infraestructura y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

Establecer la relación entre la participación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

Establecer la relación entre la infraestructura y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

### **1.4. Hipótesis**

#### **1.4.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

**Ho:** No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

#### **1.4.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los

"



trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

Existe relación significativa entre la participación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

Existe relación significativa entre la infraestructura y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

### **1.5. Justificación**

De manera teórica se justifica ya que se realizó un análisis minucioso de las teorías existentes de las variables, con el fin de generar nuevo conocimiento científico, dirigidas a desarrollar soluciones en las entidades gubernamentales, creando una base teórica para explicar los componentes que la definen.

Además, el estudio posee justificación metodológica debido que se elaboraron y validaron dos cuestionarios, uno para cada variable estudiada, dichos instrumentos fueron aplicados mediante la encuesta para el recojo de información y que servirán de aporte para indagaciones futuras con características similares.

Asimismo, se justifica de manera práctica ya que tiende a de conocer el grado de satisfacción de los trabajadores con respecto al desempeño, para que los responsables de la entidad puedan cubrir las expectativas de estos, mediante diversas acciones que contribuyan a resolver la problemática.

En lo que respecta a la justificación valorativa, se sustenta en aplicar los instrumentos de medición documental para conocer el grado de asociación que existe entre la satisfacción y desempeño laboral de la población de estudio, para así plantear estrategias que permitan generar un mejor ambiente laboral entre los miembros de la organización.

Finalmente, se justifica de manera académica, pues además de aplicar procedimientos científicos esta investigación conduce al desarrollo de una medición para la variable estudiada, lo que permite obtener resultados más consistentes y ayudará a futuras investigaciones con

"



”  
cualidades similares; por otro lado, servirá de recurso para los estudiantes interesados en realizar otros estudios en otros campos de investigación.

### **1.6. Limitaciones**

En el presente estudio no se presentaron limitaciones ya que toda la información requerida fue facilitada por la entidad objeto de estudio y los trabajadores estuvieron aptos a colaborar con la investigación.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del problema

Benalcázar (2020) en su tesis “Asociación de la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores de la entidad LUMINEX”, planteó como objetivo evaluar por separado las variables independientes para poder asociarlas entre si e identificar la relación entre las mismas. La entidad Luminex se encuentra dedica a la exploración de recursos mineros, cuenta con 225 colaboradores, sin embargo, para la investigación fueron 48 personas con contrato fijo de Staff. La técnica aplicada fue la encuesta a través del cuestionario. Los resultados determinaron una relación debió con un  $R = -0.28$  generando una asociación inversa, lo que determina que si una variable incrementa la otra disminuye, pero no se asocia. Concluyó que existe una relación débil entre variables.

Ludeña (2019) en su tesis “Satisfacción y desempeño del personal del Centro de Salud B IESS Celica”, tuvo como fin evaluar la relación de la satisfacción con el desempeño de los colaboradores de la entidad. La población fueron 35 empleados de ellos 34 participaron en la investigación. Se recolecto la información mediante un cuestionario. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados del análisis determinaron que la satisfacción y el desempeño laboral tienen una relación de 0.576 con una significancia de 0.00. Se concluyó que la satisfacción tiene un impacto en el desempeño de los colaboradores.

Pérez (2018), en Ambato, su tesis “Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua, 2018” tuvo como evaluar “la influencia de la satisfacción en la gestión administrativa de entidades municipales de Tungurahua. En el apartado metodológico se trató de un estudio de campo, documental, descriptivo, mixto, además empleó una muestra compuesta por 100 funcionarios públicos, con 72 colaboradores como muestra a quienes se les aplicó encuestas en escala de Likert. Los resultados

”



determinaron una relación de 0.872 y una significancia de 0.034 entre satisfacción y gestión administrativa. Se concluyó que la satisfacción laboral tiene influencia en la gestión administrativa de manera significativa.

En el contexto nacional se encontraron estudios previos como el de Bardalez (2021) en su tesis llamada “Régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021”, tiene como objetivo determinar la relación de variables. La metodología de este estudio se asienta en el alcance descriptivo y transversal; la muestra creada estuvo representada por cinco colaboradores de la entidad edil; la técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como herramienta de medición. Las derivaciones de investigación arrojan que a veces el 40% del régimen de trabajo se aplica correctamente, el 31% nunca se aplica y el 29% siempre; respecto al tema de satisfacción los empleados indica que el 47% es bueno, a veces el 31%; el 22% siempre es bueno. Las derivaciones inferenciales muestran una relación estrecha y positiva entre el régimen de trabajo y la satisfacción de los empleados es de 0,672. Al concluir que existe un  $p \text{ value} = 0.001$ , y  $Rho = 0.772$ , al aceptar que existe una relación significativa entre las variables de indagación. Este estudio nos sirve como guía para el planteamiento de los objetivos, pues buscan propósitos semejantes.

Cuno (2019) en su tesis denominado “Desempeño y satisfacción de los colaboradores del municipio de San Pedro de Canchis – Cusco”, tiene como finalidad determinar la influencia de la satisfacción en el desempeño del personal. Esta investigación aplicó un cuestionario a 60 colaboradores que laboran en diferentes sectores de la ciudad, tanto en cargos gerenciales, ejecutivos y ejecutivos, para evaluar las variables de investigación seleccionadas para este caso. Los resultados se analizaron a nivel descriptivo mediante frecuencia y porcentaje para determinar el efecto de la formación profesional sobre la inserción laboral. Además, se indica que la satisfacción del trabajador afecta significativamente el desempeño laboral en el condado de San Pedro en un 67%. Este autor abordó una de nuestras variables con un enfoque

”



explicativo, el cual ayuda en la definición de los propósitos investigativos.

Argote (2018) en su tesis denominada “Asociación entre la satisfacción y el desempeño de personal del municipio de Cayma en el 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación de variables. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, aplicado, transversal y no experimental – correlacional; los instrumentos empleados fueron la escala de satisfacción y el cuestionario de desempeño, la muestra lo conformó 140 colaboradores de ellos 108 fueron colaboradores subordinados y 32 fueron jefes. Se determinó que el 57.1% fueron mujeres y 42.9% varones, respecto a la edad el 47.9% tuvo una edad entre 20 a 40 años, mientras que el 46.4% entre 40 y 60 años y un 5.7% 60 años, además se determinó que la satisfacción se asocia con el desempeño en  $R = 0,508$  y  $p \text{ valor} = 0,01$ . Finalmente, se concluyó que la variable satisfacción tiene una relación el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma de forma significativa. Este estudio nos permite plantear la hipótesis y selección de la posible prueba estadística a emplear.

En el contexto regional y local resaltan los estudios previos como el de Leiva (2021), Cajamarca en su tesis “Gestión de recursos humanos y la incidencia del desempeño del personal del municipio de Baños del Inca, 2019”, tuvo como objetivo

“La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Baños del inca, 2019”. Tiene como objetivo determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral, se determinó que se debe a una mala gestión de los recursos humanos con un promedio de 68 respuestas negativas, lo que lleva a un desempeño deficiente de los empleados con un promedio de 79 respuestas negativas, de acuerdo con la teoría de la gestión y los resultados de estudios anteriores, existiendo un impacto directo de la gestión de recursos en el desempeño del personal. Además, se determinó que una relación entre las variables de 0.91. Este estudio se vincula con una de nuestras variables y nos ayudó a definir el objetivo, así como en la técnica estadística.

”



Carranza (2019) Cajamarca, en su tesis “Satisfacción e influencia del desempeño del personal del municipio de Cajamarca”, tuvo como objetivo establecer la medida en que la satisfacción influye en la satisfacción de los colaboradores del programa social del municipio de Cajamarca. El aspecto metodológico fue cuantitativo, aplicativo, con un nivel de investigación causal – relacional, diseño no experimental, la muestra fueron 50 colaboradores de la entidad a quienes se les aplicó la escala de satisfacción y el inventario de desempleo. Los resultados evidenciaron que el 62% de colaboradores tienen un grado de satisfacción regular, 28% parcial y 4% alto. Por otro lado, el desempeño mostró en un 8% de manera parcial y 92% fue alto, además se estableció un  $R = 0.872$  y un valor de 0.000. Se concluyó que la satisfacción influye con el desempeño del personal del área de programas sociales en el municipio de Cajamarca. La investigación brinda un análisis descriptivo de nuestra variable, porque permite que se aplicó dicho nivel de investigación en el presente estudio, con una población semejante a la del presente estudio.

Idrogo (2018) Cajamarca en su tesis “Clima laboral e influencia en el desempeño del personal de la Universidad Nacional Autónoma de Chota”, tuvo como objetivo establecer la influencia entre variables, la población fue de 57 agentes administrativos, diseño correlacional. Para la recolección de datos, se elaboró un cuestionario basado en dos variables del estudio, considerando cada uno de sus aspectos. Al ejecutar una prueba de correlación entre una nueva variable con un valor promedio de 1 a 18 del ambiente laboral y de 19 a 34 del desempeño laboral. Finalmente, concluir que se ha medido la correlación entre ellos, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, nos muestra que existe un alto grado de correlación de 0.869; significa que las dos variables están relacionadas. Tal como otros estudios, este nos permite seleccionar la técnica de recojo de datos en una población parecida a la nuestra.

”





## **2.2. Bases teóricas científicas**

### **2.2.1. Teoría de XYZ**

Madero y Rodriguez (2018) señalan que la teoría X, es un conjunto de propuestas y creencias en el que se determina un enfoque de mando y control, basado en un aspecto negativo de forma humana. En ese aspecto la teoría X establece el estilo autoritario que predominó en los sistemas y organizaciones del pasado.

Madero y Rodriguez (2018) mencionan que la teoría Y, es lo opuesto a lo anterior. Se establece en que el colaborador le agrada trabajar sintiéndose motivados buscando responsabilidad y creatividad. El colaborador se basa en principios y el personal se desarrolla de por sí desapareciendo el control por la dirección con un estilo participativo.

La teoría Z, conocido como método japonés establece que la producción del empleado se encuentra vinculado a la gestión de cada persona basado en la confianza y la consideración de que un colaborador no puede separarse de su vida personal. El pilar de desarrollo se encuentra establecido en la confianza que tiene la organización en su personal siendo este el que debe comportarse de manera adecuada y oportuna (Madero y Rodriguez, 2018)

### **2.2.2. Teoría de Maslow**

Maslow (1943) citado por Araya y Pedreros (2013) mencionó que los individuos están motivados por 5 niveles: fisiológicos como el hambre, el sexo, el sueño; seguridad como cuidado autonomía, estabilidad laboral; relaciones sociales como compañeros de trabajo amigos familia; autoestima como reconocimiento promoción en el trabajo respeto mutuo y la autopercepción como posibilidad de éxito.

### **2.2.3. Teoría de administración clásica**

Por su parte Fayol (1916) en la teoría clásica de la administración enfatiza las funciones básicas que una organización debe tener para ser efectiva, abordando temas como el diseño

"



anatómico y estructural de una organización para una óptima gestión.

#### **2.2.4. Satisfacción laboral**

Charaja y Mamani (2014) lo define como el conjunto de emociones o sensación que un individuo experimenta al lograr un equilibrio entre varias o una necesidad, esto como producto de interacciones de la persona, su entorno y colaboradores, en otras palabras, es aquello que las personas logran y desean de él.

Por su parte Vallejo (2010) indica que son las actitudes de los empleados hacia su propio trabajo. Esta actitud se basa en las creencias y valores que los empleados desarrollan en sus puestos de trabajo. La actitud generalmente está determinada por las características del trabajo actual y la percepción del trabajador de lo que debería de ser.

##### **2.2.3.1. Dimensiones e indicadores de satisfacción laboral**

###### **a) Condiciones laborales**

Según Chiavenato (2009), las condiciones de trabajo de un trabajador son factores de su entorno intrínseco, que determinan la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral.

Dentro de los indicadores de dicha dimensión destacan el tipo de contrato, remuneración, horario de trabajo, jornada de trabajo. características que generan impacto ya sea negativo o positivo en la sensación de los trabajadores.

###### **b) Relaciones interpersonales**

Una relación interpersonal es parte de una relación social de las personas y es al mismo tiempo una interacción recíproca que se establece entre dos o más personas. Un componente esencial que sitúa dentro de esa interacción es la comunicación. (Calle, 2013)

Los indicadores asociados a la precedente dimensión son la relación con sus pares, es decir con personas que se desempeñan el mismo rango jerárquico y relación con sus jefes de

"



área.

### **c) Participación**

Isotools (2014) considera que la participación es la inclusión mental y emocional de las personas en un equipo, animándonos a favorecer a las metas del equipo y compartiendo el compromiso de esas metas. Aunque no lo parezca, es un aspecto importante de la gestión de riesgos laborales. Participar en procesos de mejora significa que tienen recursos y se sienten empoderados y mejora el desempeño de los trabajadores.

Los indicadores son considerados con la participación en actividades institucionales y en la toma de decisiones que tengan relación directa con su área o su disponibilidad del trabajador.

### **d) Infraestructura**

Rozas y Sánchez (2004) indican que la infraestructura se puede definir como todas las estructuras e instalaciones, generalmente de larga vida útil, que forman la base para la prestación de los servicios que se consideran necesarios para el desarrollo de la producción.

Los indicadores de la infraestructura hacen referencia principalmente al mobiliario que pone en disposición al trabajador, espacio físico, iluminación y ventilación de las áreas donde se desarrollan las actividades rutinarias.

## **2.2.5. Desempeño**

Chiavenato (2011) señala que el desempeño se puede resumir como el logro de una persona en el desempeño de sus funciones. Mismos que están relacionados con varios factores, tales como el desempeño de la tarea y el desempeño contextual.

A su vez, Pérez y Conde (2015) consideran que el desempeño laboral es el “valor que

”



se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas del individuo en diferentes momentos temporales contribuirán a la eficiencia organizacional” (p. 51).

#### **2.2.4.1. Dimensiones e indicadores de desempeño**

##### **a) Calidad de trabajo**

Pineda y Acosta (2011) lo definen como el “cumplimiento de alguna necesidad clave del trabajador. Se refiere a los recursos, actividades y resultados obtenidos de la participación de las personas en el lugar de trabajo” (p. 69).

Cabe señalar que los indicadores de esta dimensión son errores, pulcritud, minuciosidad y eficiencia en cada una de las labores encomendadas o efectuadas como parte de los procesos.

##### **b) Compromiso institucional**

Aldana et al. (2018) refieren que el compromiso organizacional “es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella” (p. 17).

Dentro de los indicadores de esta dimensión resaltan el trabajo colaborativo y el cumplimiento de los objetivos a nivel institucional y/o por áreas específicas.

### **2.3. Bases normativas**

Si bien no existe normas legales relacionadas directamente con las variables de estudio, se tiene algunas que se pueden mencionar y que de alguna forma guardan relación con el comportamiento en tales variables:

- D.L. 27175 – “Ley Marco del Empleo Público”.
- DL. 728 – “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

”



- D.L. 276 – “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”.

#### 2.4. Definición de términos básicos

**Colaborador.** - “Es alguien que ofrece sus servicios a cambio de un salario de un empleador. Por lo tanto, los detalles de este vínculo se definen en un contrato” (Pumar, 2005).

**Comunicación.** – Es la actitud propia de un individuo al momento de vincularse con los demás, la cual consiste en expresar opiniones y las valoraciones (Rodríguez, 2016).

**Contrato.** – Es un acuerdo entre partes para exigir un aspecto determinado. Se trata de un acto privado entre partes que genera obligaciones y derechos (Bosch, Pozo, & Vaquer, 2016).

**Eficiencia.** - “Es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con la misma o menor cantidad de recursos” (Rojas, Pelegrin, & Gil, 2018).

**Eficacia.** - “Es la capacidad que tiene una organización o persona para alcanzar los objetivos sin importar cómo se han usado los recursos” (Rojas, Pelegrin, & Gil, 2018).

**Efectividad.** - “Es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente” (Rojas, Pelegrin, & Gil, 2018).

**Jornada laboral.** – Es el tiempo que un individuo presta sus servicios para la consecución de una actividad, física o intelectual, por la que se obtendrá un pago o remuneración (Bosch, Pozo, & Vaquer, 2016).

**Liderazgo.** – Hecho que permite generar influencia en un grupo determinado de personas con el fin de alcanzar un objetivo o meta (Rodríguez, 2016).

**Motivación.** - “Es aquello que impulsa a una persona a adoptar una cierta conducta con el propósito de alcanzar una meta” (Rodríguez, 2016).

**Pares.** - En recursos humanos es el reconocimiento horizontal unidireccional de los puestos de trabajo y/o jefaturas.

”



## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Método de investigación

La presente investigación empleó el método deductivo, Cabezas et al. (2018) refiere que “este método se fundamenta en el razonamiento formal en el que la conclusión se obtiene por la forma del juicio, del que se parte” (p 17), es así que en la revisión de la problemática y marco teórico se partió de entornos generales a casos particulares.

Asimismo, hizo uso del método inductivo, pues según Cabezas et al. (2018) es definido como “el razonamiento que orienta a partir de la observación de casos particulares a conclusiones generales, parte de enunciados particulares para generalizarse” (p. 16), por tanto, el presente estudio tomó una muestra para el recojo de datos y luego de la comprobación de hipótesis.

#### 3.2. Tipo de investigación

De acuerdo a la finalidad del estudio es de carácter básico porque no se busca la aplicación práctica, tal como lo sostienen Ñaupas et al. (2018) “la investigación pura, básica o sustantiva, recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos” (p. 134).

Por otra parte, el alcance investigativo es correlacional, pues busca determinar la relación entre variables. Al respecto pues Hernández y Mendoza (2018) indican que “las investigaciones correlacionales se abocan a preguntas como existe una relación entre el suicidio y el desempleo en determinado grupo poblacional” (p. 112).

En cuanto al diseño es no experimental ya que el autor no tuvo control deliberado de las variables, únicamente se describen y presentan en su estado natural del fenómeno. (Sánchez et al, 2018)

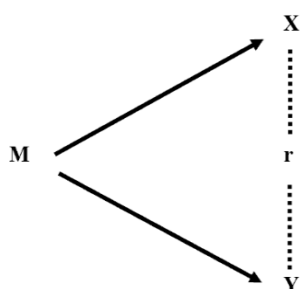
”



Asimismo, según la fuente de recolección de datos, el estudio es de campo ya que se obtuvo información de fuente primaria con la aplicación de los instrumentos, tal como lo define Sánchez et al. (2018) “son investigaciones que se realizan en el medio ambiente donde se presenta el problema que se va a investigar. Requiere ir al mismo lugar de los hechos” (p. 66).

Además, el presente estudio posee un enfoque es cuantitativo, pues “se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas y por ende tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico” (Ñaupas et al, p. 140).

### 3.3. Diseño de investigación



Donde:

M = Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca.

X = Satisfacción.

Y = Desempeño.

r = Relación de variables

### 3.4. Operacionalización de variables

"



**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción laboral	“Conjunto de emociones o sensaciones que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, se da como producto de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio” (Charaja y Mamani, 2014).	Condiciones laborales	Tipo de contrato Remuneración Horario de trabajo Jornada de trabajo Pares
		Relaciones interpersonales	Jefes Toma de decisiones Actividades institucionales
Desempeño	“Logro de una persona en el desempeño de sus funciones. Mismos que están relacionados con varios factores, tales como el desempeño de la tarea y el desempeño contextual” (Chiavenato, 2011).	Infraestructura	Mobiliario Espacio físico Iluminación Ventilación
		Calidad de trabajo	Errores Pulcritud Minuciosidad Eficiencia
		Compromiso institucional	Trabajo colaborativo Cumplimiento de objetivos.





### 3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

#### 3.5.1. Población

Cabezas et al. (2018) respecto a la población menciona que es el conjunto de datos vinculados a personas, objetos u otros que se encuentran relacionados a lo que se puede estudiar. Para dicho caso estuvo conformado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, tal y como se muestra a continuación:

**Tabla 2**

*Población de estudio*

<b>Tipo de Trabajador</b>	<b>Cantidad</b>
Régimen D.L. N° 276 – Trabajadores administrativos, nombrados y permanentes.	13
Régimen D.L. N° 728 – Trabajadores obreros, nombrados y permanentes.	11
Funcionarios CAS D.L. N° 1057	4
Trabajadores CAS D.L N° 1057	15
<b>Total</b>	<b>43</b>

#### 3.5.2. Muestra

Acorde a lo indicado por Cabezas et al. (2018) “la muestra es una parte del universo total, de una población” (p.93). En consecuencia, para el presente caso estuvo compuesta por toda la población, eso se debe a que se está trabajando con un grupo pequeño y para lograr representatividad se considera  $N=n$ .

#### 3.5.3. Muestreo

El muestreo a utilizar fue el muestreo probabilístico aleatorio simple, brindando la misma probabilidad a la población de ser seleccionados; esto debido a que la población es pequeña y se trata de buscar una muestra representativa.

#### 3.5.4. Unidad de análisis

"



Esta estuvo compuesta por trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca en el periodo 2022.

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

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

La encuesta es definida según Gallardo (2017), como una técnica generalmente empleada en estudios cuantitativos, permite obtener información de una fuente primaria, pues cuenta con la participación directa de la unidad de análisis, de dónde se obtuvieron respuestas valoradas en una escala de medición. En consecuencia, como técnica se utilizó la encuesta, aplicada según el contexto de la investigación de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, en función a la muestra especificada, la cual mantiene al investigador como un observador.

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Cuya herramienta de encuesta es el cuestionario, mismo que según Arias (2020) “es un formato estructurado por una serie de enunciados o preguntas que deben ser resueltas por el encuestado, teniendo que marcar una alternativa, la cual, ésta sujeta a una escala de medición específica”. En efecto se contó con dos cuestionarios, cada una con 12 interrogantes sobre las variables de estudio.

Además, dichos instrumentos de medición documental pasaron por un proceso de validez y confiabilidad, para garantizar la consistencia interna y repetibilidad del instrumento, buscando que las variables realmente se están midiendo correctamente. En tal sentido para la validez se hizo uso del método de juicio de expertos y V de Aiken, donde profesionales de la materia revisaron y calificaron el instrumento antes de su aplicación; en cuanto a la confiabilidad fue medido con una prueba piloto y calculado el coeficiente de Alfa de Cronbach.

”



### 3.7. Procesamiento y análisis de datos

#### 3.7.1. Procesamiento de datos

El proceso inició con la codificación de las respuestas del cuestionario, para posteriormente ser procesadas en hojas de cálculo, donde se procedió con limpieza de la base de datos. Posteriormente, con el uso del software estadístico, se dio paso al proceso estadístico inferencial, donde se conformaron las tablas de correlación; todo ello permitiendo responder a los objetivos e hipótesis planteadas.

#### 3.7.2. Análisis de datos

Dicho proceso se realizó utilizando la base de datos construida en Microsoft Excel 2019. Esta herramienta permitió obtener los resultados descriptivos e inferenciales que están acompañadas de sus respectivas interpretaciones, corroborando el alcance de los propósitos trazados.

### 3.8. Aspectos éticos y rigor científico

Como parte de los aspectos éticos considerados dentro de la presente indagación se tiene (Alvarez, 2019):

- **Principio de beneficencia:** Dentro del estudio se cuidó el bienestar integral de las unidades de análisis que formen parte de la indagación, sea a nivel físico, psicológico y emocional; de forma que no se perjudica a ninguno, al contrario, se buscó contribuir dentro de la línea de investigación o temática abordada en el campo investigativo con los resultados que se obtengan.
- **Principio de autonomía:** Cada uno de los participantes de la investigación, incluidos los autores de la misma; de manera libre e independiente han decidido involucrarse en el desarrollo y ejecución del estudio, contando con toda la información referida a los términos y condiciones que ello implica.

"



- **Principio de justicia:** Para la ejecución de la indagación se hizo uso de recursos materiales e inmateriales, los cuales, se optimizó su empleo, no afectando a terceros, y con ello perjudicar los resultados que se puedan.

Dentro de los criterios de rigor científico empleados para la presente investigación se estipulan los siguientes (Noreña et al., 2012):

- **Consistencia teórica:** La investigación, partiendo del problema identificado, buscó su materialización cognoscitiva por medio de teorías o constructos que permitan interpretar y fundamentar la medición de las variables, y con ello responder a los objetivos manifestados.
- **Credibilidad:** La indagación expone a detalle los resultados registrados y todo lo observado concerniente a la problemática abordada, no alterando o modificando a conveniencia la información, sino, tal cual presentarla de manera real y auténtica.
- **Auditabilidad:** Los investigadores, partiendo de su reflexión autocrítica, desarrollaron con objetividad y neutralidad el estudio, mostrando a detalle el procesamiento llevado a cabo, sin poner de manifiesto subjetividades o inclinación a una postura específica.
- **Aplicabilidad:** Como cualquier investigación, la aplicación del método científico representa el eje clave para validar los resultados encontrados, por lo que, dentro de la exploración se buscó formular como ejemplo su desarrollo para poder ser aplicado o transferible a otros contextos que aborden una similar problemática.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

##### 4.1.1. Resultados de la variable satisfacción laboral

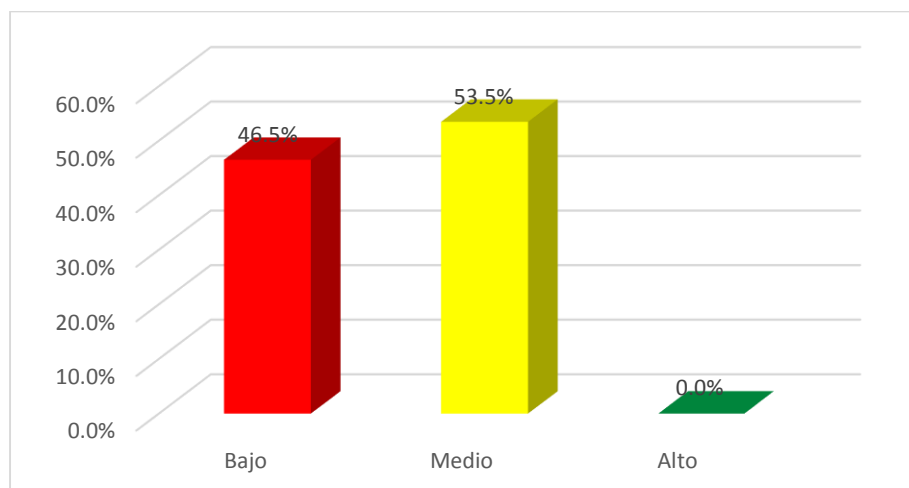
**Tabla 3**

*Baremos de la variable satisfacción laboral*

Nivel	Intervalo
Bajo	12-28
Regular	29-44
Alto	45-60

**Figura 1**

*Nivel de satisfacción laboral*



La figura antecedente muestra que, de los 43 trabajadores encuestados, existe un 53.5% de los mismos que presentan nivel de satisfacción medio, el 46.5% presentan bajos niveles de satisfacción y 0% de nivel alto. Por tanto, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca no se encuentran plenamente satisfechos con sus labores efectuadas.

"



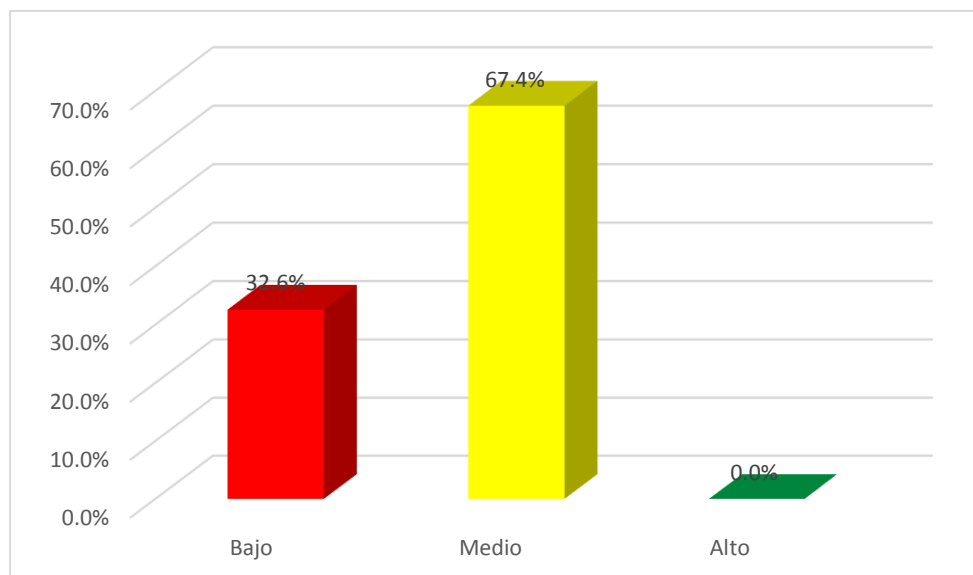
**Tabla 4**

*Baremos de la dimensión condiciones laborales*

Nivel	Intervalo
Bajo	4-9
Regular	10-15
Alto	16-20

**Figura 2**

*Nivel de satisfacción de condiciones laborales*



En cuanto a la primera dimensión de la variable satisfacción laboral, la figura anterior muestra que, de los 43 trabajadores encuestados, existe un 67.4% de los mismos que presentan nivel de satisfacción medio, el 32.6% presentan bajos niveles de satisfacción y 0% de nivel alto. Por tanto, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca no se muestran plenamente satisfechos con las condiciones laborales a las que están sujetos.

”



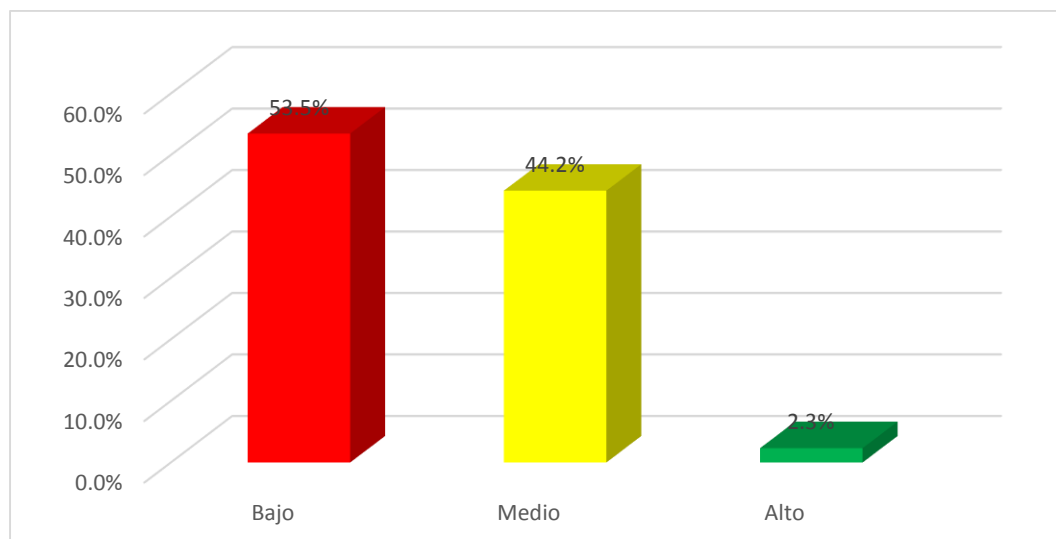
**Tabla 5**

*Baremos de la dimensión relaciones interpersonales*

Nivel	Intervalo
Bajo	2-5
Regular	6-7
Alto	8-10

**Figura 3**

*Nivel de satisfacción de relaciones interpersonales*



En cuanto a la segunda dimensión de la variable satisfacción laboral, la figura anterior muestra que, de los 43 trabajadores encuestados, existe un 53.5% de los mismos que presentan nivel de satisfacción bajo, el 44.2% presentan medios niveles de satisfacción y únicamente el 2.3% presentan un nivel alto. Por tanto, ninguno de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca se encuentra plenamente satisfecho con las relaciones interpersonales entre miembros de la organización.

”



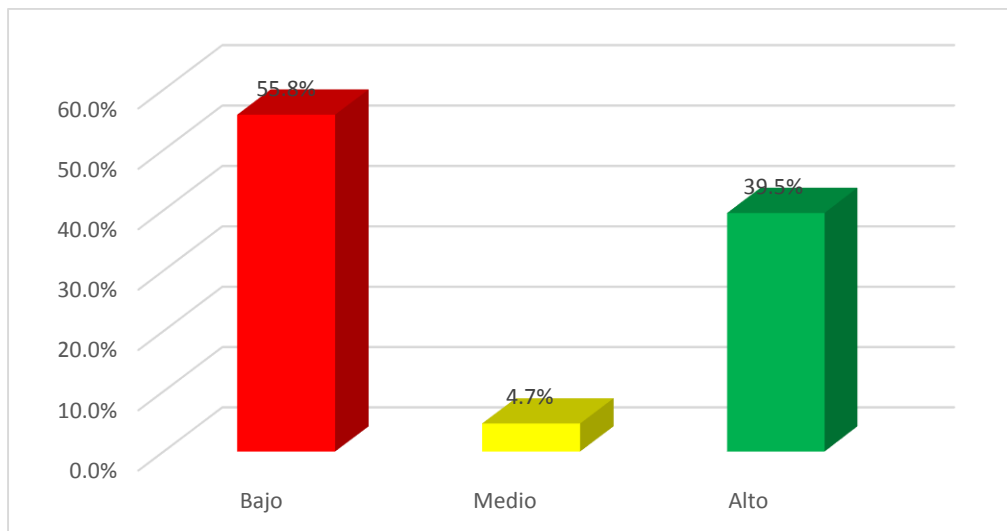
**Tabla 6**

*Baremos de la dimensión participación*

Nivel	Intervalo
Bajo	2-5
Regular	6-7
Alto	8-10

**Figura 4**

*Nivel de satisfacción de participación*



En cuanto a la tercera dimensión de la variable satisfacción laboral, la figura anterior muestra que, de los 43 trabajadores encuestados, existe un 55.8% de los mismos que presentan nivel de satisfacción bajo, el 4.7% presentan medios niveles de satisfacción y el 39.5% presentan un nivel alto. Por tanto, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca existen un porcentaje que, si están satisfechos con ser partícipes en las actividades previstas por la entidad, muestran que un porcentaje mayor no está de acuerdo con tal afirmación.

”





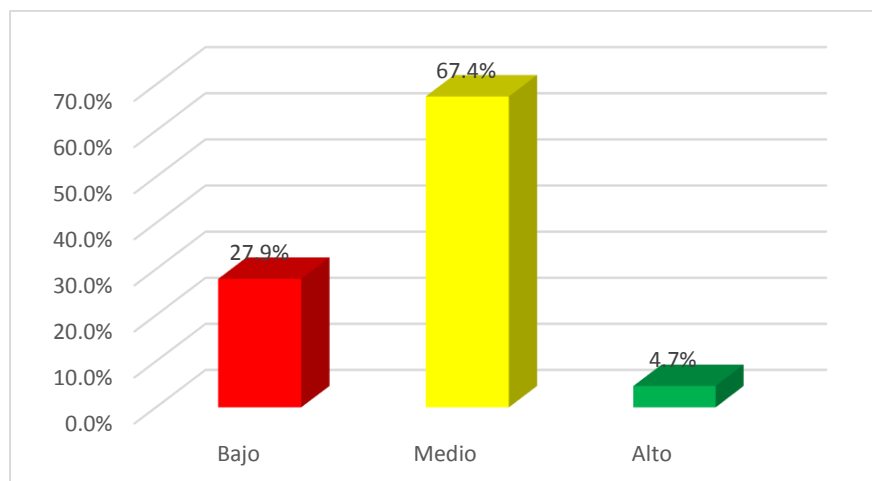
**Tabla 7**

*Baremos de la dimensión infraestructura*

Nivel	Intervalo
Bajo	4-9
Regular	10-15
Alto	16-20

**Figura 5**

*Nivel de satisfacción de la dimensión infraestructura*



En cuanto a la cuarta dimensión de la variable satisfacción laboral, la figura anterior muestra que, de los 43 trabajadores encuestados, existe un 67.4% de los mismos que presentan nivel de satisfacción medio, el 27.9% presentan bajos niveles de satisfacción y solo el 4.7% presentan un nivel alto. Por tanto, solo existe un mínimo de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca que se muestran satisfechos con la infraestructura de la entidad.

”



#### 4.1.2. Resultados de la variable desempeño

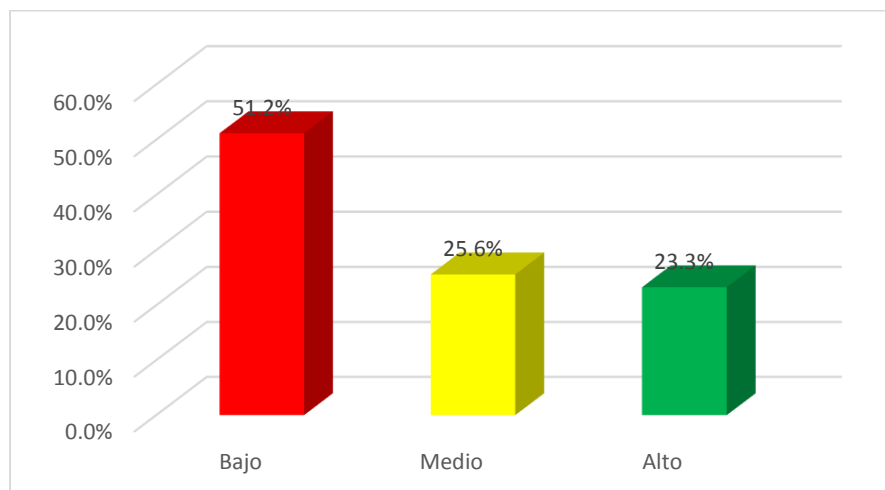
**Tabla 8**

*Baremos de la variable desempeño*

Nivel	Intervalo
Bajo	12-28
Regular	29-44
Alto	45-60

**Figura 6**

*Nivel de desempeño*



La figura antecedente muestra que, de los 43 trabajadores encuestados, existe un 51.2% de los mismos que presentan nivel de desempeño bajo, el 25.6% presentan niveles de desempeño medio y el 23.3% presentan un nivel alto. Por tanto, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca presentan en gran porcentaje bajos niveles de desempeño laboral.

”



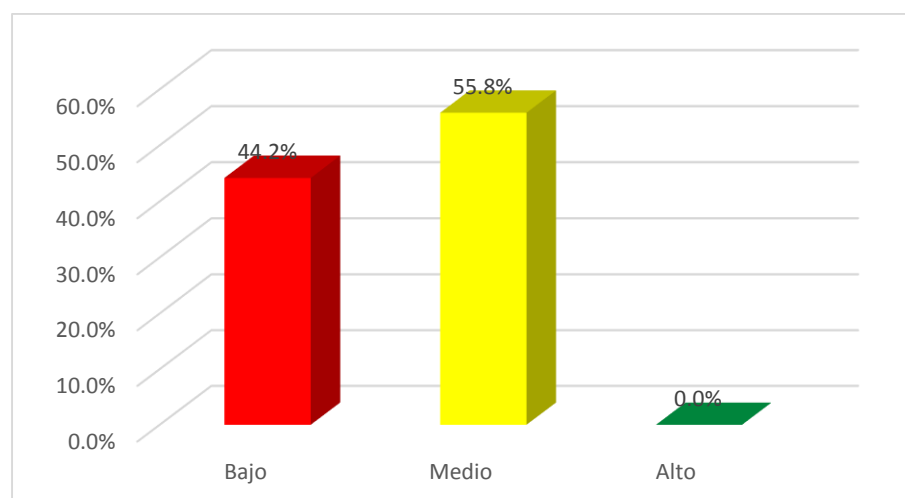
**Tabla 9**

*Baremos de la dimensión calidad de trabajo*

Nivel	Intervalo
Bajo	6-14
Regular	14-22
Alto	23-30

**Figura 7**

*Nivel de calidad de trabajo*



En cuanto a la primera dimensión de la variable desempeño, la figura anterior muestra que, de los 43 trabajadores encuestados, existe un 55.8% de los mismos que presentan nivel de desempeño medio, el 44.2% presentan bajos niveles de desempeño y el 0% presentan un nivel alto. Por tanto, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca no existen ningún trabajador que presente niveles óptimos de calidad de trabajo.

”



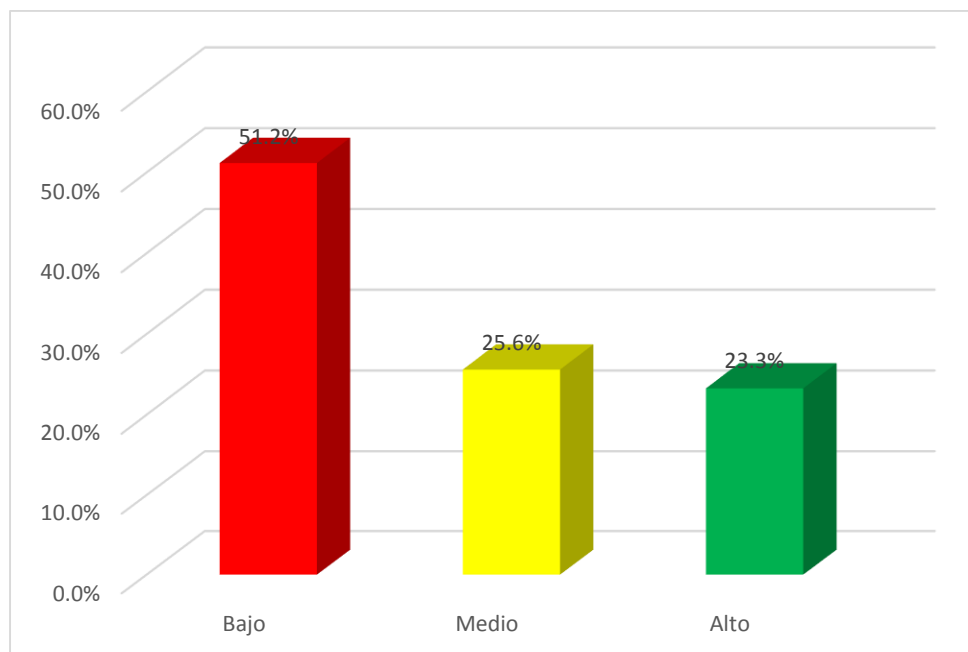
**Tabla 10**

*Baremos de la dimensión compromiso institucional*

Nivel	Intervalo
Bajo	6-14
Regular	14-22
Alto	23-30

**Figura 8**

*Nivel de compromiso institucional*



En cuanto a la segunda dimensión de la variable desempeño, la figura anterior muestra que, de los 43 trabajadores encuestados, existe un 51.2% de los mismos que presentan nivel de desempeño bajo, el 25.6% presentan niveles de desempeño medios y un 23.3% presentan un nivel alto. Por tanto, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca en su mayoría presentan bajos niveles de compromiso institucional frente a un porcentaje menor que si lo hace.

”



## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0.905	43	0.002
Desempeño	0.861	43	0.000

Como parte del ritual de significancia estadística, el primer paso para elegir una prueba estadística es establecer la normalidad de los datos, es por ello que mediante la prueba de Shapiro-Wilk para muestras menores a 50 datos se puede observar que existe un p-valor de 0.002 y 0.000 < al 0,05, es decir los datos no presentan una distribución normal, lo que conlleva a elegir la estadística no paramétrica (Rho de Spearman).

### 4.2.2. Hipótesis general

**Tabla 12**

*Correlación de satisfacción laboral y desempeño*

		Satisfacción laboral		Desempeño	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000		,715**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N	43		43
Desempeño	Desempeño	Coefficiente de correlación	,715**		1.000
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	43		43

"



Como se puede observar en la tabla anterior, con un p-valor de 0.000 al 0.05 se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022. Además, el coeficiente Rho = 0.715 indica una correlación fuerte, es decir a mayor satisfacción laboral mayor será el desempeño de los trabajadores y a menor satisfacción laboral menor será el desempeño del trabajador.

#### 4.2.3. Hipótesis específicas

**Tabla 13**

*Correlación de condiciones laborales y desempeño*

		Condiciones laborales		Desempeño
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000	,508**
		Sig. (bilateral)		0.000
Desempeño		N	43	43
		Coeficiente de correlación	,508**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	43	43

En cuanto a la primera hipótesis específica, la tabla anterior, con un p-valor de 0.000 al 0.05 se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022. Además, el coeficiente Rho = 0.508 indica una correlación moderada, es decir a mejores condiciones laborales mejor será el desempeño de los trabajadores y ocurre lo contrario si eso disminuye.

"



**Tabla 14**

*Correlación de relaciones interpersonales y desempeño*

		Relaciones interpersonales		Desempeño
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	,626**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño	N	43	43
		Coefficiente de correlación	,626**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	43	43

En cuanto a la segunda hipótesis específica, la tabla anterior, con un p-valor de 0.000 < al 0.05 se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022. Además, el coeficiente Rho = 0.626 indica una correlación moderada, es decir a mejores relaciones interpersonales mejor será el desempeño de los trabajadores y ocurre lo contrario si eso disminuye.

**Tabla 15**

*Correlación de participación y desempeño*

		Participación		Desempeño
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1.000	,729**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño	N	43	43
		Coefficiente de correlación	,729**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	43	43

"



En cuanto a la tercera hipótesis específica, la tabla anterior, con un p-valor de 0.000 < al 0.05 se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la participación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022. Además, el coeficiente Rho = 0.729 indica una correlación fuerte, es decir a mayor participación mayor será el desempeño de los trabajadores y ocurre lo contrario si eso disminuye.

**Tabla 16**

*Correlación de infraestructura y desempeño*

			Infraestructura	Desempeño
Rho de Spearman	Infraestructura	Coeficiente de correlación	1.000	,473**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño	N	43	43
		Coeficiente de correlación	,473**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	43	43

En cuanto a la tercera hipótesis específica, la tabla anterior, con un p-valor de 0.000 < al 0.05 se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la infraestructura y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022. Además, el coeficiente Rho = 0.473 indica una correlación baja, es decir a mejor infraestructura mejor será el desempeño de los trabajadores y ocurre lo contrario si eso disminuye.

"





### 4.3. Discusión de resultados

Los resultados inferenciales la presente investigación logró comprobar la hipótesis alterna que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022, sustentados con la prueba de correlación de Spearman = 715, cuyo valor de significancia asintótica bilateral fue de 0.000 la cual es inferior al 0.05, lo que permitió aceptar dicha hipótesis.

Los hallazgos de correlación se asemejan a los que encontró Ludeña (2019) mostraron que hay una correlación de R 0,576 entre la satisfacción y el desempeño laboral con una significación bilateral de valor 0,000. Se trata de una correlación lineal positiva moderada. Si bien el mencionado autor empleó la estadística paramétrica tuvo que pasar previamente por la fase de correlación donde esta tuvo una intensidad media.

En el mismo ámbito Pérez (2018) aplicó cuestionarios en escala Likert una muestra de 72 trabajadores y sus resultados muestran  $Rho = 0.872$  indica una correlación alta, al mismo tiempo el valor de significancia de 0.034 o sea un valor de p (menor de 0.05). De este modo el autor empleó los mismos instrumentos y a una muestra parecida y obtuvo resultados muy parecidos a lo que se encontró en la presente investigación.

Por su parte, Bardalez (2021) con un  $Rho$  de 0,772 y un  $p$  value = 0.001, al aceptar que existe una relación significativa entre el régimen laboral y la satisfacción. Si bien una de sus variables está relacionada con las que se ha estudiado en la presente investigación el resultado de asociación con otras variables también resulta positiva y significativa.

En la misma conjetura autores como Cuno (2019), Argote (2018), Leiva (2021) y Carranza (2019) lograron establecer que existe relación directa significativa entre la satisfacción y el desempeño de los trabajadores en unidades ejecutoras del sector público; quedando demostrado así que están deben ser tratadas y tenidas en cuenta para la mejora continua de las entidades gubernamentales.

"



Ante lo investigado nace la necesidad para que en futuras investigaciones se puedan estudiar los factores que están asociados con el comportamiento de las variables en poblaciones más representativas y aportar al conocimiento científico, además se pueden realizar estudios aplicados para mejorar las variables objetos de estudio.



## CONCLUSIONES

Como primera conclusión se determinó que existe relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

Asimismo, se pudo establecer que existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

Además, se logró establecer que existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

También se pudo establecer que existe relación directa y significativa entre la participación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

Finalmente, se pudo establecer que existe relación directa y significativa entre la infraestructura y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.



## RECOMENDACIONES

A la Municipalidad Distrital de Chalamarca se recomienda tomar acciones para mejorar los niveles de satisfacción y desempeño de sus trabajadores mediante incentivos, planes de capacitación y talleres de socialización.

A la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, establecer mejores condiciones de trabajo en las suscripciones del contrato ya que se ha evidenciado de que estas mejoran el desempeño.

A la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, generar espacios de socialización y fomentar lazos entre los trabajadores de las distintas áreas de la entidad edil.

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca involucrarse en la participación de cada una de las actividades que son previstas por su centro laboral y así mejorar los vínculos entre compañeros y la identidad con la institución.

Finalmente se recomienda a la gerencia general de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, mejorar los ambientes de infraestructura de las diversas áreas para hacer que el trabajador se sienta más a gusto en el desarrollo cotidiano de sus labores.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, E., Tafur, J., y Leal, M. (2018). Organizational commitment as a successor of the quality of the health. *Revista Espacios*, 9(11), 15-26. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Alvarez, P. (2019). *Ética e investigación*. Facultad de Derecho- Ceide. Cali: Universidad De Santiago de Cali. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aK2miZJeH4kJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf+Ycd=1Yhl=es-419Yct=clnkYgl=pe>
- Araya, L., Y Pedreros, M. (2013). Análisis de las Teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(142), 45-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Argote, C. (2018). *Relación entre satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma del año 2017*. Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6681>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (Primera ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Bardalez, A. (2021). *Régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67159>
- Benalcázar, C. F. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Quito: Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7627>
- Bosch, E., Pozo, P., Y Vaquer, A. (2016). *Teoría general del contrato*. Barcelona: Marcial Pons. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491230557.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D., Y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Calle, I. (2013). *Las relaciones interpersonales*. Obtenido de Farodevigo: <https://www.farodevigo.es/opinion/2013/11/20/relaciones-interpersonales-17333884.html>
- Carranza, G. (2019). *Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores del área de programas sociales de una municipalidad del departamento de Cajamarca*. Cajamarca: Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/15111>
- Castro, K., Y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Charaja, Y., Y Mamani, J. (2014). Motivation And Job Satisfaction Of Employees Of The Regional Directorate Of Foreign Trade And Tourism - Puno - Peru, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 5-14. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttextYpid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttextYpid=S2219-71682014000100001)

”



- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México: Mc Graw Hill.  
Obtenido de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- ComexPeru. (2019). *Reporte De Competitividad Global 2019: Mercado Laboral*. Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/articulo/reportes-de-competitividad-global-2019-mercado-laboral>
- Cuno, E. (2019). *El desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, Canchis – Cusco*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3230>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: McGraw - Hill - 2018 - Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Idrogo, F. (2018). *El Clima Laboral Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Universidad Nacional Autónoma De Chota*. Chota: Universidad Nacional Autónoma De Chota. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2152>
- ISOTools. (2014). *SO 45001: La norma de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de [http://info.isotools.org/iso-45001-nueva-norma-seguridad-salud-en-el-trabajo?\\_\\_hstc=175530173.2eb9ffdb2900909e56b873a15efe08e5.1648095933454.1648095933454.1648095933454.1Y\\_\\_hssc=175530173.1.1648095933456Y\\_\\_hsfp=1891680033YhsCtaTracking=7b73efa4-bb3f-4a96-](http://info.isotools.org/iso-45001-nueva-norma-seguridad-salud-en-el-trabajo?__hstc=175530173.2eb9ffdb2900909e56b873a15efe08e5.1648095933454.1648095933454.1648095933454.1Y__hssc=175530173.1.1648095933456Y__hsfp=1891680033YhsCtaTracking=7b73efa4-bb3f-4a96-)
- Leiva, K. (2021). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Baños del inca, 2019*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4089>
- Ludeña, E. V. (2019). *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica*. Guayaquil: Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13240>
- Madero, S., Y Rodriguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 97-105.  
doi:<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Marin, J. L., Y Delgado, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159.  
doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

”



- Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- ORH. (2019). *Observatorio de RRHH*. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-en-espana-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea.html>
- Pedraza, E., Y Conde, M. (2015). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 6(3), 50-61. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Perez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambo. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28321/1/45%20GTH.pdf>
- Pineda, J., Y Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Política Económica*, 29(65), 63-105. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-44832011000200003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832011000200003)
- Pumar, M. J. (2005). *Colaboración y Liderazgo*. Universidad de Navarra. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/37292/1/María%20Jesús%20Pumar%20Méndez.pdf>
- Randstad . (2018). *Randstad workmonitor reporte global Q3 - 2018*. Obtenido de <https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/estudios/workmonitor-reporte-global-q3-2018/>
- Rodriguez, A. (2016). *La comunicación dentro de las organizaciones*. Universidad Militar de Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14976/RODRIGUEZ%20MORALELANGELA%20YOJANA2016.pdf?sequence=1#:~:text=Según%20Thompson%2C%20I.,que%20son%20comprensibles%20para%20ambos.>
- Rojas, J., Pelegrin, A., Y Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006#:~:text=Según%20la%20Real%20Academia%20Española,empleados%20y%20los%20resultados%20obtenidos.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006#:~:text=Según%20la%20Real%20Academia%20Española,empleados%20y%20los%20resultados%20obtenidos.)
- Rozas, P., Y Sánchez, R. (2004). *Desarrollo de infraestructura y crecimiento económico: revisión conceptual*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/6441/S048642\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/6441/S048642_es.pdf)
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., Y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)
- Sanchez, H., Reyes, C., Y Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

”



Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Barranquilla: Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed>





ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencias

Título: Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
PG: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022?	OG: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.	HG: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022. HE1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Condiciones laborales	Tipo de contrato Remuneración Horario de trabajo Jornada de trabajo	1 2 3 4	<i>Likert</i> 1: Nada satisfecho	
			Relaciones interpersonales	Pares Jefes	5 6		Bajo
			Participación	Toma de decisiones Actividades institucionales	7 8	3: Neutral	Regular
			Infraestructura	Mobiliario Espacio físico Iluminación Ventilación	9 10 11 12	4: Muy satisfecho 5: Totalmente satisfecho	Alto

"



**Título: Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.**

<b>Formulación</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables, dimensiones e indicadores</b>				
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022? PE2: ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022. PE3: ¿Qué relación existe entre la participación y el	Distrital de Chalamarca, 2022. OE2: Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022. OE3: Establecer la relación entre la participación y el desempeño de los trabajadores de la	Distrital de Chalamarca, 2022. HE2: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022. HE3: Existe relación significativa entre la participación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad	<b>Dimension es</b>  Calidad de trabajo        <b>Compromis o instituciona l</b>	<b>Indicadores</b>  Errores Publicidad Minuciosidad Eficiencia Trabajo colaborativo   Cumplimiento de objetivos	<b>Ítems</b>  1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10    11, 12	<b>Escala de medición</b>           <b>Likert</b>  1: Nunca 2: Casi nunca 3: En ocasiones 4: Casi siempre 5: Siempre	<b>Niveles o rangos</b>              Bajo Regular Alto

"



**Título: Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.**

<b>Formulación</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables, dimensiones e indicadores</b>
desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022?	Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.	Distrital de Chalamarca, 2022. HE4: Existe relación significativa entre la infraestructura y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.	
PE4: ¿Qué relación existe entre la infraestructura y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022?	OE4: Establecer la relación entre la infraestructura y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.	la infraestructura el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.	

"



---

**Título: Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.**

---

**Alcance, tipo y enfoque de investigación**

**Diseño de investigación y población y muestra**

**Técnica e instrumento**

**Estadístico a utilizar**

**Alcance:** Correlacional

**Diseño:** No experimental

**Tipo:** Básica

**Población:** 43 trabajadores

**Técnica:** Encuesta

Pearson o Spearman según la prueba de normalidad de Shapiro

**Enfoque:** Cuantitativo

**Muestra:** 43 trabajadores

**Instrumento:** Cuestionario

Wilk

”



## Anexo 2. Instrumento 1

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL								
<p><b><u>INSTRUCCIONES</u></b></p> <p>A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre la variable, a las que se debe responder con la mayor sinceridad de acuerdo a las observaciones realizadas.</p> <p>El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro que considere pertinente.</p> <p><b>Género:</b> Masculino ( ) Femenino ( )      <b>Edad (en años):</b> .....</p> <p><b>Condición laboral:</b> Nombrado Administrativo ( )    Nombrado Obrero ( )    Funcionario CAS ( )                      Obrero CAS ( )</p> <p><b>Tiempo de servicio (en años):</b> .....</p>								
<b>Escala de Valoración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>			
	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Neutral	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho			
AFIRMACIONES				INTENSIDAD				
				1	2	3	4	5
<b>V1: Satisfacción laboral</b>								
Condi cione s labor ales	1. Como se siente usted respecto al tipo de contrato con que cuenta actualmente.							
	2. Como se siente usted respecto a la remuneración percibida por las labores realizadas.							
	3. Como se siente usted respecto a los horarios de trabajo de la entidad.							
	4. Cómo se siente usted respecto a la jornada de trabajo de la entidad.							
Relaci ones	5. Cómo se siente usted respecto a la relación que mantiene con sus pares en la entidad.							

"



interpersonales	6. Cómo se siente usted respecto a la relación que mantiene con sus jefes inmediatos en la entidad.					
Participación	7. Cómo se siente usted respecto a su participación en la toma de decisiones en beneficio de la entidad.					
	8. Cómo se siente usted respecto a su participación en las actividades institucionales organizadas por la entidad.					
Infraestructura	9. Cómo se siente usted respecto al mobiliario brindado por la entidad para sus actividades.					
	10. Cómo se siente usted respecto al espacio físico en su área donde desarrolla sus actividades.					
	11. Cómo se siente usted respecto a la iluminación de su espacio de trabajo.					
	12. Cómo se siente usted respecto a la ventilación de su espacio de trabajo.					



**Anexo 3. Instrumento 2**

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO									
<u>INSTRUCCIONES</u>									
<p>A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre la variable, a las que se debe responder con la mayor sinceridad de acuerdo a las observaciones realizadas.</p> <p>El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro que considere pertinente.</p>									
Escala de Valoración	1	2	3	4	5				
	Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre				
AFIRMACIONES				INTENSIDAD					
				1	2	3	4	5	
V2: Desempeño									
Calidad de trabajo	1. Usted revisa su trabajo realizado antes de pasar a las siguientes fases o áreas.								
	2. Usted coopera con sus compañeros para evitar errores y complicaciones en el desarrollo de los procesos.								
	3. Considera usted que sus compañeros son ordenados en los procedimientos.								
	4. Usted mantiene ordenada su documentación según las características necesarias.								
	5. Usted es cuidadoso con la documentación que elabora o recibe.								
	6. Considera usted que sus compañeros revisan la información antes de ser enviados a otras áreas.								
	7. Usted ha propuesto algún sistema de mejora para la entidad.								
Compromiso institucional	8. Considera usted que sus compañeros son eficientes en sus labores que desarrollan.								
	9. Usted se siente comprometido con la entidad para las diversas actividades.								
	10. Considera usted que el trabajo colaborativo mejora el desempeño organizacional.								
	11. Usted se siente comprometido con los objetivos organizacionales de la entidad.								
	12. Considera usted que sus compañeros buscan el cumplimiento de objetivos de la entidad.								

"



#### Anexo 4. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento 1

### FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

<b>Nombre del experto</b>	Yonel Delgado Requejo
<b>Profesión</b>	Contador
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	03
<b>Grado académico más alto</b>	Maestro en Administración de Negocios - MBA
<b>Título del proyecto</b>	Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022
<b>Nombres y apellidos del responsable</b>	Díaz Bustamante, José Carloman

#### INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

<b>Detalle de los ítems del instrumento</b>	El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems y alternativas	Evaluación del experto	
<b>Dimensión 1: Condiciones laborales</b>		
<b>1. Cómo se siente usted respecto al tipo de contrato con que cuenta actualmente.</b>	1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>

"





Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>2. Cómo se siente usted respecto a la remuneración percibida por las labores realizadas.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>3. Cómo se siente usted respecto a los horarios de trabajo de la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>4. Cómo se siente usted respecto a la jornada de trabajo de la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			

"



Totalmente satisfecho		
<b>Dimensión 2: Relaciones interpersonales</b>		
<b>5. Cómo se siente usted respecto a la relación que mantiene con sus pares en la entidad.</b>	1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>
Poco satisfecho		
Neutral		
Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		
<b>6. Cómo se siente usted respecto a la relación que mantiene con sus jefes inmediatos en la entidad.</b>	1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>
Poco satisfecho		
Neutral		
Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		
<b>Dimensión 3: Participación</b>		
<b>7. Cómo se siente usted respecto a su participación en la toma de decisiones en beneficio de la entidad.</b>	1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>
Poco satisfecho		
Neutral		
Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		


"



<b>8. Cómo se siente usted respecto a su participación en las actividades institucionales organizadas por la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>Dimensión 4: Infraestructura</b>			
<b>9. Cómo se siente usted respecto al mobiliario brindado por la entidad para sus actividades.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>10. Cómo se siente usted respecto al espacio físico en su área donde desarrolla sus actividades.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>11. Cómo se siente usted respecto a la iluminación de su espacio de trabajo.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	

"



Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>12. Cómo se siente usted respecto a la ventilación de su espacio de trabajo.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
 <b>MBA. Yonel Delgado Requejo</b> Contador Público Colegiado MAT: 02-10541 CCPLL			



## FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

<b>Nombre del experto</b>	Jhonny Biler Benavidez Gálvez
<b>Profesión</b>	Contador
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	9
<b>Grado académico más alto</b>	Magíster en Gestión Pública
<b>Título del proyecto</b>	Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022
<b>Nombres y apellidos del responsable</b>	Díaz Bustamante, José Carloman

### INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

<b>Detalle de los ítems del instrumento</b>	El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems y alternativas	Evaluación del experto	
<b>Dimensión 1: Condiciones laborales</b>		
<b>1. Cómo se siente usted respecto al tipo de contrato con que cuenta actualmente.</b>	1 ( X )	0 ( )

"



Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>2. Cómo se siente usted respecto a la remuneración percibida por las labores realizadas.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>3. Cómo se siente usted respecto a los horarios de trabajo de la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>4. Cómo se siente usted respecto a la jornada de trabajo de la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			

”



Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		
<b>Dimensión 2: Relaciones interpersonales</b>		
<b>5. Cómo se siente usted respecto a la relación que mantiene con sus pares en la entidad.</b>	1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>
Poco satisfecho		
Neutral		
Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		
<b>6. Cómo se siente usted respecto a la relación que mantiene con sus jefes inmediatos en la entidad.</b>	1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>
Poco satisfecho		
Neutral		
Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		
<b>Dimensión 3: Participación</b>		
<b>7. Cómo se siente usted respecto a su participación en la toma de decisiones en beneficio de la entidad.</b>	1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>
Poco satisfecho		
Neutral		
Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		

"

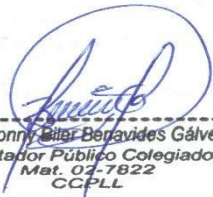


<b>8. Cómo se siente usted respecto a su participación en las actividades institucionales organizadas por la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>Dimensión 4: Infraestructura</b>			
<b>9. Cómo se siente usted respecto al mobiliario brindado por la entidad para sus actividades.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>10. Cómo se siente usted respecto al espacio físico en su área donde desarrolla sus actividades.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>11. Cómo se siente usted respecto a la iluminación de su espacio de trabajo.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	

"





Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>12. Cómo se siente usted respecto a la ventilación de su espacio de trabajo.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
 Mg. Jhonny César Beravides Gálvez Contador Público Colegiado Mat. 07-7822 CCPLL			

"



## FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

<b>Nombre del experto</b>	Milord Idrogo Gálvez
<b>Profesión</b>	Contador
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	11
<b>Grado académico más alto</b>	Magíster en Gestión Pública
<b>Título del proyecto</b>	Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022
<b>Nombres y apellidos del responsable</b>	Díaz Bustamante, José Carloman

### INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

<b>Detalle de los ítems del instrumento</b>	El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems y alternativas	Evaluación del experto	
<b>Dimensión 1: Condiciones laborales</b>		
<b>1. Cómo se siente usted respecto al tipo de contrato con que cuenta actualmente.</b>	1 ( X )	0 ( )

"



Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>2. Cómo se siente usted respecto a la remuneración percibida por las labores realizadas.</b>		1 ( )	0 (X )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b> Especificar a qué procesos hace referencia.	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>3. Cómo se siente usted respecto a los horarios de trabajo de la entidad.</b>		1 (X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>4. Cómo se siente usted respecto a la jornada de trabajo de la entidad.</b>		1 (X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			

"



Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		
<b>Dimensión 2: Relaciones interpersonales</b>		
<b>5. Cómo se siente usted respecto a la relación que mantiene con sus pares en la entidad.</b>	1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>
Poco satisfecho		
Neutral		
Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		
<b>6. Cómo se siente usted respecto a la relación que mantiene con sus jefes inmediatos en la entidad.</b>	1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>
Poco satisfecho		
Neutral		
Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		
<b>Dimensión 3: Participación</b>		
<b>7. Cómo se siente usted respecto a su participación en la toma de decisiones en beneficio de la entidad.</b>	1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>
Poco satisfecho		
Neutral		
Muy satisfecho		
Totalmente satisfecho		

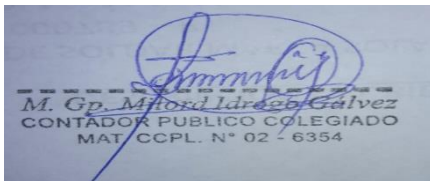
"



<b>8. Cómo se siente usted respecto a su participación en las actividades institucionales organizadas por la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>Dimensión 4: Infraestructura</b>			
<b>9. Cómo se siente usted respecto al mobiliario brindado por la entidad para sus actividades.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>10. Cómo se siente usted respecto al espacio físico en su área donde desarrolla sus actividades.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>11. Cómo se siente usted respecto a la iluminación de su espacio de trabajo.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	

"



Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
<b>12. Cómo se siente usted respecto a la ventilación de su espacio de trabajo.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nada satisfecho		<b>Sugerencias:</b>	
Poco satisfecho			
Neutral			
Muy satisfecho			
Totalmente satisfecho			
			

"



## Anexo 5. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento 2

### FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO

<b>Nombre del experto</b>	Yonel Delgado Requejo
<b>Profesión</b>	Contador
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	03
<b>Grado académico más alto</b>	Maestro en Administración de Negocios - MBA
<b>Título del proyecto</b>	Satisfacción laboral y con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022
<b>Nombres y apellidos del responsable</b>	Díaz Bustamante, José Carloman

#### INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

<b>Detalle de los ítems del instrumento</b>	El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
<b>Dimensión 1: Calidad de trabajo</b>			
<b>1. Usted revisa su trabajo realizado antes de pasar a las siguientes fases o áreas.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	

"



Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>2. Usted coopera con sus compañeros para evitar errores y complicaciones en el desarrollo de los procesos.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>3. Considera usted que sus compañeros son ordenados en los procedimientos.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>4. Usted mantiene ordenada su documentación según las características necesarias.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			

"





Siempre			
<b>5. Usted es cuidadoso con la documentación que elabora o recibe.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>6. Considera usted que sus compañeros revisan la información antes de ser enviados a otras áreas.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>Dimensión 2: Compromiso organizacional</b>			
<b>7. Usted ha propuesto algún sistema de mejora para la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>8. Considera usted que sus compañeros son eficientes en sus labores que desarrollan.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	

"



Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>9. Usted se siente comprometido con la entidad para las diversas actividades.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>10. Considera usted que el trabajo colaborativo mejora el desempeño organizacional.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>11. Usted se siente comprometido con los objetivos organizacionales de la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			

”



"

<b>12. Considera usted que sus compañeros buscan el cumplimiento de objetivos de la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
 ----- <b>MBA. Yonel Delgado Requejo</b> Contador Público Colegiado MAT: 02-10541 CCPLL			

"



## FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO

<b>Nombre del experto</b>	Jhonny Biler Benavidez Gálvez
<b>Profesión</b>	Contador
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	9
<b>Grado académico más alto</b>	Magíster en Gestión Pública
<b>Título del proyecto</b>	Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022
<b>Nombres y apellidos del responsable</b>	Díaz Bustamante, José Carloman

### INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

<b>Detalle de los ítems del instrumento</b>	El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
<b>Dimensión 1: Calidad de trabajo</b>			
<b>1. Usted revisa su trabajo realizado antes de pasar a las siguientes fases o áreas.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			

"



En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>2. Usted coopera con sus compañeros para evitar errores y complicaciones en el desarrollo de los procesos.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>3. Considera usted que sus compañeros son ordenados en los procedimientos.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>4. Usted mantiene ordenada su documentación según las características necesarias.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			

"



<b>5. Usted es cuidadoso con la documentación que elabora o recibe.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>6. Considera usted que sus compañeros revisan la información antes de ser enviados a otras áreas.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>Dimensión 2: Compromiso organizacional</b>			
<b>7. Usted ha propuesto algún sistema de mejora para la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>8. Considera usted que sus compañeros son eficientes en sus labores que desarrollan.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			

"



En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>9. Usted se siente comprometido con la entidad para las diversas actividades.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>10. Considera usted que el trabajo colaborativo mejora el desempeño organizacional.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>11. Usted se siente comprometido con los objetivos organizacionales de la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>12. Considera usted que sus compañeros buscan el cumplimiento de objetivos de la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )

"



"

Nunca		<b>Sugerencias:</b>
Casi nunca		
En ocasiones		
Casi siempre		
Siempre		



Mg. Jhonny César Beravides Gálvez  
Contador Público Colegiado  
Mat. 02-7822  
CCPLL

"





## FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO

<b>Nombre del experto</b>	Milord Idrogo Gálvez
<b>Profesión</b>	Contador
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	11
<b>Grado académico más alto</b>	Magíster en Gestión Pública
<b>Título del proyecto</b>	Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022
<b>Nombres y apellidos del responsable</b>	Díaz Bustamante, José Carloman

### INDICACIONES:

Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.

<b>Detalle de los ítems del instrumento</b>	El instrumento consta de 12 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la matriz de consistencia. Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.
---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
<b>Dimensión 1: Calidad de trabajo</b>			
<b>1. Usted revisa su trabajo realizado antes de pasar a las siguientes fases o áreas.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			

"



Casi siempre			
Siempre			
<b>2. Usted coopera con sus compañeros para evitar errores y complicaciones en el desarrollo de los procesos.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>3. Considera usted que sus compañeros son ordenados en los procedimientos.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>4. Usted mantiene ordenada su documentación según las características necesarias.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			

"



<b>5. Usted es cuidadoso con la documentación que elabora o recibe.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>6. Considera usted que sus compañeros revisan la información antes de ser enviados a otras áreas.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>Dimensión 2: Compromiso organizacional</b>			
<b>7. Usted ha propuesto algún sistema de mejora para la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>8. Considera usted que sus compañeros son eficientes en sus labores que desarrollan.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			

"



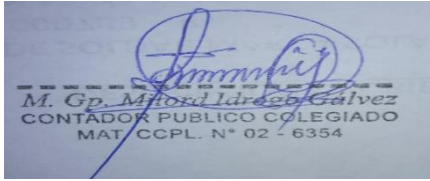
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>9. Usted se siente comprometido con la entidad para las diversas actividades.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>10. Considera usted que el trabajo colaborativo mejora el desempeño organizacional.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>11. Usted se siente comprometido con los objetivos organizacionales de la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )
Nunca		<b>Sugerencias:</b>	
Casi nunca			
En ocasiones			
Casi siempre			
Siempre			
<b>12. Considera usted que sus compañeros buscan el cumplimiento de objetivos de la entidad.</b>		1 ( X )	0 ( )

"



"

Nunca		<b>Sugerencias:</b>
Casi nunca		
En ocasiones		
Casi siempre		
Siempre		



"



## Anexo 6. Base de datos para el análisis de la V de Aiken

### INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque en la casilla el valor que corresponde a cada opción acorde al cumplimiento de cada afirmación, de la siguiente forma: 1) Si cumple, 0) No cumple.

Ítems	Indicadores	Jue z 1	Jue z 2	Jue z 3	Suma	V de Aiken	Promedio V de Aiken
1. Cómo se siente usted respecto al tipo de contrato con que cuenta actualmente.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
2. Cómo se siente usted respecto a la remuneración percibida por las labores realizadas.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	0.92
	El ítem es comprensible	1	1	0	2	0.67	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
3. Cómo se siente usted respecto a los horarios de trabajo de la entidad.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
4. Cómo se siente usted respecto a la jornada de trabajo de la entidad.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
5. Cómo se siente usted respecto a la relación que mantiene con sus pares en la entidad.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	

”



6. Cómo se siente usted respecto a la relación que mantiene con sus jefes inmediatos en la entidad.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
7. Cómo se siente usted respecto a su participación en la toma de decisiones en beneficio de la entidad.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
8. Cómo se siente usted respecto a su participación en las actividades institucionales organizadas por la entidad.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
9. Cómo se siente usted respecto al mobiliario brindado por la entidad para sus actividades.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
10. Cómo se siente usted respecto al espacio físico en su área donde desarrolla sus actividades.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
11. Cómo se siente usted respecto a la iluminación de su espacio de trabajo.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	

”



12. Cómo se siente usted respecto a la ventilación de su espacio de trabajo.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
<b>V de Aiken del Instrumento</b>							<b>0.99</b>

"





### INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO

Marque en la casilla el valor que corresponde a cada opción acorde al cumplimiento de cada afirmación, de la siguiente forma: 1) Si cumple, 0) No cumple.

Ítems	Indicadores	Jue z 1	Jue z 2	Jue z 3	Sum a	V de Aike n	Promedi o V de Aiken
1. Usted revisa su trabajo realizado antes de pasar a las siguientes fases o áreas.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
2. Usted coopera con sus compañeros para evitar errores y complicaciones en el desarrollo de los procesos.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
3. Considera usted que sus compañeros son ordenados en los procedimientos.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
4. Usted mantiene ordenada su documentación según las características necesarias.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
5. Usted es cuidadoso con la documentación que elabora o recibe.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
6. Considera usted que sus	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00

"



compañeros revisan la información antes de ser enviados a otras áreas.	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
7. Usted ha propuesto algún sistema de mejora para la entidad.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
8. Considera usted que sus compañeros son eficientes en sus labores que desarrollan.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
9. Usted se siente comprometido con la entidad para las diversas actividades.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
10. Considera usted que el trabajo colaborativo mejora el desempeño organizacional.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
11. Usted se siente comprometido con los objetivos organizacionales de la entidad.	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
12. Considera usted que sus	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1.00	1.00

”



compañeros buscan el cumplimiento de objetivos de la entidad.	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1.00	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1.00	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1.00	
<b>V de Aiken del Instrumento</b>							<b>1.00</b>

"



**Anexo 7. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach**

Sujeto	Satisfacción laboral											
	Item1	Item2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
1	4	2	5	3	4	3	4	3	3	4	2	4
2	1	2	1	1	2	4	2	2	4	4	3	3
3	5	3	5	3	5	4	4	3	3	3	5	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
5	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4
6	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
7	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
8	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
9	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4

Sujeto	Desempeño											
	Item1	Item2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
1	4	3	3	4	2	3	1	4	2	4	3	4
2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4
3	2	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	1
4	3	2	1	3	2	4	3	4	1	3	3	3
5	1	2	1	2	2	4	1	4	1	2	2	2
6	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5
7	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4
8	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
9	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	1



**Anexo 8. Solicitud de permiso de trabajo de investigación**

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación.

ING. ALAN BEYMER CUBAS CAMAPOS  
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALAMARCA

Yo, Bachiller JOSÉ CARLOMAN DÍAZ BUSTAMANTE, identificado con DNI N° 74314212, CODIGO UNIVERSITARIO 2015012014 con domicilio en el centro poblado el verde distrito de chalamarca provincia de chota departamento Cajamarca. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que habiendo culminado la carrera profesional de CONTABILIDAD en La UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de investigación en esta entidad pública de la municipalidad distrital de chalamarca sobre el tema: “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño ~~laboral~~ de los trabajadores de la municipalidad Distrital de chalamarca,2022” para optar él título profesional de contador público.

POR EXPUESTO:  
Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Chalamaraca 11 de febrero del 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALAMARCA - CHOTA

RECIBIDO

TRÁMITE DOCUMENTARIO

EXPEDIENTE N° 208 FOLIOS 01

FECHA 11-02-2022

HORA 9:20 AM

FIRMA Dfz

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALAMARCA

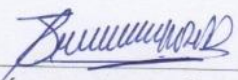
RECIBIDO

GERENCIA MUNICIPAL

Fecha 11-02-2022



Hora 09:20 am Reg 625

Folios 01 Firma [Firma]

  
 \_\_\_\_\_  
 JOSÉ CARLOMAN DÍAZ BUSTAMANTE  
 DNI N° 74314212



## Anexo 9. Autorización para realizar trabajo de investigación

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALAMARCA**  
**CHOTA - CAJAMARCA**  
*“Juntos, Hacemos Historia...”* 

---

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chalamarca, 17 de febrero del 2022

**CARTA N° 010-2022-MDCH/GM**

DE : **ECON. WILLAM CRISTIAN GUEVARA TIRADO**  
Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital De Chalamarca

SR: : **JOSÉ CARLOMAN DÍAZ BUSTAMANTE**  
Bach. en Contabilidad Universidad Nacional Autónoma De Chota


ASUNTO : **AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

---

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez hacer de su conocimiento que se otorga el permiso de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, para realizar el trabajo de investigación: **“Satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca”** los datos e información obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos de acuerdo a la solicitud recepcionada.

Sin otro particular expreso las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.

   
Ecor. Willam C. Guevara Tirado  
GERENTE MUNICIPAL

---

<http://municipalidadchota.gob.pe>  
JR. Julio Vásquez Acuña S/N. Chalamarca

E-Mail: [chalamarcachota1922@gmail.com](mailto:chalamarcachota1922@gmail.com)  
Cel: 948927858



### Anexo 10. Evidencias de la aplicación del instrumento piloto



”