

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“La satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en la
Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Rodriguez Ramirez, Sheyla Yerlit

ASESOR: Flores Lucero, Rapahel Juan

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70247415

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22486741

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, con mención en marketing

Código ORCID: 0009-0002-8837-579X

H

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Nuñez Furo, Ferdinan	Magister en gestión pública	23003690	0000-0001-8040-9997

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **12:00 horas del día 15 del mes de diciembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Secretaria)
Mtro. Ferdinan Nuñez Furó	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1814-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023”**, presentada por la Bachiller, **RODRIGUEZ RAMÍREZ Sheyla Yerlit**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 (catorce) y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **13:00 horas del día 15 del mes de diciembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Nº DNI 7750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE



Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
Nº DNI 23015516
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277
SECRETARIA



Mtro. Ferdinan Nuñez Furó
Nº DNI 23003690
Código ORCID: 0000-0001-8040-9997
VOCAL

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Mtro. Rapahel Juan Flores Lucero, asesor(a) del **P.A. Administración de Empresas** y designado(a) mediante documento: Resolución N° 1596-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH del estudiante(s) **RODRIGUEZ RAMIREZ, SHEYLA YERLIT**, de la investigación titulada: **“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **22%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tingo María 09 de enero de 2024



MGR. RAPHAEL FLORES LUCERO
CLAD, REG. ÚNICO DE COL. N° 09434

RAPAHEL JUAN FLORES LUCERO
DNI N° 22486741
Código Orcid N° 0009-0002-8837-579X

LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMIA ROBLES, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.untels.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	www.inforegion.pe Fuente de Internet	1%
6	www.doccity.com Fuente de Internet	1%
7	edoc.pub Fuente de Internet	1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%

Tingo María, 16 de enero del 2024


MGTR. RAPHAEL FLORES LUCERO
CLAD. REG. ÚNICO DE COL. N° 09434

RAPAHUEL JUAN FLORES LUCERO
DNI N° 22486741
Código Orcid N° 0009-0002-8837-579X

DEDICATORIA

A Dios, quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante, enseñándome a encarar las adversidades.

A mis padres que han sabido formarme con buenos hábitos y valores, cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

A mi hijo, quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para él.

A mis hermanos por la confianza y apoyo brindado, por sus sabios consejos durante mi etapa académica y profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, en especial a la Escuela Académico Profesional de Administración de Empresas por darme la oportunidad de estudiar y ser profesional.

A mi pareja, quien estuvo a mi lado en los momentos más difíciles, brindándome su confianza para poder lograr mis metas y objetivos.

A mi asesor, Mg. Rapahel Juan Flores Lucero por su orientación durante la realización del presente trabajo de investigación, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos que ayudan a formarte como persona e investigador.

A la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, por el gran apoyo, información y orientaciones que contribuyeron al desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6.1. RECURSOS HUMANOS	17
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS.....	17
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	17
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	20

2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES	21
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	22
2.2.1.	SATISFACCIÓN LABORAL.....	22
2.2.2.	DESEMPEÑO LABORAL.....	25
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	26
2.4.	HIPÓTESIS.....	28
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	28
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	28
2.5.	VARIABLES	29
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE	29
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	29
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30
CAPÍTULO III.....		32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		32
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	32
3.1.1.	ENFOQUE.....	32
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL.....	32
3.1.3.	DISEÑO	32
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.2.1.	POBLACIÓN.....	33
3.2.2.	MUESTRA.....	33
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.3.1.	TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.3.2.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	35
3.3.3.	TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	35
CAPÍTULO IV		36
RESULTADOS		36
4.1.	SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	36
4.2.	SATISFACCIÓN LABORAL	37
4.2.1.	SIGNIFICACIÓN DE TAREA	37
4.2.2.	CONDICIÓN DE TRABAJO	40
4.2.3.	BENEFICIO ECONÓMICO	43

4.3.	DESEMPEÑO LABORAL.....	47
4.3.1.	EFICIENCIA	47
4.3.2.	EFICACIA	50
4.3.3.	PRODUCTIVIDAD	54
4.4.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	57
4.4.1.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	57
4.4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	58
	CAPÍTULO V	61
	DISCUSION DE RESULTADOS.....	61
	CONCLUSIONES	63
	RECOMENDACIONES.....	65
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
	ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	30
Tabla 2 Distribución de la Población A.....	34
Tabla 3 Distribución de la Población B.....	34
Tabla 4 Juicio de Expertos.....	36
Tabla 5 Usted considera que la labor que realiza dentro de su oficina es tan valiosa como cualquier otra en esta municipalidad	37
Tabla 6 Usted considera que su trabajo le hace sentir realizado como persona dentro de esta municipalidad	38
Tabla 7 Usted piensa que sus logros conseguidos en su oficina son valorados dentro de esta municipalidad	39
Tabla 8 Usted cree que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en esta municipalidad.....	40
Tabla 9 Usted considera que están disponibles los muebles y equipos para realizar sus actividades en esta municipalidad.....	41
Tabla 10 Usted siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente.....	42
Tabla 11 Usted piensa que el sueldo que tiene actualmente es bastante satisfactorio en esta municipalidad	43
Tabla 12 Usted considera justo al sistema de remuneración actual en esta municipalidad.....	44
Tabla 13 Usted piensa que es legal el sistema de gratificaciones en esta municipalidad.....	45
Tabla 14 Usted cree que las gratificaciones que realizan en esta municipalidad son aceptables.	46
Tabla 15 Los colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta municipalidad	47
Tabla 16 Los colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta municipalidad.....	48
Tabla 17 Los colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad.....	49
Tabla 18 Los colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta municipalidad	50

Tabla 19 Los colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta municipalidad	51
Tabla 20 Los colaboradores tienen metas programadas para su oficina que resultan difíciles de cumplirlas en esta municipalidad	52
Tabla 21 Los colaboradores cumplen con sus metas establecidas dentro de los cronogramas establecidas en esta municipalidad	53
Tabla 22 Los colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta municipalidad.....	54
Tabla 23 Los colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta municipalidad.....	55
Tabla 24 Los colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta municipalidad	56
Tabla 25 Correlaciones de la Hipótesis General	57
Tabla 26 Correlaciones de la Hipótesis Específica 1.....	58
Tabla 27 Correlaciones de la Hipótesis Específica 2.....	59
Tabla 28 Correlaciones de la Hipótesis Específica 3.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Usted considera que la labor que realiza dentro de su oficina es tan valiosa como cualquier otra en esta municipalidad	37
Figura 2 Usted considera que su trabajo le hace sentir realizado como persona dentro de esta municipalidad	38
Figura 3 Usted piensa que sus logros conseguidos en su oficina son valorados dentro de esta municipalidad	39
Figura 4 Usted cree que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en esta municipalidad	40
Figura 5 Usted considera que están disponibles los muebles y equipos para realizar sus actividades en esta municipalidad.....	41
Figura 6 Usted siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente.....	42
Figura 7 Usted piensa que el sueldo que tiene actualmente es bastante satisfactorio en esta municipalidad	43
Figura 8 Usted considera justo al sistema de remuneración actual en esta municipalidad.....	44
Figura 9 Usted piensa que es legal el sistema de gratificaciones en esta municipalidad.....	45
Figura 10 Usted cree que las gratificaciones que realizan en esta municipalidad son aceptables.	46
Figura 11 Los colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta municipalidad	47
Figura 12 Los colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta municipalidad.....	48
Figura 13 Los colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad.....	49
Figura 14 Los colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta municipalidad.	50
Figura 15 Los colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta municipalidad	51
Figura 16 Los colaboradores tienen metas programadas para su oficina que resultan difíciles de cumplirlas en esta municipalidad	52

Figura 17 Los colaboradores cumplen con sus metas establecidas dentro de los cronogramas establecidas en esta municipalidad	53
Figura 18 Los colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta municipalidad.....	54
Figura 19 Los colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta municipalidad.....	55
Figura 20 Los colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta municipalidad	56

RESUMEN

La presente investigación intitulada “La satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023”, tuvo por objetivo general determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023. Este estudio fue aplicado y se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a 35 colaboradores y 10 jefes de oficina. Según los resultados más relevantes el 60,00% del personal está muy de acuerdo que considera que su trabajo le hace sentir realizado como persona, asimismo, el 70,00% de los jefes están de acuerdo con que los colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta municipalidad. Se concluyó demostrando que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,007 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,089, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja.

Palabras Claves: satisfacción laboral, compromiso organizacional, beneficio económico, productividad, municipalidades.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Job satisfaction and the performance of workers in the Daniel Alomía Robles District Municipality, 2023", had the general objective of determining how job satisfaction is related to the performance of workers in the Daniel Alomía District Municipality. Robles, 2023. This study was applied and developed through a quantitative approach, at a correlational descriptive level and a non-experimental design with a transversal modality, applying the survey technique through a questionnaire to collect data from 35 collaborators and 10 bosses. office. According to the most relevant results, 60.00% of the staff strongly agree that they consider that their work makes them feel fulfilled as a person, likewise, 70.00% of the bosses agree that the collaborators consider their level of production with the resources available in this municipality. It was concluded by showing that job satisfaction is significantly related to the performance of workers in the Daniel Alomía Robles District Municipality, 2023, with a bilateral significance of P-Value equal to 0.007 and a Pearson correlation coefficient equal to 0.089, which which indicates that there is a very low positive correlation.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, economic benefit, productivity, municipalities.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis intitulada “La satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023”. Se alineó a manifestar una respuesta al problema general ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023?, en este sentido, se planteó la hipótesis, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023. Los resultados obtenidos permitieron contrastar la hipótesis respectiva.

La presente tesis se ha estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, el problema de investigación, considerando la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

Capítulo II, el marco teórico, considerando los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis, las variables y la operacionalización de variables.

Capítulo III, la metodología de la investigación, considerando el tipo de investigación, enfoque, alcance y diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV, los resultados de la investigación con tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones hasta la contrastación de las hipótesis.

Capítulo V, la discusión de resultados, contrastándolos con los resultados de los antecedentes de la investigación.

Finalmente, se presentaron las conclusiones obtenidas y recomendaciones sugeridas de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial, la insatisfacción laboral en estos tiempos es un asunto al que no se le están prestando la merecida importancia dentro de las organizaciones, porque se ve constantemente que existe la necesidad de velar por la satisfacción de sus trabajadores, ya que no los están considerando como el recurso más valioso, y como la base primordial para el buen desempeño laboral, por ello, es de mucha relevancia evitar este sentimiento negativo ya que es un factor causante del bajo rendimiento laboral en las empresas (Sánchez y García, 2017).

En el Perú, no todas las entidades se preocupan por mantener satisfechos laboralmente a su capital humano y esto por consecuencia repercute negativamente en los trabajadores y su desempeño, por ello, es relevante conocer la percepción que tienen los trabajadores con respecto a su condición en el trabajo, para actuar frente a los diferentes factores y adquirir un alto desempeño laboral (Salazar, 2019).

En las municipalidades de nuestra región, la satisfacción laboral en los trabajadores se ha visto disminuida; se evidenció que el salario es el aspecto más relevante que genera insatisfacción laboral, debido a que muchos trabajadores consideran que su remuneración no está acorde con las actividades que desempeñan. Este descuido impactó de una manera perjudicial y desfavorable, ya que la carencia de factores de satisfacción laboral perjudica al trabajador al momento de desempeñarse en sus labores, por lo tanto, un trabajador que no está satisfecho laboralmente no demuestra una buena disposición para realizar sus actividades (Carranza, 2019).

En la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles (MDDAR) se percibió la falta de un adecuado desempeño laboral en su personal, observándose poca responsabilidad en las funciones por parte de los empleados y un inadecuado nivel de conocimientos para la realización de las

tareas constantes, es decir, el nivel de eficiencia no es favorable, asimismo se observó la ineficiencia, en el cumplimiento de objetivos y metas, por ende, hay poca productividad.

Se pudo suponer que este bajo nivel de desempeño laboral de la institución se debe a un alto nivel de insatisfacción laboral que presentó su personal en todos sus niveles, caracterizándose esto en una inadecuada significación de tareas del trabajador, deficientes condiciones de trabajo y falta de buenos beneficios económicos para el personal de esta institución prestadora de servicios públicos a su comunidad. Es por ello que surgió la necesidad de determinar el grado de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores dentro de esta en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles – Pumahuasi, Provincia de Leoncio Prado, Dpto de Hco - 2023

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera la significación de tarea se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023?

¿De qué manera la condición de trabajo se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - 2023?

¿De qué manera el beneficio económico se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar de qué manera la significación de tarea se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - 2023.

Determinar de qué manera la condición de trabajo se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - 2023.

Determinar de qué manera el beneficio económico se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación se justificó debido a la gran importancia que reviste la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores. Permite conocer el grado de relación que tiene la satisfacción laboral con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio se realizó porque existe la necesidad de mejorar el nivel de la satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, y servirá para que otros investigadores tomen como referencia esta

investigación.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para alcanzar los objetivos de este estudio se empleó un cuestionario relacionado con la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores, así mismo se empleó las observaciones y encuestas a los colaboradores, que podrán ser como fuente de información para otras investigaciones.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones que se presentaron durante la ejecución de la investigación fueron:

- De información: al obtener datos y permisos necesarios para ejecutar la tesis porque son muy discretos con la información de la entidad.
- De tiempo: es un factor importante para desarrollar una investigación, se necesitó tiempo y dedicación para obtener una buena información.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

Esta investigación se desarrolló porque se contó con la aceptación de área de Recursos Humanos de la entidad de estudio, la mayoría del personal fue de soporte para el recojo de datos.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Esta investigación fue viable porque se dispuso de los recursos económicos necesarios para que se haya efectuado con toda normalidad, ósea, el financiamiento para su ejecución fue propio del investigador.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Esta investigación fue viable porque se contó con los recursos

tecnológicos de la información y comunicación tales como: computadora, impresora, scanner, softwares estadísticos, etc.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ludeña (2019) sostuvo que su investigación tuvo como objetivo investigar la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral de los empleados en un centro de salud. El estudio fue cuantitativo y descriptivo manejándose dos instrumentos para una muestra de 34 empleados. Los resultados de los análisis de correlación realizados mostraron que hay una correlación de 0,576 entre la satisfacción y el desempeño laboral con una significación bilateral de valor 0,000, es decir, se trató de una correlación lineal positiva moderada. El estudio concluyó que la satisfacción laboral tiene un impacto en el desempeño de los empleados en el Centro de Salud BIESS de Céllica.

Bastidas y Albarracín (2020) mencionó que su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Satisfacción y el desempeño laboral de los empleados en LLERMAT “Súper Pollo”. La metodología aplicada fue de carácter descriptiva, explicativa y cuantitativa. Como resultado se obtuvo en términos generales que la satisfacción laboral en la empresa es muy buena, mientras que en relación al desempeño laboral se pudo evidenciar que el resultado es de bueno a muy bueno, coincidiendo así las dos evaluaciones realizadas respectivamente. Se concluyó que efectivamente no existe una relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral en los empleados de la empresa, y se evidencian diferencias en los resultados por sucursal.

Morales y Acuña (2021) mencionó que el objetivo de su investigación pretende determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes universitarios. La investigación fue descriptiva con un enfoque mixto y modalidad bibliográfica documental para una muestra de 120 docentes universitarios a tiempo completo. Los

resultados obtenidos permitieron diagnosticar de manera mucho más clara, el grado de satisfacción laboral que presentan los docentes de corta edad, frente a los docentes de mayor edad y analizar los factores del desempeño en la Universidad Tecnológica Indoamérica. Concluyó en realizar análisis periódicos a sus docentes, a fin de medir la satisfacción laboral que éstos presentan, llevar a cabo evaluaciones periódicas del desempeño, a fin de conocer los diferentes factores influyentes.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Aliaga (2019) sostuvo que su tesis tuvo el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán. Dentro de la metodología se empleó como método universal el método científico, como método general el método dialéctico, y como método específico el análisis de síntesis, inductivo-deductivo. La técnica empleada fue la encuesta, para una muestra de 15 trabajadores, Según los resultados más relevantes la satisfacción laboral contribuye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos con una tasa de del 83%. Se concluyó, afirmando que el nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos es bueno; el desempeño laboral de los servidores públicos es bueno y que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán.

Paredes y Urquía (2020) plantearon investigar en qué magnitud tiene relación la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores del Municipio del Distrito de Tabalosos. La investigación es de tipo correlacional no experimental, para el recojo de la información se contó con una muestra de 40 trabajadores. Según los resultados se evidencian la existencia de una relación significativa media ($Rho = 0,617^{**}$; $p = 0,000$) entre la satisfacción y el desempeño laboral. Concluyó, que existe relación significativa entre la satisfacción y el

desempeño laboral, ósea, que a una mayor satisfacción laboral le corresponde un mayor desempeño laboral del mismo.

Rojas y Cáceres (2023) sostuvo que su investigación pretendió determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa industrial Perú Piping Spools, Punta Negra. La investigación fue de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo para una muestra de 60 colaboradores. Los resultados demostraron que existe una correlación positiva moderada entre las variables ($\rho = 0.653$; $\text{sig.} = 0.000$). Se concluye que a medida que la organización mejore los niveles de satisfacción de los colaboradores, el desempeño será eficiente, para ello se recomienda la implementación de estrategias corporativas que mejoren el desempeño laboral.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Nieto y Wing (2019) mencionaron que el objetivo de su investigación fue determinar si existe relación entre el desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería del servicio de medicina, cirugía y pediatría del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. La investigación fue de tipo no experimental correlacional o transeccional correlacional, para una muestra de 40 colaboradores. Los resultados obtenidos determinaron que la relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida presentan un p valor de 0,457; los hábitos alimenticios según desempeño laboral tienen un P valor 0,597; el reposo y sueño con el desempeño laboral obtuvo un p valor 0,263; la actividad física con el desempeño laboral presenta un p valor 0,457; el estrés con el desempeño laboral tienen un p valor 0,408; las relaciones interpersonales con el desempeño laboral obtuvo un p valor 0,00; la responsabilidad en salud con el desempeño laboral tienen un p valor 0,335. Se concluyó afirmando que no existe relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida, mencionando también que no existe relación estadística entre hábitos alimenticios, actividad física, reposo y sueño, estrés, responsabilidad en salud con el desempeño laboral a diferencia

de las relaciones interpersonales si existe relación estadística con el desempeño laboral.

Simón (2021) mencionó que su investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de desempeño laboral en el Puesto de Salud ACLAS – Matihuaca. El tipo de investigación fue aplicada de diseño no experimental, de corte transversal para una muestra de 20 trabajadores del Puesto de Salud. Se obtuvo como resultado mayor y el más alto del 95% en actuar de manera equitativa en la atención a todos los usuarios, y un resultado menor de 5% lo que indicó que la atención de los usuarios es equitativa en la atención a los usuarios. Se afirmó como conclusión que el desempeño laboral es un proceso muy exitoso en una organización por el logro de sus objetivos.

Bedoya (2023) asumió en su investigación como propósito establecer cómo la satisfacción laboral se asocia con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando. Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal, empleando un cuestionario para la recopilación de datos a 65 colaboradores. Según los resultados más relevantes el 56,92% de los empleados están de acuerdo que sus compañeros le brindan ayuda a pesar de estar ocupados, asimismo, el 50,77% del talento humano está de acuerdo con laborar hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta entidad. Se concluyó determinando que la satisfacción laboral se asocia de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,030 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,269, indicando que existe una correlación positiva baja.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Pinilla (1982) plantea que los empleados que están satisfechos con sus labores son aquellos que ocasionan y fructifican más y de forma

contradictoria, los trabajadores que son mal remunerados o mal tratados, sin probabilidad de ascender o que sus trabajos son rutinarios, son los que rinden poco.

Según Davis y Newstrom (1991) la satisfacción laboral se define como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Asimismo, Weiss y Cropanzano (1996) recalcan tres orientaciones que tratan de explicar las particularidades generales de la satisfacción laboral, así como los distintos elementos que la especifican, la teoría de la discrepancia, que se enfoca en el juicio cognitivo; el enfoque de las influencias sociales, como centro regulador de la manera del empleado ante sus labores y el enfoque de la disposición personal, que supone que la idiosincrasia es el elemento que establece la disposición de los individuos para gozar o no de los mismos sucesos de trabajo. Bajo esta figura, la satisfacción laboral estará expresada por tres unidades esenciales: el cognitivo, el racional y el afectivo, los mismos que están ligados al ambiente en sociedad y el temperamento de cada empleado.

Del mismo modo, Gibson et al. (2001) sostiene que la satisfacción laboral viene a ser una manera que las personas poseen con relación a su trabajo. La complacencia del empleado llega a ser es una serie de afectos y emociones propicios o no favorables que poseen los empleados con respecto a sus labores, viene a ser una actitud afectuosa, una impresión de deleite o angustia por alguna razón, posee una gran incidencia sobre el ambiente sociocultural y como su contexto toma en cuenta las labores.

Chiavenato (2011), considera que la satisfacción laboral viene a ser

una forma genérica que se obtiene cuando las personas a través de la realización de su trabajo consiguen el logro de sus ideales y que está dado por elementos internos y externos, es decir, los empleados son más productivos cuando están satisfechos. Este autor identifica como dimensiones de la satisfacción laboral a:

2.2.1.1. SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA

La significación de la tarea es la disponibilidad a las actividades laborales en relación a facultades agrupadas a que la labor individual toma sentido de voluntad, ejecución, igualdad y/o contribución física necesario para la ejecución de las acciones de trabajo. Se considera que, para el empleado, la acción laboral posee un considerado valor particular y grupal, y por ello desarrolla su labor con considerable satisfacción, así que toma control de sus colegas y jefes (Chiavenato, 2011).

2.2.1.2. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo son entendidas como la valoración de las labores en relación a la presencia o disposición de factores o prácticas procedimentales que regulariza el trabajo. Se suponen como parte de esta dimensión a la disponibilidad y disposición para las actividades laborales de los empleados. En este aspecto se consideran también los rasgos físicos del contexto laboral, sobre todo del espacio donde los empleados llevan a cabo sus actividades: la iluminación, el ruido, la temperatura, la zona de trabajo, el arreglo y el aseo, sin olvidar la seguridad que brinda la organización al trabajador asegurando la estabilidad en el trabajo (Chiavenato, 2011).

2.2.1.3. BENEFICIOS ECONÓMICOS

Los beneficios económicos son entendidos como la capacidad al trabajo en relación a asuntos remuneratorios o estímulos financieros como resultado del esfuerzo en el trabajo

realizado dentro de las organizaciones. En este caso se puede entender a la remuneración monetaria como la devolución que los trabajadores toman a cambio de su trabajo dentro de las empresas. Contiene sueldo, salarios y patrocinos de la sociedad y la economía que son concisamente afines con la complacencia de las carencias primordiales del empleado y sus familiares (Chiavenato, 2011).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

cuatro principales e importantes factores; como son la motivación del personal, las habilidades, capacidades, rasgos personales y por último aceptación del rol a cumplir.

Por su lado, García (2010) explica que el desempeño laboral está determinado por conductas visualizadas en los colaboradores que son notables para los objetivos planteados por la entidad y que se puedan evaluar en acciones de las capacidades de cada persona y su nivel de carga que le pone a la empresa. Asimismo, Uzcategui (2011) sostiene que el desempeño laboral es el rendimiento laboral ejecutado por el colaborador, evidenciando sus capacidades y habilidades que le permiten realizar el trabajo de manera efectiva y contribuir al logro de los objetivos establecidos.

Isea (2013) afirma que el desempeño laboral es lo que muestra un trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones, las cuales permiten el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad.

Chiavenato (2011) dice que el desempeño laboral es la conducta del personal en busca de sus objetivos establecidos y se compone de la cualidad personal para lograrlas, es decir, son primordiales: los talentos, con la que se despliegan diligencias laborales implantadas en el tiempo indicado, la actuación de la conducta, las medidas de salud y seguridad en el desempeño de su responsabilidad, y las formas propias que se solicitan para determinar la labor del desempeño. Este autor identifica

como dimensiones del desempeño laboral a:

2.2.2.1. EFICIENCIA

Se entiende a la eficiencia laboral como la calidad o aumento en que se manejan los recursos de la institución hacia ejecutar una labor y conseguir una utilidad, es decir, involucra la excelente cualidad de concebir o desarrollar los sucesos (Chiavenato, 2011).

2.2.2.2. EFICACIA

Chiavenato (2011), afirma que “la eficacia corresponde al logro de los objetivos y resultados propuestos, es decir, la creación de lo preciso logrando los anhelados objetivos indicados. Por tanto, una empresa, es eficaz cuando existen competencias de hacer lo formal para el logro de los objetivos (Chiavenato, 2011).

2.2.2.3. PRODUCTIVIDAD

La productividad laboral está en la disminución o ampliación de los beneficios producidos del trabajo y sus variaciones, es una medida de logros de resultados, es decir, la manera que las labores y conductas prestan atención en los objetivos notables para la organización y son determinantes en requisitos de competencias de las personas y su grado de cooperación en la organización (Chiavenato, 2011).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. Efectividad:

La efectividad es la actividad con que los insumos se transforman en productos que añaden valor para los clientes (Pérez, 2010).

2. Gratificación

La gratificación viene a ser el pago espontáneo realizado por el

empleador que encuentran habitualmente como fundamento el cumplimiento de hechos objetivos previamente establecidos (Andía, 2015).

3. Metas

Las metas vienen a ser los resultados cuantitativos que una persona se compromete a lograr en un determinado tiempo (Casa, 2008).

4. Municipalidad

Las municipalidades son órganos encargados del Gobierno Local, procedentes de la voluntad del pueblo, es decir, son personas jurídicas de derecho público que tienen autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia (Vidal, 2020).

5. Objetivos

Los objetivos son los resultados que se buscan lograr en un futuro con determinados recursos disponibles o posibles (Andía, 2015).

6. Realización

La realización personal es entendida como una necesidad básica de los individuos que estimula su conducta, y una vez logrado, se experimenta bienestar, armonía y felicidad, aumentando así la autoestima (Pérez, 2010).

7. Recursos

Los recursos son medios que conservan las empresas para ejecutar sus tareas y conseguir sus objetivos, es decir, son utilizados en la ejecución de las labores organizacionales (Chiavenato, 2011).

8. Remuneración

La remuneración implica el proceso que involucra todas las representaciones de pago o de estímulos que se entregan a los colaboradores y que provienen de su ocupación laboral (Chiavenato, 2011).

9. Responsabilidad

La responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones que desarrollan los colaboradores dentro de las organizaciones, por eso es importante implementar métodos de mejora en la satisfacción de los colaboradores (Casa, 2008).

10. Servicio público

El servicio público es la actividad del Estado, ejecutada directamente o por medio de concesionarios, encaminada a satisfacer las necesidades de interés general en forma regular y continua (Vidal, 2020).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

La significación de tarea se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

La condición de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

El beneficio económico se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Satisfacción laboral

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño de los trabajadores

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción laboral	Significación de tarea	Esfuerzo	Usted siente que la labor que realiza dentro de su oficina es tan valiosa como cualquiera otra en esta municipalidad.
		Realización	Usted considera que su trabajo le hace sentir realizado como persona dentro de esta municipalidad. Usted piensa que sus logros conseguidos en su oficina son valorados dentro de esta municipalidad.
	Condición de trabajo	Disponibilidad	Usted cree que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en esta municipalidad.
			Usted considera que están disponibles los muebles y equipos para realizar sus actividades en esta municipalidad.
	Beneficio económico	Remuneración	Usted siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente en esta municipalidad. Usted piensa que el sueldo que tiene actualmente es bastante satisfactorio en esta municipalidad.
			Usted considera justo al sistema de remuneración actual en esta municipalidad.
Desempeño de los trabajadores	Eficiencia	Responsabilidad	Usted piensa que es legal el sistema de gratificaciones en esta municipalidad. Usted cree que las gratificaciones que realizan en esta municipalidad son aceptables.
			Los colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta municipalidad. Los colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta municipalidad.

	Conocimientos	Los colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad.
Eficacia	Objetivos	Los colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta municipalidad.
		Los colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta municipalidad.
	Metas	Los colaboradores tienen metas programadas para su oficina que resultan difíciles de cumplirlas en esta municipalidad. Los colaboradores cumplen con sus metas dentro de los cronogramas establecidos en esta municipalidad.
Productividad	Efectividad	Los colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta municipalidad. Los colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta municipalidad.
	Recursos	Los colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta municipalidad.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Padrón (2006) esta investigación fue aplicada porque estuvo orientada a resolver problemas de la vida cotidiana o a controlar situaciones prácticas, que utilizan teorías científicas validadas.

3.1.1. ENFOQUE

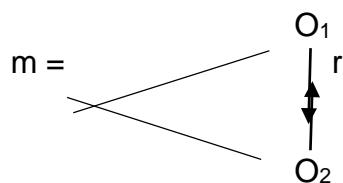
Según Hernández et al., (2014) en esta investigación el enfoque fue cuantitativo, porque se combinaron los datos cuantitativos de muestras estadísticas y se establecieron conclusiones que se pudieron generalizar, con información obtenida por métodos cuantitativos.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Según Hernández et al., (2014) en esta investigación el nivel fue descriptivo correlacional, porque se buscó especificar propiedades y características relevantes de cualquier fenómeno que se estudió, describió tendencias y asociaron variables mediante un patrón predecible para una población

3.1.3. DISEÑO

Según Hernández et al., (2014) en esta investigación el diseño fue no experimental, y a su vez fue transversal porque se estudió a las variables tal y como estuvieron sin manipulación, además los datos se recogieron en un único momento. Este diseño tuvo la siguiente representación:



Dónde:

m : Personal de la municipalidad.

O₁: Observación de la satisfacción laboral.

O₂: Observación del desempeño de los trabajadores.

r : Relación entre variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Se conoce como población al conjunto de unidades de análisis que pertenecen al entorno espacial en el que se desenvuelve una determinada investigación (Carrasco, 2007). El presente estudio estuvo constituido por las siguientes poblaciones:

➤ Población A: Personal de la Municipalidad

Esta población estuvo conformada por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles. Según referencia del encargado de la Oficina de personal, esta municipalidad tuvo 35 colaboradores que están distribuidos de la siguiente manera (Ver Tabla 2)

➤ Población B: Jefes de oficinas

Esta población estuvo conformada por todos los jefes de las oficinas de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles. Según referencia del encargado de la Oficina de personal, esta municipalidad tuvo 10 colaboradores que están distribuidos de la siguiente manera (Ver Tabla 3).

3.2.2. MUESTRA

La muestra viene a ser una fracción característica de la población, de tal modo que los efectos logrados en ella se puedan difundir a todos los que conforman dicha población” (Carrasco, 2007).

En esta investigación no fue necesario utilizar el muestreo respectivo porque los tamaños de las poblaciones son reducidos. Por lo tanto, las muestras serán iguales a las poblaciones.

Tabla 2

Distribución de la Población A

AREAS	CANTIDAD
Gerencia Municipal	02
Secretaria General	02
Oficina de Asesoría	01
Oficina de Control institucional	01
Oficina de Procaduria Municipal	01
Gerente de Administración Tributaria	04
Gerente de Administración y Finanzas	04
Gerente de Planeamiento y Presupuesto	04
Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	04
Gerente de Desarrollo Social	03
Gerente de Servicios Públicos y Comunes	03
Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	03
Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	03
TOTAL	35

Fuente: Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles (2023)

Tabla 3

Distribución de la Población B

AREAS	CANTIDAD
Gerencia Municipal	01
Secretaría General	01
Gerencia de Administración Tributaria	01
Gerencia de Administración y Finanzas	01
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	01
Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano – Rural	01
Gerencia de Desarrollo Social	01
Gerencia de Servicios Públicos y Comunes	01
Gerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	01
Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres	01
TOTAL	10

Fuente: Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles (2023)

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La encuesta se entiende como la técnica que nos permitió obtener respuestas a los dilemas en referencia a situaciones características relacionadas con variables (Tamayo, 2003).

El cuestionario es un instrumento que somete el contexto a axiomática representación de datos fundamentales y reduce el ente de la investigación (Tamayo, 2003).

En esta investigación se utilizó la encuesta y su instrumento fue el cuestionario relacionado a ítems para medir las variables en estudio.

3.3.2. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En esta investigación se utilizó las técnicas de estadística descriptiva mediante el Programa Excel y SPSS 25, para ejecutar de forma concreta el procesamiento, análisis e interpretación de datos.

3.3.3. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

En el presente estudio se utilizó como técnicas de redacción y presentación el software Microsoft Office con sus herramientas Microsoft Word que permite la creación y edición de todo tipo de documentos, así como también el uso la herramienta Microsoft PowerPoint que permite la creación de presentaciones audiovisuales con la inclusión de texto, imágenes, sonidos y videos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Los instrumentos que se han manejado en este estudio fueron dos cuestionarios con base en los indicadores establecidos, se identificó como nivel de control la escala de Likert. La primera herramienta diseñada para medir la satisfacción laboral consta de 10 preguntas distribuidas en 3 dimensiones y la segunda herramienta diseñada para medir el desempeño de los trabajadores también consta de 10 ítems distribuidos en 3 dimensiones, permitiendo evidenciar el desempeño de las variables.

La autenticidad de las herramientas se logró a través de una prueba de juicio de expertos a docentes reconocidos, quienes consideraron que la agregación de encuestas es efectiva en términos de estructura, criterios, contenido y capacidad de respuesta a los objetivos de la investigación.

Tabla 4

Juicio de Expertos

Evaluador experto	Grado académico e institución donde labora	Valoración de la encuesta
Pinedo Dávila Luis Armando	Maestría en Gestión Pública Universidad de Huánuco	20.00
Arana Cárdenas Sergio Martin	Doctorado en Gobernabilidad Universidad de Huánuco	20.00
Pérez Sánchez Vilma	Maestría en Gestión Pública Universidad de Huánuco	20.00
	Promedio	20.00

La herramienta tiene un promedio de 20 puntos en la tabla anterior, por lo que confirmamos que ambas herramientas son reconocidas ya que se encuentra entre los 16 - 20 puntos de excelencia en el valor estimado de la herramienta en consideración; confirmamos que la propuesta de prueba es aceptable.

4.2. SATISFACCIÓN LABORAL

4.2.1. SIGNIFICACIÓN DE TAREA

Esfuerzo

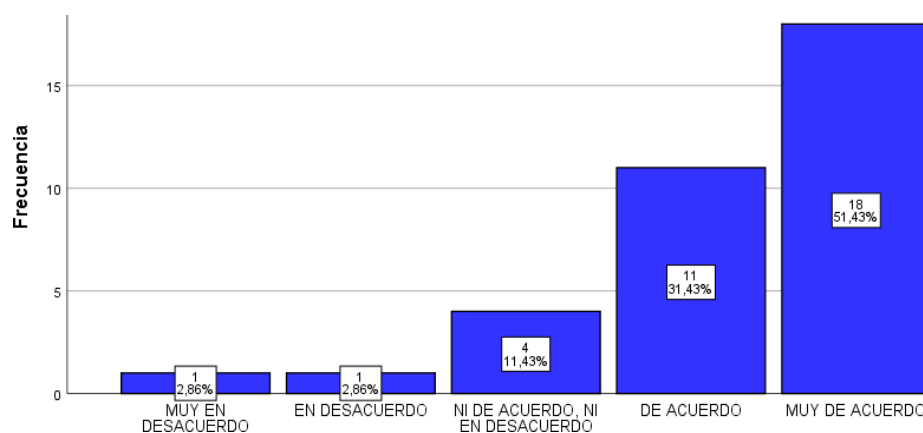
Tabla 5

Usted considera que la labor que realiza dentro de su oficina es tan valiosa como cualquier otra en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2,86
En desacuerdo	1	2,86
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	11,43
De acuerdo	11	31,43
Muy de acuerdo	18	51,43
Total	35	100,0

Figura 1

Usted considera que la labor que realiza dentro de su oficina es tan valiosa como cualquier otra en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 1, se observa que el 51,43% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está muy de acuerdo, el 31,43% está de acuerdo, un 11,43% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 2,86% está en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente, con que se siente que la labor que realiza dentro de su oficina es tan valiosa como cualquiera otra en esta municipalidad.

Realización

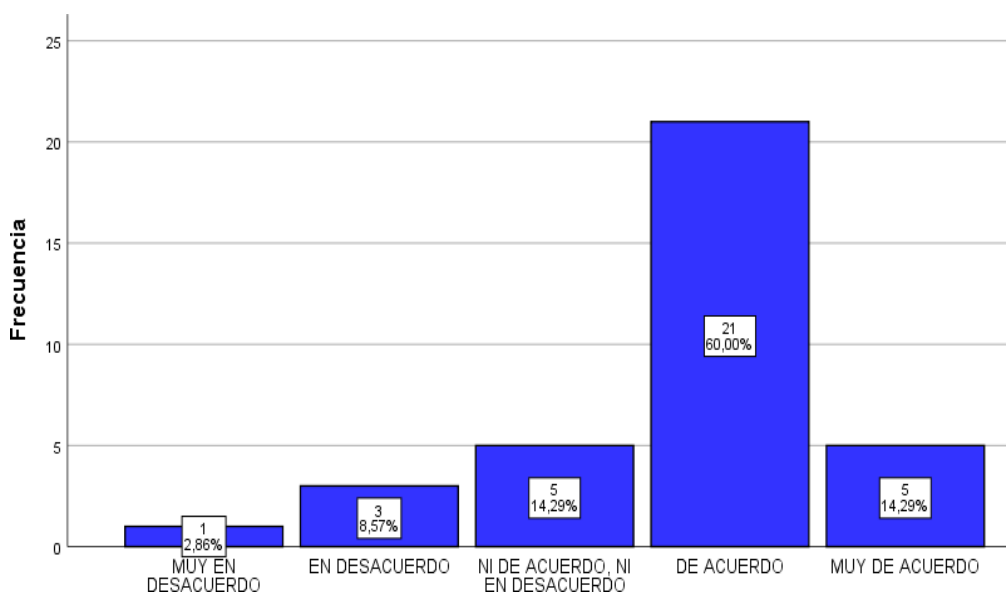
Tabla 6

Usted considera que su trabajo le hace sentir realizado como persona dentro de esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2,86
En desacuerdo	3	8,57
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	14,29
De acuerdo	21	60,00
Muy de acuerdo	5	14,29
Total	35	100,0

Figura 2

Usted considera que su trabajo le hace sentir realizado como persona dentro de esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 2, se observa que el 60,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 14,29% está muy de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo respectivamente, el 8,57% está en desacuerdo y el 2,86% está en desacuerdo, con que usted considera que su trabajo le hace sentir realizado como persona dentro de esta municipalidad.

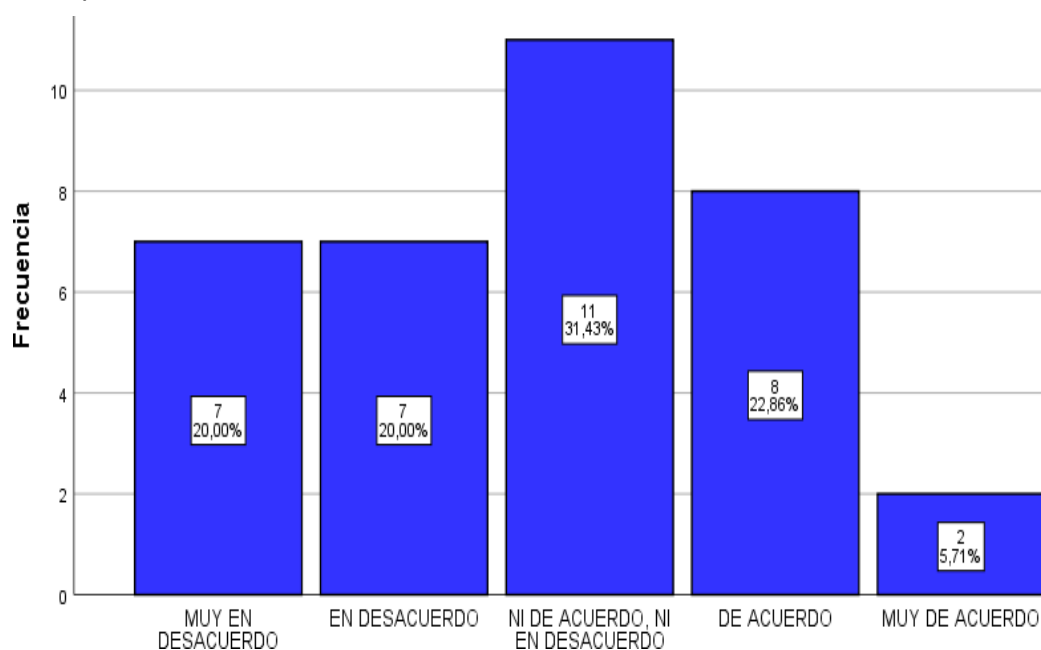
Tabla 7

Usted piensa que sus logros conseguidos en su oficina son valorados dentro de esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	7	20,00
En desacuerdo	7	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	31,43
De acuerdo	8	22,86
Muy de acuerdo	2	5,71
Total	35	100,0

Figura 3

Usted piensa que sus logros conseguidos en su oficina son valorados dentro de esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 3, se observa que el 31,43% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 22,86% está de acuerdo, el 20,00% está en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente y el 5,71% muy de acuerdo, con que piensa que sus logros conseguidos en su oficina son valorados dentro de esta municipalidad.

4.2.2. CONDICIÓN DE TRABAJO

Disponibilidad

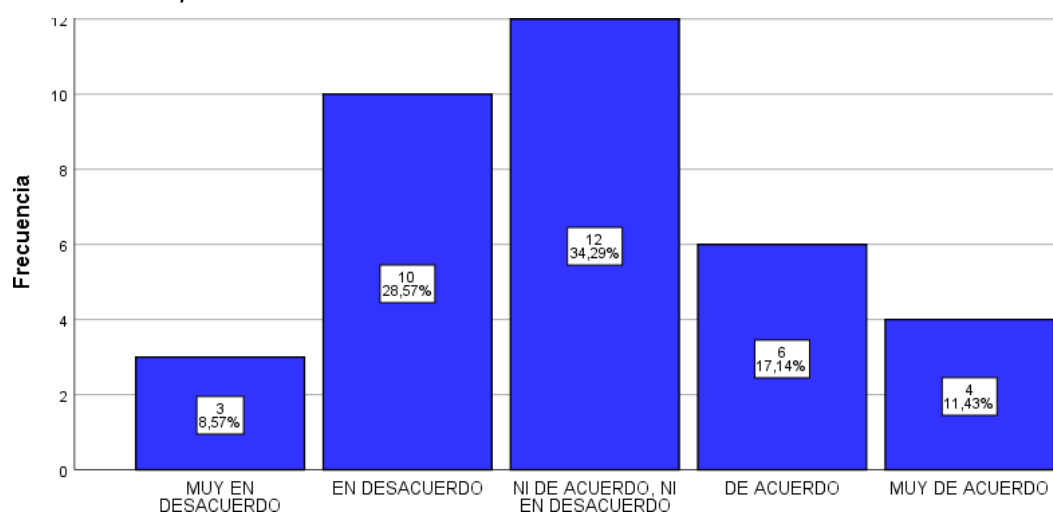
Tabla 8

Usted cree que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	8,57
En desacuerdo	10	28,57
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	34,29
De acuerdo	6	17,14
Muy de acuerdo	4	11,43
Total	35	100,0

Figura 4

Usted cree que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 4, se observa que el 34,29% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 28,57% está en desacuerdo, el 17,14% está de acuerdo, un 11,43% está muy de acuerdo y el 8,57% está muy en desacuerdo, con que cree que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en esta municipalidad.

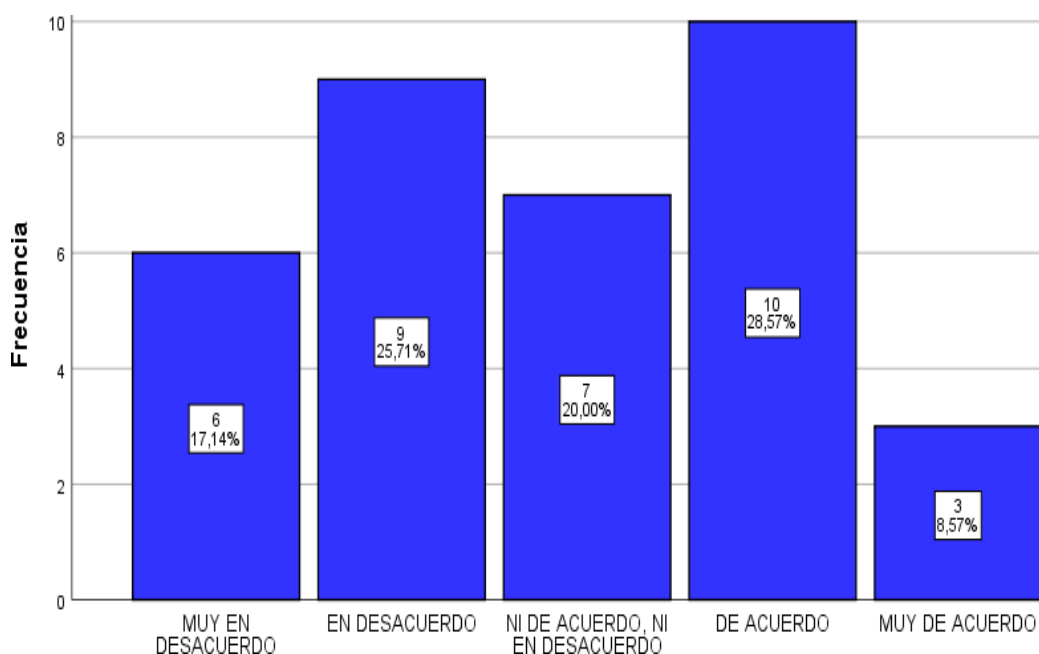
Tabla 9

Usted considera que están disponibles los muebles y equipos para realizar sus actividades en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	6	17,14
En desacuerdo	9	24,71
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	20,00
De acuerdo	10	28,57
Muy de acuerdo	3	8,57
Total	35	100,0

Figura 5

Usted considera que están disponibles los muebles y equipos para realizar sus actividades en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 5, se observa que el 28,57% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 25,71% está en desacuerdo, el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,14% está muy en desacuerdo y el 8,57% está muy de acuerdo, con que considera que están disponibles los muebles y equipos para realizar sus actividades en esta municipalidad.

Disposición

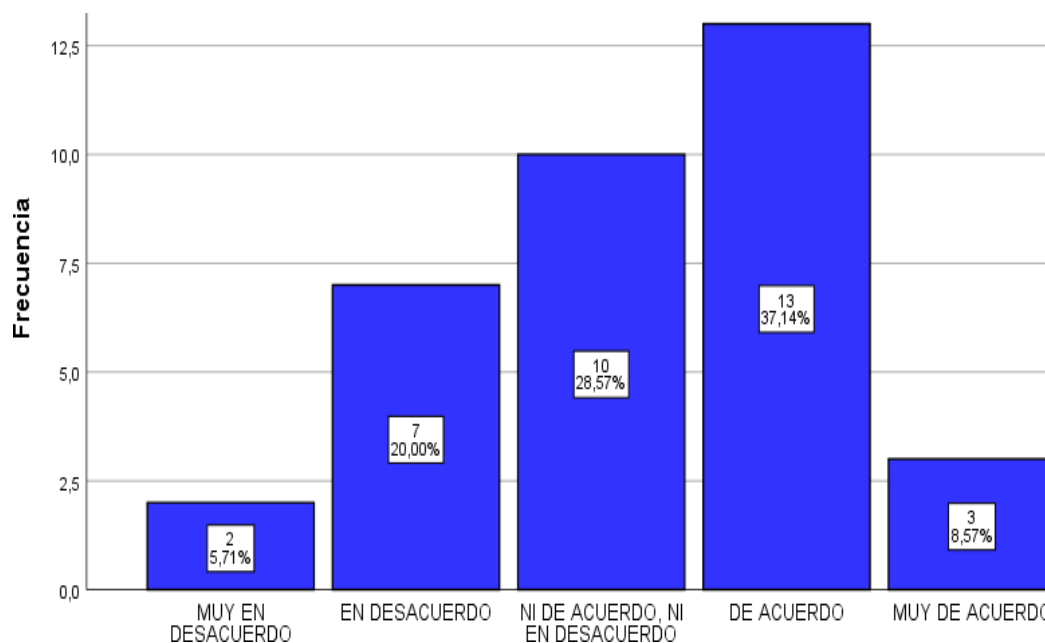
Tabla 10

Usted siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	5,71
En desacuerdo	7	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	28,57
De acuerdo	13	37,14
Muy de acuerdo	3	8,57
Total	35	100,0

Figura 6

Usted siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente



Interpretación

En la Figura 6, se observa que el 37,14% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 28,57% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; el 20,00% está en desacuerdo, el 8,57% está muy de acuerdo y el 5,71% está muy en desacuerdo, con que siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente en esta municipalidad.

4.2.3. BENEFICIO ECONÓMICO

Remuneración

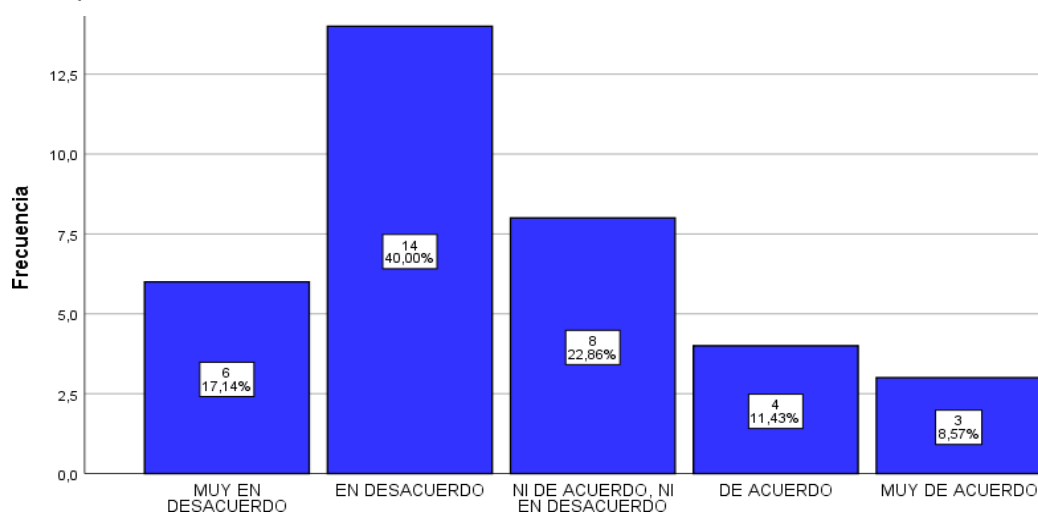
Tabla 11

Usted piensa que el sueldo que tiene actualmente es bastante satisfactorio en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	6	17,14
En desacuerdo	14	40,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	22,86
De acuerdo	4	11,43
Muy de acuerdo	3	8,57
Total	35	100,0

Figura 7

Usted piensa que el sueldo que tiene actualmente es bastante satisfactorio en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 7, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está en desacuerdo, el 22,86% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 17,14% está muy en desacuerdo, el 11,43% está de acuerdo y el 8,57% está muy de acuerdo, con que piensa que el sueldo que tiene actualmente es bastante satisfactorio en esta municipalidad.

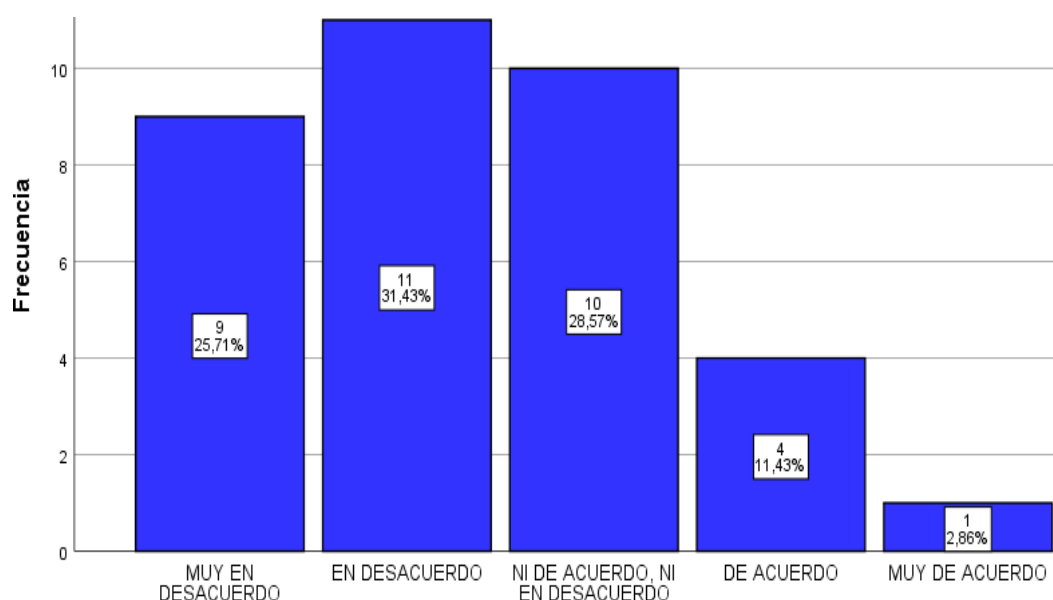
Tabla 12

Usted considera justo al sistema de remuneración actual en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	9	25,71
En desacuerdo	11	31,43
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	28,57
De acuerdo	4	11,43
Muy de acuerdo	1	2,86
Total	35	100,0

Figura 8

Usted considera justo al sistema de remuneración actual en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 8, se observa que el 31,43% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está en desacuerdo, el 28,57% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 25,71% está muy en desacuerdo, el 11,43% está de acuerdo y un 2,86% está muy de acuerdo, con que considera justo al sistema de remuneración actual en esta municipalidad.

Gratificaciones

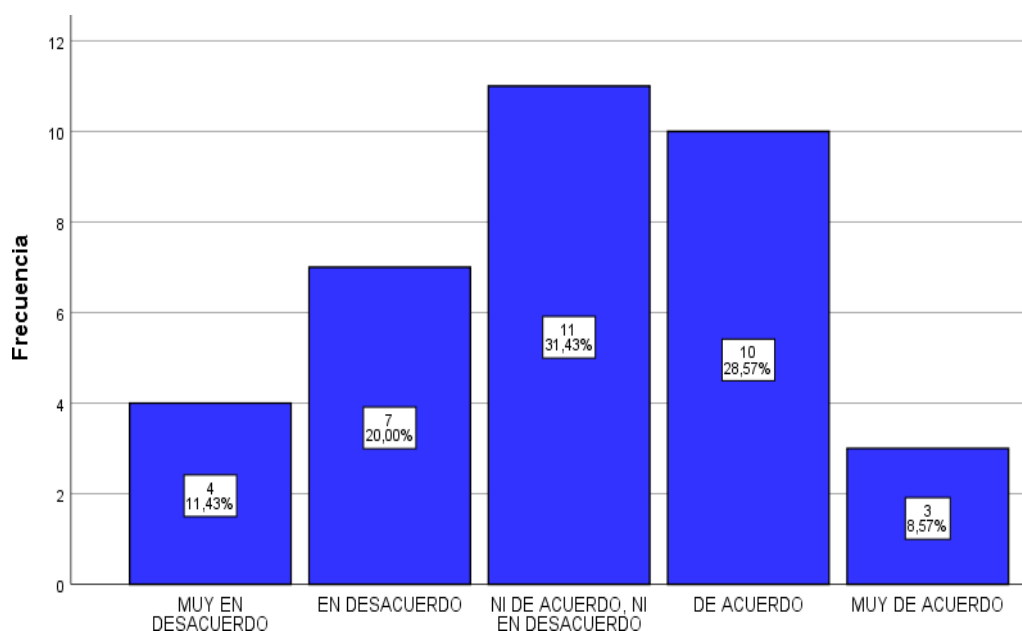
Tabla 13

Usted piensa que es legal el sistema de gratificaciones en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	4	11,43
En desacuerdo	7	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	31,43
De acuerdo	10	28,57
Muy de acuerdo	3	8,57
Total	35	100,0

Figura 9

Usted piensa que es legal el sistema de gratificaciones en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 9, se observa que el 31,43% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 28,57% está de acuerdo, el 20,00% está en desacuerdo, un 11,43% está muy en desacuerdo y el 8,57% está muy de acuerdo, con que piensa que es legal el sistema de gratificaciones en esta municipalidad.

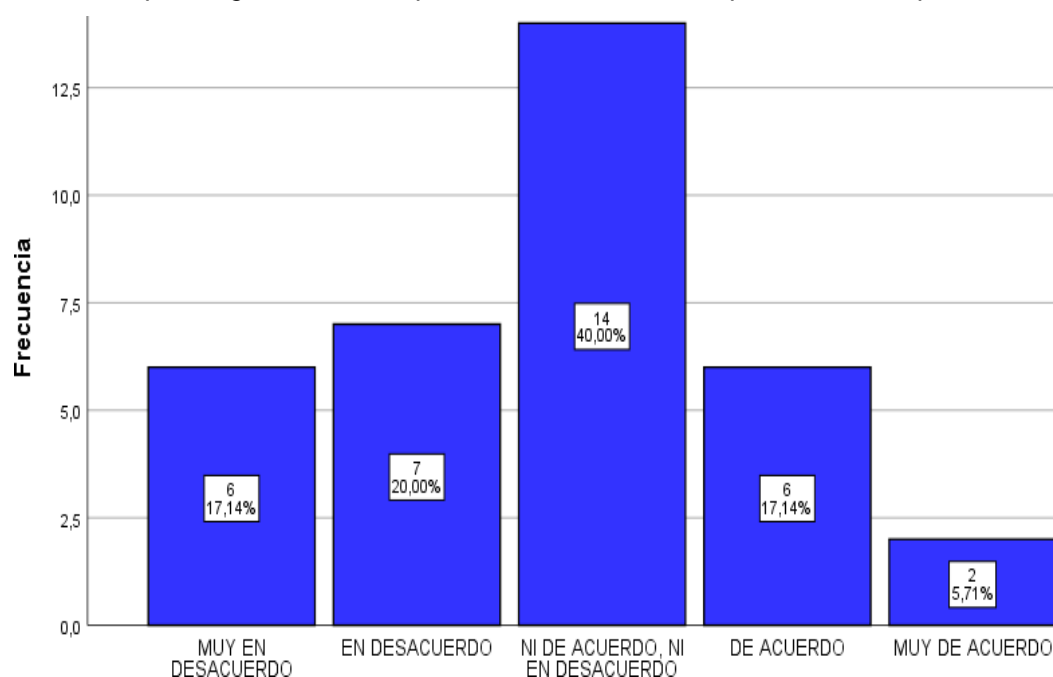
Tabla 14

Usted cree que las gratificaciones que realizan en esta municipalidad son aceptables

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	6	17,14
En desacuerdo	7	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	40,00
De acuerdo	6	17,14
Muy de acuerdo	2	5,71
Total	35	100,0

Figura 10

Usted cree que las gratificaciones que realizan en esta municipalidad son aceptables



Interpretación

En la Figura 10, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 20,00% está en desacuerdo, el 17,14% está muy en desacuerdo y de acuerdo respectivamente y un 5,71% está muy de acuerdo, con que cree que las gratificaciones que realizan en esta municipalidad son aceptables.

4.3. DESEMPEÑO LABORAL

4.3.1. EFICIENCIA

Responsabilidad

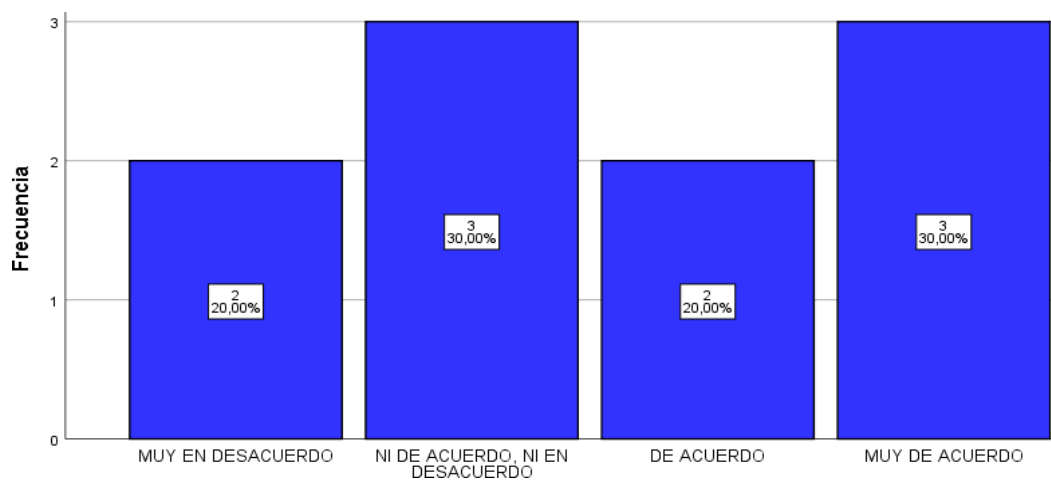
Tabla 15

Los colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	30,00
De acuerdo	2	20,00
Muy de acuerdo	3	30,00
Total	10	100,0

Figura 11

Los colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta municipalidad.



Interpretación

En la Figura 11, se observa que el 30,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y muy de acuerdo respectivamente, así como también el 20,00% está muy en desacuerdo y de acuerdo respectivamente, con que los colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta municipalidad.

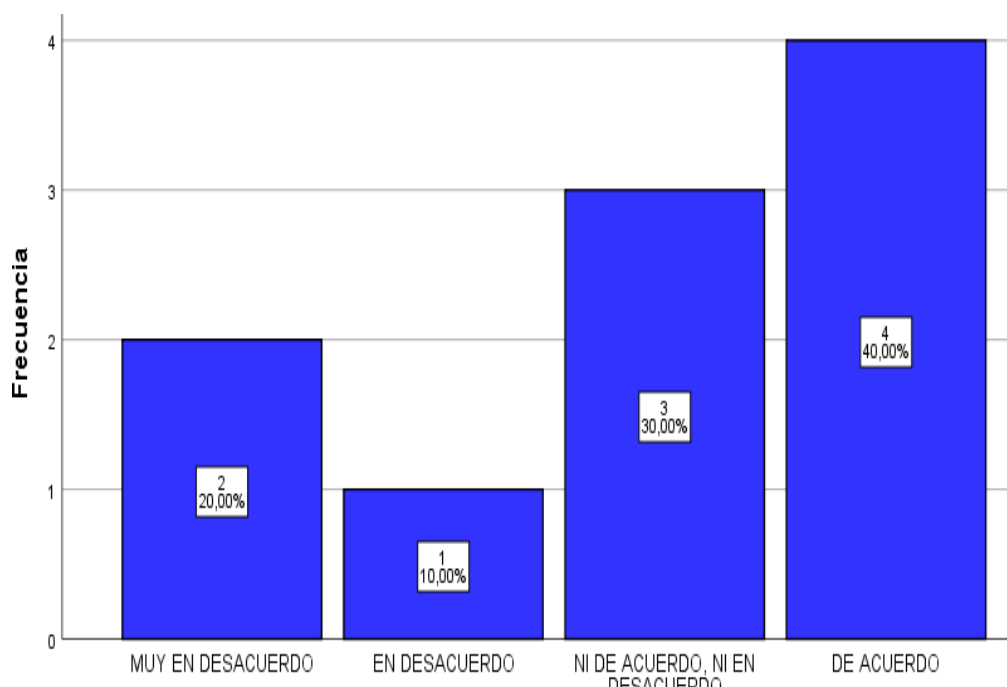
Tabla 16

Los colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	20,00
En desacuerdo	1	10,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	30,00
De acuerdo	4	40,00
Total	10	100,0

Figura 12

Los colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 12, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 30,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 20,00% está muy en desacuerdo y el 10,00% está en desacuerdo, con que los colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta municipalidad.

Conocimientos

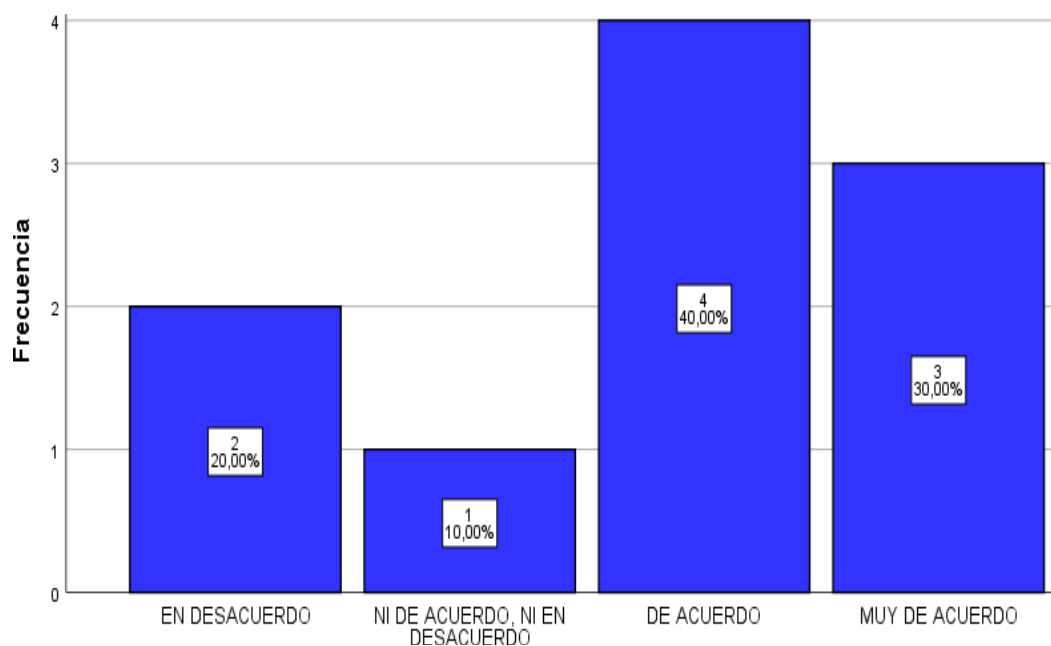
Tabla 17

Los colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10,00
De acuerdo	4	40,00
Muy de acuerdo	3	30,00
Total	10	100,0

Figura 13

Los colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 13, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 30,00% está muy de acuerdo, 20,00% está en desacuerdo y un 10,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; con que los colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad.

4.3.2. EFICACIA

Objetivos

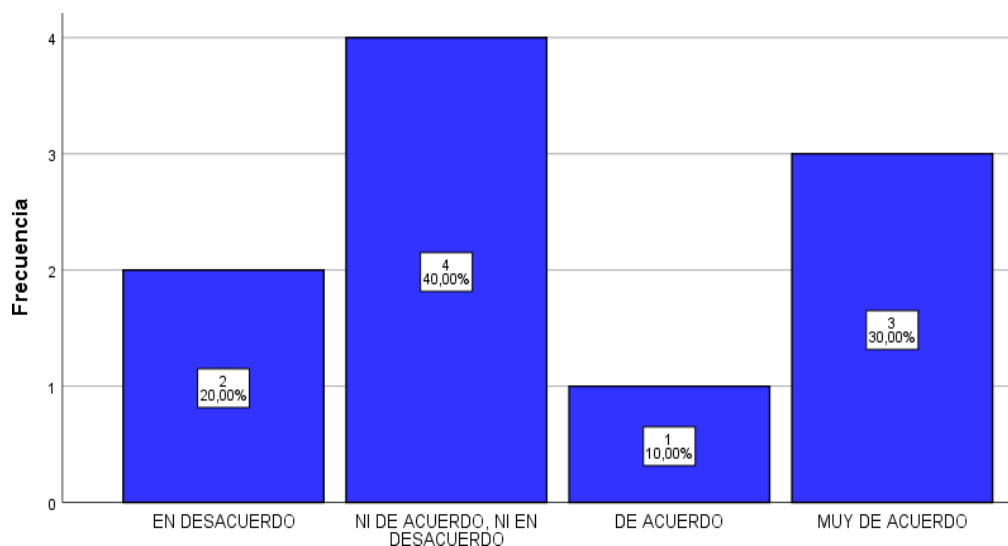
Tabla 18

Los colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	40,00
De acuerdo	3	30,00
Muy de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,0

Figura 14

Los colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 14, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 30,00% está muy de acuerdo, el 20,00% está en desacuerdo y un 10,00% está de acuerdo, con que los colaboradores desempeñen adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecido en esta municipalidad.

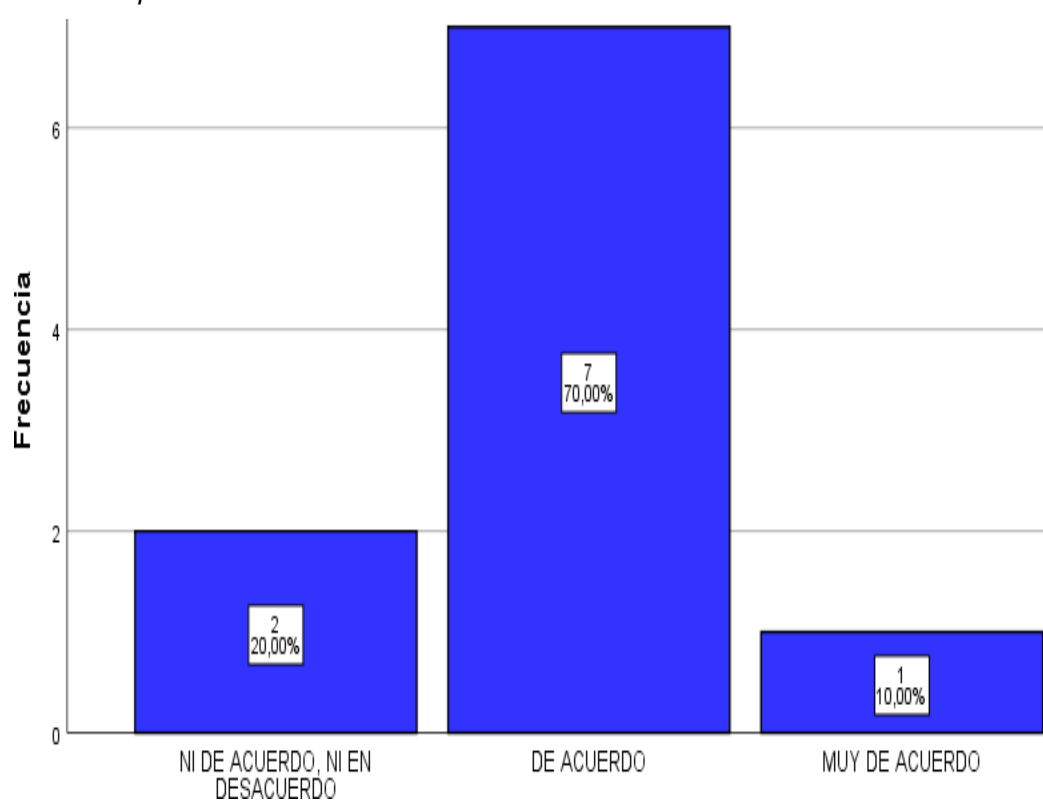
Tabla 19

Los colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	20,00
De acuerdo	7	70,00
Muy de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,0

Figura 15

Los colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 15, se observa que el 70,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 20,00% está muy de acuerdo, el 10,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con que los colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han puesto en esta municipalidad.

Metas

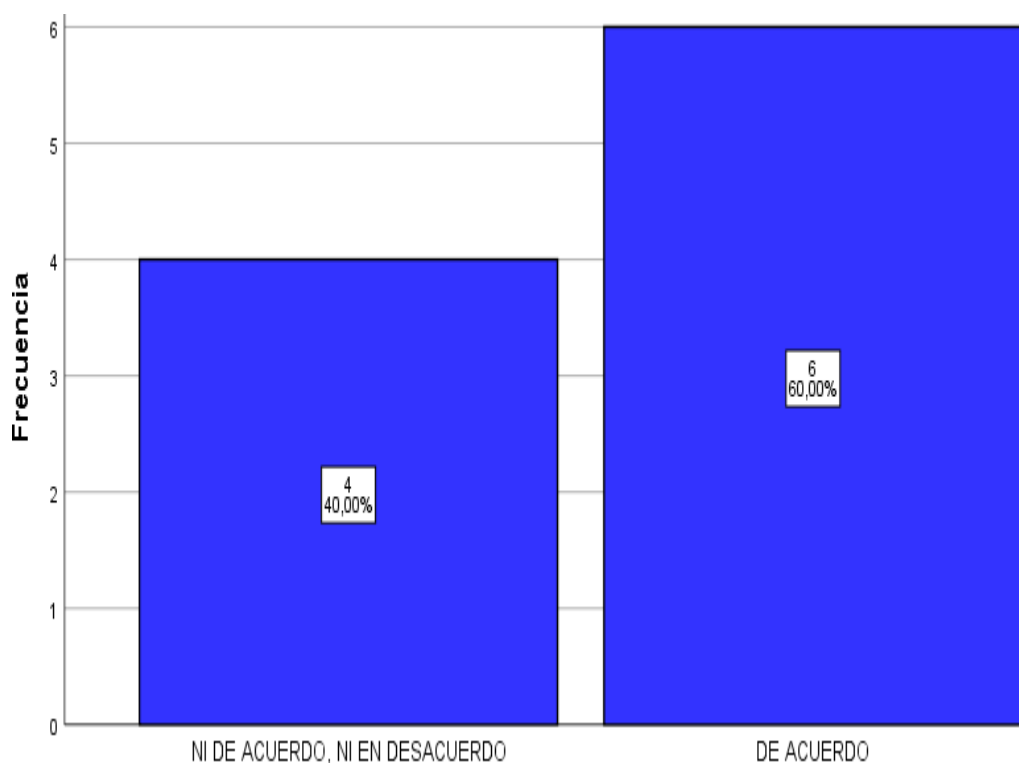
Tabla 20

Los colaboradores tienen metas programadas para su oficina que resultan difíciles de cumplirlas en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	40,00
De acuerdo	6	60,00
Total	10	100,0

Figura 16

Los colaboradores tienen metas programadas para su oficina que resultan difíciles de cumplirlas en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 16, se observa que el 60,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y el 40,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con que los colaboradores tienen metas programadas para su oficina que resultan difíciles de cumplirlas en esta municipalidad.

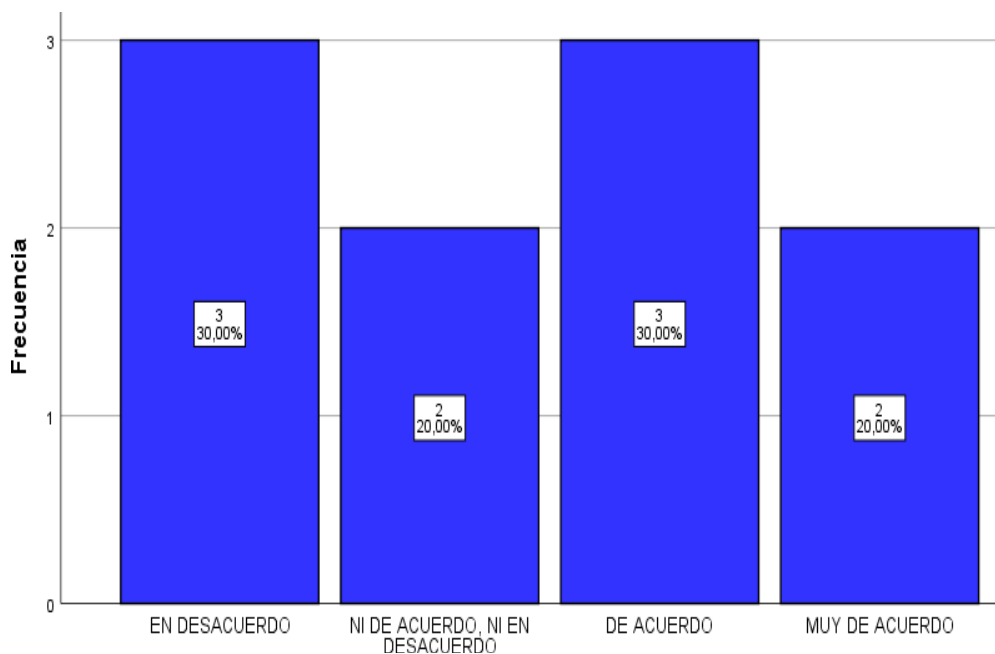
Tabla 21

Los colaboradores cumplen con sus metas establecidas dentro de los cronogramas establecidas en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	30,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	20,00
De acuerdo	3	30,00
Muy de acuerdo	2	20,00
Total	10	100,0

Figura 17

Los colaboradores cumplen con sus metas establecidas dentro de los cronogramas establecidas en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 17, se observa que el 30,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo y en desacuerdo respectivamente y un 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y muy de acuerdo, con que los colaboradores cumplen con sus metas dentro de los cronogramas establecidos en esta municipalidad.

4.3.3. PRODUCTIVIDAD

Efectividad

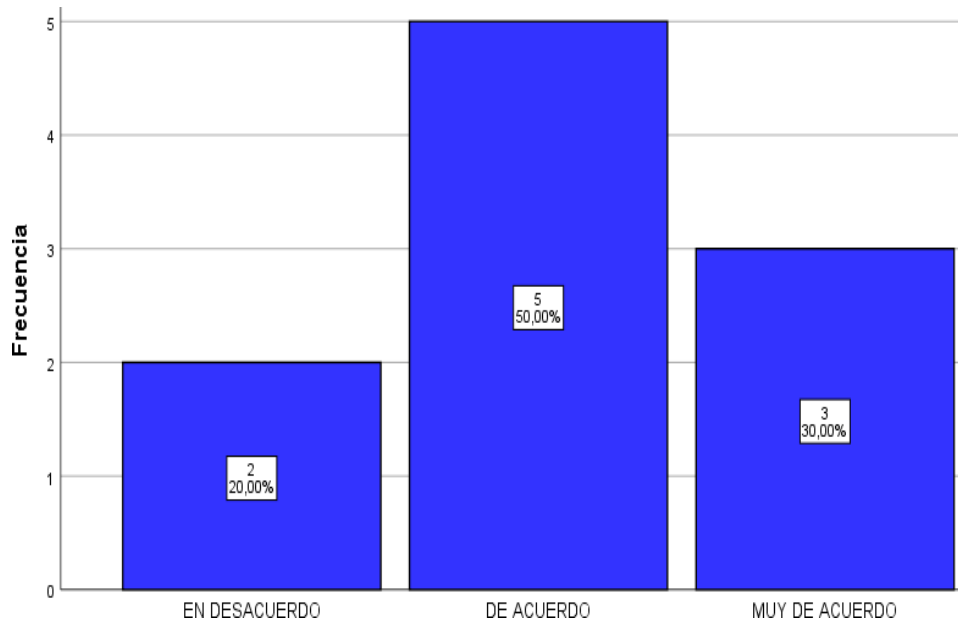
Tabla 22

Los colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	20,00
De acuerdo	5	50,00
Muy de acuerdo	3	30,00
Total	10	100,0

Figura 18

Los colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 18, se observa que el 50,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 30,00% está muy de acuerdo y un 20,00% está en desacuerdo, con que los colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta municipalidad.

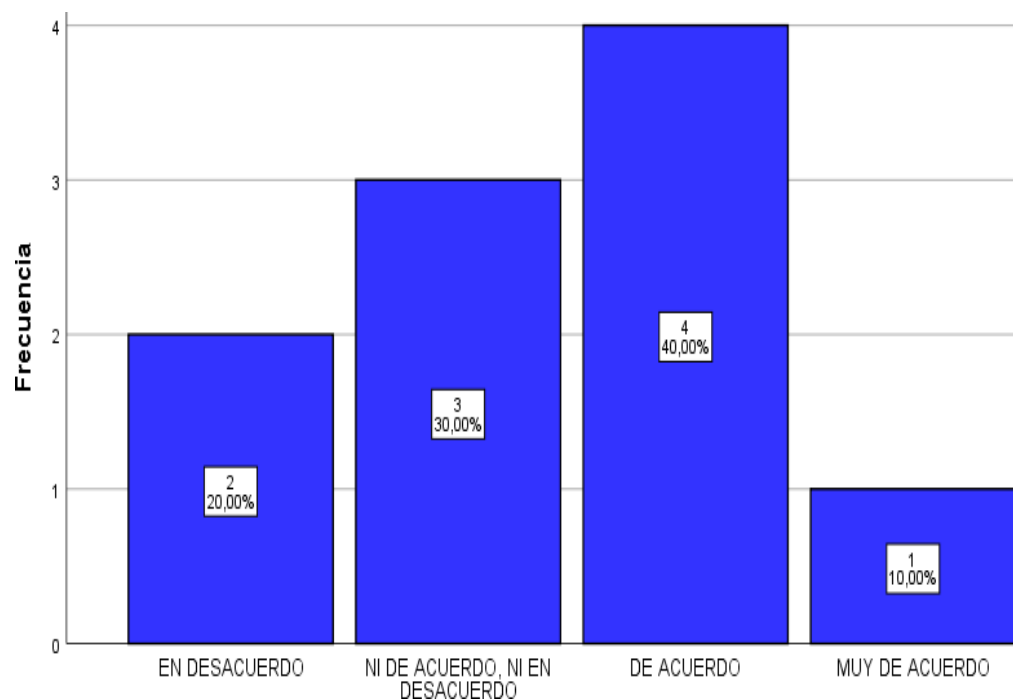
Tabla 23

Los colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	30,00
De acuerdo	4	40,00
Muy de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,0

Figura 19

Los colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 19, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 30,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 20,00% está en desacuerdo y el un 10,00% está muy de acuerdo, con que los colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta municipalidad.

Recursos

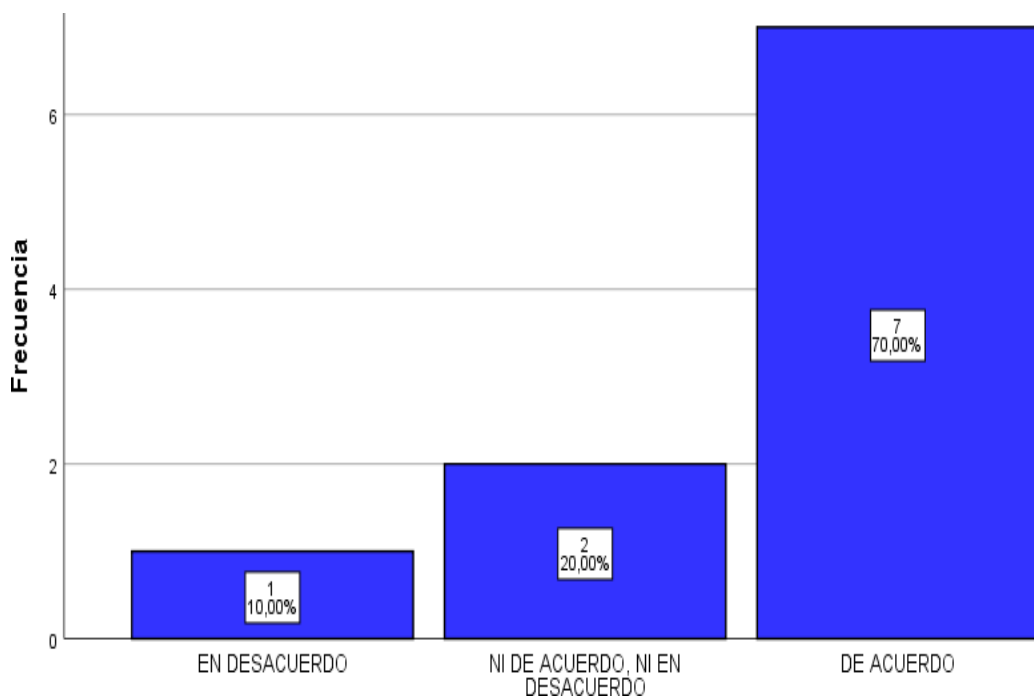
Tabla 24

Los colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	10,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	20,00
De acuerdo	7	70,00
Total	10	100,0

Figura 20

Los colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta municipalidad



Interpretación

En la Figura 20, se observa que el 70,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 10,00% está en desacuerdo, con que los colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta municipalidad.

4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis general

- La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

Tabla 25

Correlaciones de la Hipótesis General

		Satisfacción laboral	Desempeño laboral
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,089
	Sig. (bilateral)		,007
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,089	1
	Sig. (bilateral)	,807	
	N	10	10

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ($r = 0,089$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,007), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

4.4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hipótesis específica 1

- La significación de tarea se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

Tabla 26

Correlaciones de la Hipótesis Específica 1

		Significación de tarea	Desempeño laboral
Significación de tarea	Correlación de Pearson	1	,364
	Sig. (bilateral)		,002
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,364	1
	Sig. (bilateral)	,302	
	N	10	10

Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva baja ($r = 0,364$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,002), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la significación de tarea se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

Hipótesis específica 2

- La condición de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

Tabla 27*Correlaciones de la Hipótesis Específica 2*

		Condición de trabajo	Desempeño laboral
Condición de trabajo	Correlación de Pearson	1	,542
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,542	1
	Sig. (bilateral)	,106	
	N	10	10

Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva moderada ($r = 0,542$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,000), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la condición de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

Hipótesis específica 3

- El beneficio económico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023.

Tabla 28*Correlaciones de la Hipótesis Específica 3*

		Beneficio económico	Desempeño laboral
Beneficio económico	Correlación de Pearson	1	,054
	Sig. (bilateral)		,002
	N	35	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,054	1
	Sig. (bilateral)	,882	
	N	10	10

Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ($r = 0,054$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,002), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, el beneficio económico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles – 2023 y según los resultados se ha demostrado que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,007 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,809, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Coincidiendo con Paredes y Urquía (2020) quienes concluyeron que existe una correlación media significativa ($Rho = 0,617$ y $p = 0,000$) entre la satisfacción y el desempeño laboral, es decir, a mayor satisfacción, mayor desempeño en los trabajadores del Municipio del Distrito de Tabalosos.

En la presente investigación se planteó como objetivo específico 1 determinar de qué manera la significación de tarea se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles – 2023 y según los resultados se ha demostrado que la significación de tarea se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,002 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,364, lo que indica que existe una correlación positiva baja. Concordando con Ludeña (2019) quien concluye que la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados ($p\text{-valor} = 0,000$) y una correlación lineal positiva moderada ($r = 0,576$) en el Centro de Salud BIESS de Céllica.

En la presente investigación se planteó como objetivo específico 2 determinar de qué manera la condición de trabajo se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles – 2023 y según los resultados se ha demostrado que la condición de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y

un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,542, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Discutiendo con Aliaga (2019) quien también concluye que la satisfacción laboral está significativamente relacionada con el desempeño laboral de los funcionarios públicos (83%) en la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán.

En la presente investigación se planteó como objetivo específico 3 determinar de qué manera el beneficio económico se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles – 2023 y según los resultados se ha demostrado que el beneficio económico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,002 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,054, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Estos resultados no se ajustan con Bastidas y Albarracín (2020) quienes concluyeron que la satisfacción laboral es muy buena, mientras que el desempeño laboral es de bueno a muy bueno, demostrando que no existe una relación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral de los empleados en la empresa “LLermat Súper Pollo” y se evidencian diferencias en los resultados por sucursal.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,007 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,089, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 25).
2. Se determinó que la significación de tarea se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,002 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,364, lo que indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 26). Fundamentándose con que el 60,00% del personal está muy de acuerdo con que considera que su trabajo le hace sentir realizado como persona dentro de esta municipalidad (Tabla 6), además, el 40,00% de los jefes están de acuerdo con que los colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad (Tabla 17).
3. Se determinó que la condición de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,542, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla 27). Basándose en el 37,14% del personal que está de acuerdo, con que siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente en esta municipalidad (Tabla 10), también, en el 70,00% de los jefes que están de acuerdo con que los colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han puesto en esta municipalidad (Tabla 19).

4. Se determinó que el beneficio económico se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,002 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,054, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 28). Sustentando con el 31,43% del personal está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que piensa que es legal el sistema de gratificaciones en esta municipalidad (Tabla 13), asimismo, con el 70,00% de los jefes que están de acuerdo con que los colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta municipalidad (Tabla 23).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, incrementar el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores, reforzando la significación de tareas, las condiciones de trabajo y los beneficios económicos, porque los servidores públicos que estén más satisfechos dentro del municipio, podrán producir más y desempeñarse de manera más eficiente.
2. Se recomienda a la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, optimizar la significación de tareas, reconociendo constantemente los esfuerzos y la dedicación de los servidores públicos, porque tendrá un impacto significativo en la satisfacción laboral, y, por ende, en el mejor desempeño laboral y el aumento del nivel de productividad en el municipio.
3. Se recomienda a la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, mejorar las condiciones de trabajo, porque los servidores públicos que se sienten seguros serán sinónimo de bienestar en el trabajo, pero también de mayor productividad para la institución.
4. Se recomienda a la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, implementar un sistema de remuneraciones y gratificaciones justo y equitativo, alineado a las tareas desempeñadas por los servidores públicos y en función a su productividad, su esfuerzo, su capacidad y su responsabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, W. (2019). Satisfacción para el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayan. Universidad Nacional del Centro del Perú
- Allen, M. y Meyer J. (1997). Comportamiento organizacional. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Andía, W. (2015). Diccionario de administración. Editorial Ediciones Arte y Pluma. ISBN 978-612-46613-5-8
- Araque, J. (2016). El compromiso organizacional y su relación con el marketing interno en dos centros de desarrollo tecnológico. Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga. Colombia.
- Bansal, H. Mendelson, M. y Sharma B. (2001). Endomarketing: estrategias de relación con el cliente. http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_super_vision_profesional.pdf
- Bastidas, I. y Albarracín, V. (2020). Satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la empresa Llermat Súper Pollo. Universidad Técnica de Cotopaxi – Ecuador
- Bedoya, M. (2023). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando. Universidad de Huánuco.
- Blum, M. y Naylor, J. (1999). Psicología industrial, Fundamentos teóricos y Sociales. Recuperado de: http://www.web.facpya.uanl.mx/rev_in/Revistas/10.2/A2.pdf
- Carranza, D. (2019). Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Eventual Servis S.A. Región Lambayeque – 2019. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6212>

- Carrasco, S. (2007). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para elaborar un proyecto de tesis. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Casa, E. (2008). Diccionario de administración y contabilidad de empresa. Editorial Bosch. ISBN 9788476988237
- Chávez, N. (2007). Metodología de la investigación. México: Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (9º ed.). México: McGraw-Hill.
- Dávila G. (2013). Marketing de servicios. Segunda Edición, Editorial Díaz Santos, España. 279 Pp.
- Davis, K. (1991). Comportamiento humano en el Trabajo. México, Ed. Mc Graw Hill.
- De Frutos, B., Ruiz, M.A., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345–366. <http://doi.org/10.1157/13057542>
- Diaz, A. (1992). La satisfacción del cliente interno a través del endomarketing. Universidad EAN. Bogotá-Colombia. 54 pp.
- Freeman, R. (1996). Administración (6º ed.). México: Prentice Hall.
- Fuentes N. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- García, W. (2017). Satisfacción de los Millennials Administrativos y su Desempeño Laboral en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Chimbote-Perú (Tesis de Licenciado). Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote.

- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. Obtenido de www.eumed.net/rev/cccsc/09/dgv.htm
- Gavino, C. (2019). Satisfacción laboral y su relación con la atención al usuario en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018 (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Huánuco.
- Gómez, H. (2006). Metodología de la Investigación Científica: Diseño con hipótesis explicativa. Lima: Undegraf S.A.
- Gordon, J. (1997). Comportamiento Organizacional, 5ª. ed. México, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Gronros, R. (2004). Marketing relacional. Chicago. Editorial Prentice Hall.
- Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014). Metodología de la investigación. Quinta edición. Mcgraw-hill / interamericana editores, S.A. México.
- Hodgetts, A. (1983). Comportamiento en las Organizaciones. México, Ed. Nueva Interamericana.
- House y Mitchell (1974). "Comportamiento organizacional y la satisfacción laboral". Leído el 20 de mayo. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2019a/rvsm.htm>.
- Kotler P. y Armstrong G. (2003). Fundamentos de marketing. 12ªEd. Prentice Hall Hispanoamericano S.A. México. 353p.
- Llanca, F. y Gamarra, J. (2019). La satisfacción laboral y la relación con el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – 2019 (Tesis de pregrado). Universidad de Lambayeque. Lambayeque. Perú.
- López, E. (2017). Estudio sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al Área de

Auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo (Tesis de posgrado). Universidad de Carabobo. Venezuela.

López, H. El marketing interno y la satisfacción del cliente en el Restaurante El Carbón - Tingo María – 2018. Universidad de Huánuco. 2018. Huánuco. Perú.

Ludeña, E. (2019). La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica Ilio Vicente. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

ManpowerGroup (2015). Encuesta de Escasez de Talento 2015. Argentina: Invenio. Disponible en: <https://uth.hn/wp-content/uploads/2019/08/TESIS-CLIMA-ORGANIZACIONAL-Y-SATISFACCION-LABORAL.pdf>

Mañas, M; Salvador, C; Boada, J; González, E. y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. Oviedo, España:Psicothema, Vol. 19, nº 3, pp. 395-400.

Maslow. (1994). Personalidad creadora. México, Ed. Kairos.

Mendoza, A. (2018). Satisfacción laboral y rotación de personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 - Leoncio Prado (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Huánuco.

Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resources Management Review, 1, 61-89.

Morales, X. y Acuña, J. (2021). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Nieto, E. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017 (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.

- Nieto, M. y Wing, Y. (2020). Desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería en los servicios de cirugía, medicina y pediatría del Hospital Regional de contingencia Hermilio Valdizán Medrano Huánuco. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Padrón, J. (2006). Bases del concepto de investigación aplicada. Caracas, Venezuela. <http://padron.entretemas.com.ve/InvesAplicada/index.htm>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Paredes, J. y Urquia, D. (2020). Satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaloso, San Martín. Universidad Peruana Unión.
- Pérez, M. (2010). Diccionario de administración. Editorial San Marcos. ISBN 978-612-302-326-3
- Pisco, M. (1999) Satisfacción laboral y productividad. <http://www.eoi.es/blogs/madeon/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Quispe, R. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, vol. 10, núm. 2, pp. 64-83, 2020
- Rivera, D. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de insumos naturales-Pachacamac, 2020 (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Robbins, S. (2004). Fundamentos de Administración. México, Edit. Mc Graw Hill. México.
- Rojas, J. y Cáceres, R. (2023). Satisfacción laboral y desempeño en el trabajo de los colaboradores de una empresa industrial, Perú Piping Spools, Punta Negra. Universidad Autónoma del Perú.
- Salazar, M. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Colección Académica de Ciencias Estratégicas.

- Sánchez, T. y García, V. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica.
- Sandhusen R. (2002). Mercadotecnia. 1ª Edición. México. Compañía Editorial Continental. 385p.
- Serna, A. (2006). Autonomía del empleado. Demand- Media (on line). Recuperado de <http://pyme.lavoztx.com/qu-es-la-autonoma-del-empleado-11979.html>
- Schultz, D. (1995). Satisfacción Laboral y Motivación. Ediciones McGraw-Hill.
- Simón, A. (2021). El desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud de ACLAS – Matihuaca. Universidad de Huánuco.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de investigación científica*. (4ta edición). Limusa Noriega Editores. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf)
- Tello, L. (2018). Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Tucto, L. (2017). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microrred Aparicio Pomares Huánuco; 2017". Universidad de Huánuco. Huánuco. Perú.
- Vásquez (2012). Motivación y estructura organizacional. Tercera Edición, Editorial Iberoamérica, México, D.F.
- Vidal, R. (2020). El proceso de descentralización a cinco años del bicentenario. <http://revista.urp.edu.pe/index.php/Inkarri/article/view/442>
- Wirtz, D. (2009). Administración de personal y recursos humanos. 4ªed. México, Ed. Mc Graw Hill

Zegarra, F. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3747>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rodriguez Ramírez, S. (2024). *La satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: “LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p>General:</p> <p>¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2023?</p> <p>Específicos</p> <p>¿De qué manera la significación de la tarea se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2023?</p> <p>¿De qué manera la condición de trabajo se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2023.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar de qué manera la significación de la tarea se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2023.</p> <p>Determinar de qué manera la condición de trabajo se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad</p>	<p>General:</p> <p>La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - 2023.</p> <p>Específicas:</p> <p>La significación de tarea se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - 2023.</p> <p>La condición de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>X= Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>X₁: Significación de tarea X₂: Condición de trabajo X₃: Beneficio económico</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Y= Desempeño de los trabajadores</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Y₁: Eficiencia Y₂: Eficacia Y₃: Productividad</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p> <p>Población: Trabajadores: 35 Jefes: 10</p> <p>Muestra: Trabajadores: 35 Jefes: 10</p> <p>Técnica para recolección de datos: Encuesta.</p>

<p>¿De qué manera el beneficio económico se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2023?</p>	<p>Distrital de Daniel Alomía Robles, 2023.</p> <p>Determinar de qué manera el beneficio económico se relaciona con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, 2023.</p>	<p>Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - 2023.</p> <p>El beneficio económico se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - 2023.</p>	<p>Técnica para procesamiento y análisis de datos: Estadística básica descriptiva.</p>
---	---	---	--

ANEXO 2 INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) trabajador(a), el presente cuestionario tiene como objetivo obtener datos para el desarrollo de la investigación: “LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES – 2023”. Este cuestionario es anónimo, por lo que las respuestas no se pueden vincular directamente a ningún colaborador de la mencionada municipalidad.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

SATISFACCIÓN LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
01	Usted siente que la labor que realiza dentro de su oficina es tan valiosa como cualquiera otra en esta municipalidad.			X		
02	Usted considera que su trabajo le hace sentir realizado como persona dentro de esta municipalidad.		X			
03	Usted piensa que sus logros conseguidos en su oficina son valorados dentro de esta municipalidad.	X				
04	Usted cree que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en esta municipalidad.		X			
05	Usted considera que están disponibles los muebles y equipos para realizar sus actividades en esta municipalidad.		X			
06	Usted siente comodidad en el ambiente físico en el que labora diariamente en esta municipalidad.			X		
07	Usted piensa que el sueldo que tiene actualmente es bastante satisfactorio en esta municipalidad.		X			
08	Usted considera justo al sistema de remuneración actual en esta municipalidad.		X			
09	Usted piensa que es legal el sistema de gratificaciones en esta municipalidad.		X			
10	Usted cree que las gratificaciones que realizan en esta municipalidad son aceptables.		X			

¡Muchísimas Gracias!

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) jefe (a), el presente cuestionario tiene como objetivo obtener datos para el desarrollo de la investigación: **“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES – 2023”**. Este cuestionario es anónimo, por lo que las respuestas no se pueden vincular directamente a ningún colaborador de la mencionada municipalidad.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES						
		1	2	3	4	5
01	Los colaboradores realizan sus actividades y resuelven los problemas sin esperar que le indiquen en esta municipalidad.				X	
02	Los colaboradores utilizan óptimamente los recursos disponibles para realizar sus actividades en esta municipalidad.				X	
03	Los colaboradores poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad.					X
04	Los colaboradores desempeñan adecuadamente las tareas y obligaciones para lograr sus objetivos establecidos en esta municipalidad.				X	
05	Los colaboradores logran los objetivos de su puesto de trabajo como los han propuesto en esta municipalidad.				X	
06	Los colaboradores tienen metas programadas para su oficina que resultan difíciles de cumplirlas en esta municipalidad.				X	
07	Los colaboradores cumplen con sus metas dentro de los cronogramas establecidos en esta municipalidad.				X	
08	Los colaboradores contribuyen con el logro constante de los objetivos propuestos en esta municipalidad.					X
09	Los colaboradores son altamente productivos en el cumplimiento de sus funciones en esta municipalidad.				X	
10	Los colaboradores consideran acorde su nivel de producción con los recursos disponibles en esta municipalidad.				X	

¡Muchísimas Gracias!

ANEXO 3

JUICIO DE EXPERTOS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023"

II. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Pérez Sánchez, Vilma
Cargo, Institución donde labora : Docente de la UDH
Nombre del instrumento : Validación de experto
Teléfono : 962917755

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	si	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	si	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	si	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	si	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	si	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	si	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico-científicos.	si	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	si	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	si	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	si	

IV. OPINIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

.....

V. RECOMENDACIONES

Aplicar prueba piloto.....

Tingo María, 15 de noviembre de 2023

FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 22966593



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023"

II. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Arana Cárdenas, Sergio Martín

Cargo, Institución donde labora : Docente de la UDH

Nombre del instrumento : Validación de Instrumento

Teléfono : 952251919

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	si	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	si	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	si	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	si	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	si	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	si	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico-científicos.	si	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	si	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	si	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	si	

IV. OPINIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

.....

V. RECOMENDACIONES

Aplicar prueba piloto para su mejora.....

Tingo María, 11. de noviembre de 2023


Mag. Econ. Sergio Martín Arana Cárdenas
REG. C.E.H. N° 0528

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 45946938



I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023"

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Pinedo Dávila Luis Armando

Cargo, Institución donde labora : Docente de la UDH

Nombre del instrumento : Validación de experto

Teléfono : 943282308

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	si	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	si	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	si	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	si	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	si	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	si	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico-científicos.	si	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	si	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	si	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	si	

III. OPINIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

.....

IV. RECOMENDACIONES

Se debe de establecer el criterio de relación entre las variables

Tingo María, 22. de noviembre de 2023

FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 23017390

ANEXO 4

PERMISO INSTITUCIONAL



Municipalidad Distrital de
Daniel Alomía Robles



BICENTENARIO
PERÚ



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 014-2023- MDDAR/GAF/URRHH/NQC

Sra.:

SHEYLA YERLIT RODRIGUEZ RAMIREZ

PUMAHUASI. -

Asunto : ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Referencia : SOLICITUD DE INGRESO N°2708

Por el presente es grato dirigirme a usted expresándole mi cordial saludo a nombre de la Unidad de Recursos Humanos y asimismo, hacer de su conocimiento que se **AUTORIZA** a su persona en calidad de estudiante de la carrera profesional de administración de empresas, para que realice El trabajo de investigación en esta entidad lo cual dicho Proyecto tiene como título "**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMIA ROBLES - 2023**", debiendo de realizar las coordinaciones correspondientes con esta misma unidad quien lo autoriza.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTR. DANIEL ALOMIA ROBLES
PUMAHUASI
Lic. Adm. NOEMI QUISPE CUSI
JEFE DE LA UNIDAD DE RR.HH.

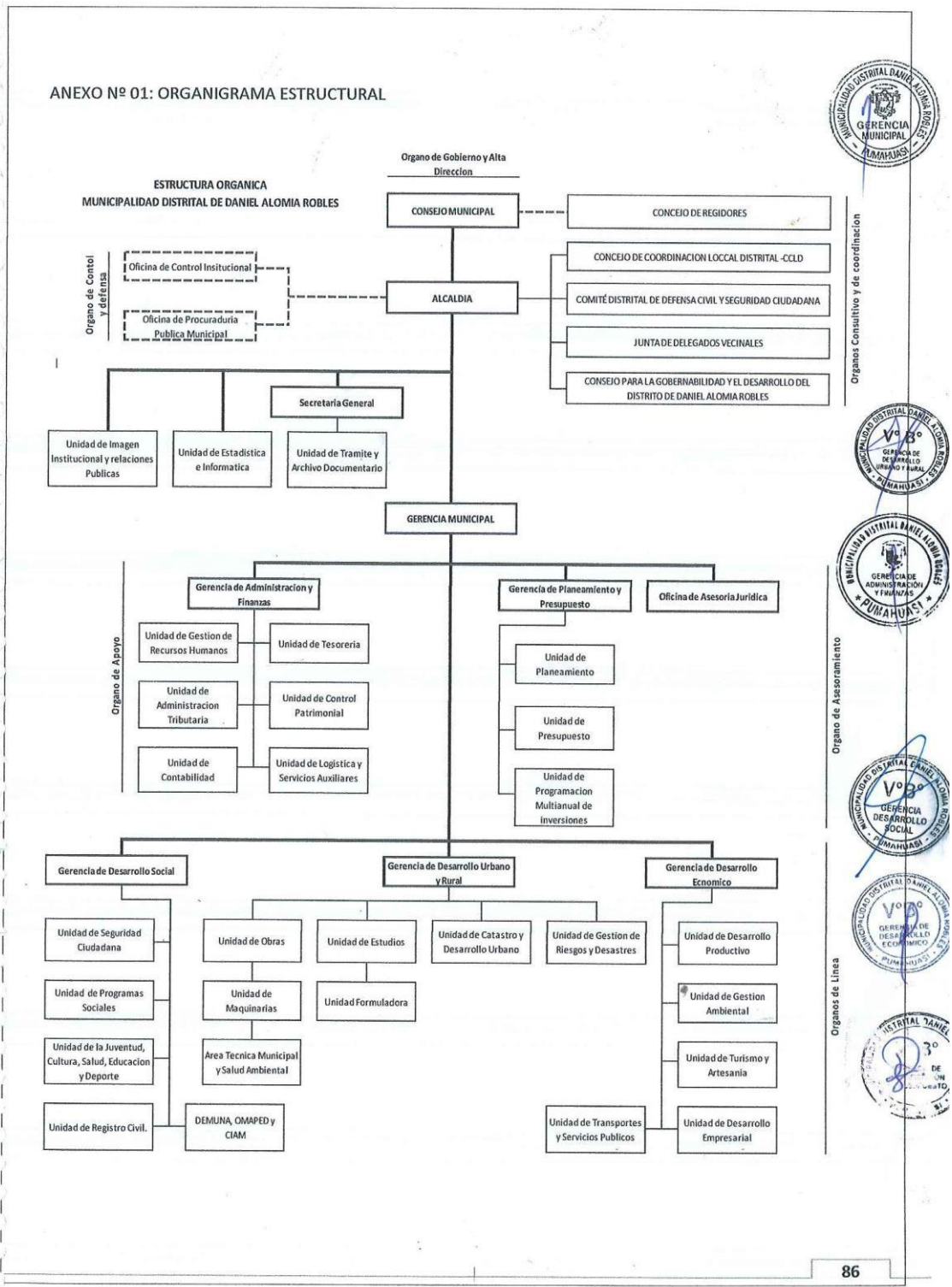
Cc./GM

www.facebook.com/MuniPumahuasi

municipalidaddistritaldanielalomiarobles.gob.pe Calle principal 200, 201, 202 - Plaza de Armas - Pumahuasi

ANEXO 5 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

ANEXO N° 01: ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



ANEXO 6
GALERÍA FOTOGRÁFICA



