



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desempeño laboral y satisfacción laboral en la
municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-
Angaraes - Huancavelica

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Núñez Hinostraza, Edgar

ASESOR:

Dr. Gonzales Gonzales, Godofredo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

PERÚ-2018

DEDICATORIA

A mis queridos padres por su perseverancia continua, por sus consejos en mi vida profesional, por seguir cumpliendo metas y sueños en mi carrera profesional.

Edgar

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de lograr alcanzar los objetivos académicos.

Al Dr. César Acuña Peralta, por permitir la profesionalización de las personas al desarrollar los cursos de posgrado.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, el profesionalismo demostrado en el desarrollo de los cursos del posgrado.

Al asesor el Dr. Gonzales Gonzales, Godofredo, por el apoyo recibido en el proceso de asesoramiento.

Al todo el personal que labora en ámbito organizacional de la Municipalidad Distrital San Antonio de Antaparco, por su colaboración durante el proceso de investigación que es de mucha importancia para esta institución, deseadado cumplir con el desarrollo de esta institución que será en beneficio de los mismo trabajadores por lo aportes que se dará de esta investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presenté ante ustedes la tesis titulada “Desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica”, con la finalidad de analizar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos.....	26

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización	27
2.3. Población y muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos.....	34

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo.....	35
3.2. A nivel inferencial.....	40
3.2.1. Prueba de normalidad.....	40
3.2.2. Contrastación de hipótesis	41
IV. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
VII. REFERENCIAS	53
ANEXOS	

RESUMEN

El objetivo general formulado para la realización del estudio fue determinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica. El estudio se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos del método cuantitativo y la comprobación de hipótesis demandó el uso del diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformado por 25 trabajadores que laboran en la institución tomada como área de estudio y el instrumento utilizado para medir las variables fue el cuestionario. Los resultados obtenidos en el estudio demuestran que existe relación entre desempeño laboral y la satisfacción laboral, en la medida que la $Tau_b = 0.650$ y al ser el p -valor = 0.000, para todos los casos, se asumió la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Palabras claves:

Desempeño laboral/ satisfacción laboral.

ABSTRACT

The overall objective formulated for the study was to analyze the relationship between job performance and job satisfaction in the district municipality of San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica. The study was conducted under the methodological guidelines of the quantitative method and hypothesis testing demanded the use of correlational design. The study sample consisted of 25 workers at the institution taken as a study area and the instrument used to measure the variables was the questionnaire. The results of the study show that there is a relationship between job performance and job satisfaction, as long as the $Tau_b = 0.650$ and being the $sig(\alpha) = 0.000$, for all cases, the alternative hypothesis is assumed and He rejected the null hypothesis with a significance level of 5% and a confidence interval of 95%.

Key words:

Job performance/ job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional:

El ayuntamiento de Madrid encargó un estudio corporativo acerca de la importancia que reviste la satisfacción laboral en el desempeño del trabajador, estudio desarrollado por Zamora (2015) que demostró que existe una correlación directa y significativa entre la percepción de acogida y comodidad que siente el trabajador en su espacio laboral con la mejora de los niveles de productividad y eficacia, razón por la cual, muchas organizaciones han reorientado su visión sobre la gestión de los recursos humanos y han previsto la implementación de políticas de incentivos que aseguren el compromiso y la identidad de los trabajadores con la visión y la misión de las organizaciones.

El Organismo Internacional del Trabajo (2016) a través de un estudio de casos, estableció que la mayoría de las instituciones públicas de los países de Latinoamérica, no tienen previsto estrategias ni mecanismos que promuevan o regulen el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores al desempeñar las labores encomendadas, es más, en la mayoría de las organizaciones estatales, no se tiene en cuenta la gestión del talento, por lo que existen serias dificultades en el logro de los objetivos institucionales.

Como podemos apreciar, existe un vínculo directo de complementación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores, en la medida que un ambiente acogedor y cómodo, predispone mejor emotivamente a los trabajadores para realizar con dedicación y esmero la tarea encargada, mejoran los niveles de productividad y satisfacción, asegurando de esta manera que se alcancen a cumplir los objetivos institucionales previstos.

En Colombia, la Cámara de Comercio y producción, a través de un estudio comparativo de tipo longitudinal, demostró que la satisfacción laboral es un elemento condicionante en la mejora del desempeño laboral y sobre todo en la mejora de los niveles de producción, así lo afirma Cardona (2014) cuando sostiene que en la mayoría de las instituciones públicas, los problemas de baja competitividad se deben a que el entorno laboral no es adecuado, existiendo dificultades respecto al nivel de compromiso e identificación de los trabajadores.

A nivel nacional:

Los problemas que aquejan a la administración pública necesariamente tienen que ver con la calidad del servicio que prestan, en ese sentido como menciona Guzmán (2014) las múltiples observaciones que ha hacen a la gestión pública en las diferentes instituciones educativas tienen su origen en la pésima atención recibida por parte de los usuarios, las mismas que ponen en tela de juicio la eficacia de la gestión.

Para Miranda (2013) muchas veces la insatisfacción de los trabajadores en relación al trabajo desempeñado como consecuencia de que estos no colman sus expectativas, ya sean salariales, profesionales o particulares, se refleja en el poco entusiasmo, falta de profesionalismo y responsabilidad en la labor encomendada, traduciéndose en la mala atención a los usuarios, así como lentitud en los procesos que no permiten que la organización alcance los objetivos curriculares previstos. La insatisfacción del trabajador según Arroyo (2014) tiene su origen en diversas causas, así tenemos por ejemplo, la falta de reconocimiento por el trabajo realizado, el trato que recibe de sus superiores, las múltiples ocupaciones a las que se dedica, problemas familiares en casa, etc., todos ellos desencadenan una serie de complicaciones, que pasa desde la falta de motivación, baja autoestima, estrés y en los casos extremos hasta ansiedad, perjudicando la salud tanto física como mental, la misma que se replica en el espacio laboral, en la que muchas veces no se asume la responsabilidad con todas las condiciones favorables que todo trabajador debe tener.

Para Bellido (2012) el desempeño laboral está condicionada o depende de las condiciones favorables en las que se desenvuelve el profesional, en la medida que las relaciones interpersonales así como el contexto condicionan la productividad del trabajador, de la misma manera, al interior de la institución, existen factores que condicionan este desempeño, tales como la falta de reconocimiento por el trabajo efectuado, desinterés por parte de la institución por el desarrollo de las capacidades personales y profesionales del trabajador, condiciona laborales adecuadas y así factores que determinan el desempeño laboral.

A nivel local:

En el documento denominado Proyecto Estratégico Institucional elaborado por el Municipio de San Juan Bautista (2015) encargó a un responsable para dirigir un equipo que elaboró el documento mencionado en el que se registra que, se hace imprescindible que el Municipio de San Juan, implemente estrategias para mejorar el clima institucional, toda vez que al interior de esta comuna existen grupos de poder que perjudican la gestión institucional, razón por la cual, se hace necesario buscar los mecanismos legales y metodológicos que asegure un clima acogedor, la misma que redundará en beneficio de las interrelaciones personales entre los trabajadores, fortaleciendo los niveles de compromiso e identidad institucional.

En la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica, se observa que la mayoría de los trabajadores no se sienten satisfechos con el trabajo realizados, debido a que no existen las condiciones mínimas en la institución, que permite mejorar el nivel de motivación de los trabajadores, debido a que no se promueven una política de reconocimiento e incentivos, espacios saludables para el dialogo asertivo, etc.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Valdés (2013) quien desarrolló el estudio investigativo titulado: Desempeño laboral y satisfacción laboral en el Municipio de Coahuila, México. Estudio correlacional que consideró a 45 trabajadores como muestra de estudio. El instrumento utilizado para recoger la información fue el cuestionario y las conclusiones afirman que, el desempeño laboral está condicionado por la satisfacción laboral, en la medida que al no existir condiciones favorables en las instituciones las expectativas del trabajador decrecen, por cuanto no le encuentra sentido ni interés al trabajo realizado, perjudicando su desempeño en la labor encomendada.

De la misma manera tenemos Fernández (2013) quien desarrolló un estudio investigativo titulado: Influencia del desempeño laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Municipio de Opaci, Asunción, Paraguay. Estudio correlacional que tuvo como muestra a 60 trabajadores. El instrumento utilizado para medir las variables fue el cuestionario y las conclusiones registradas afirman que, se ha demostrado que existe relación entre las variables de estudio, lo que implica que el trabajador que no satisface sus expectativas está más propenso a no desarrollar un trabajo eficiente, perjudicando la gestión institucional.

Olortegui (2015) presentó un estudio titulado: Clima laboral y niveles de competitividad en el Municipio de Mendoza, Argentina. El desarrollo de este estudio asumió el diseño descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 60 trabajadores y la técnica y el instrumento utilizado para el recojo de información fue la encuesta y el cuestionario respectivamente. Los resultados afirman que, los niveles de competitividad dependen de un clima laboral adecuado, porque mejora los niveles de motivación y compromiso alcanzado por los trabajadores, quienes hacen suyo la misión y visión de la institución.

A nivel nacional:

Contamos con los estudios realizados por Jiménez (2014) quien desarrolló el estudio investigativo titulado: Relación del desempeño laboral en la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Carhuaz, Ancash. Este estudio contó con 50 trabajadores como muestra de estudio y utilizó el cuestionario para recoger la información de las variables. Las conclusiones afirman, que la falta de expectativas de los trabajadores respecto a la labor cumplida perjudica la eficiencia y la eficacia de la gestión, por lo que existe la necesidad de generar e implementar estrategias que permitan mejorar los niveles de motivación hacia el trabajo.

De la misma manera se pudo recoger información acerca del trabajo realizado por Perlacios (2013) titulado: Estudio correlacional que consideró a 40 trabajadores como muestra de estudio. El instrumento utilizado para medir las variables fue el cuestionario y las conclusiones afirman que, el nivel de expectativas del trabajador no es el más adecuado, por lo mismo su desempeño docente no garantiza la idoneidad del servicio que presta, por lo que urge la necesidad de mejorar las condiciones físicas y motivacionales para revertir este problema.

Orellana (2015) realizó el estudio de investigación titulado: Desempeño laboral y las competencias laborales de los trabajadores del Centro de Salud "Virgen Asunción" de Cotabambas, Apurímac. Este estudio se desarrolló bajo el marco metodológico de la investigación cuantitativa y tuvo como muestra de estudio a 58 trabajadores de la mencionada entidad. La técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta, mientras que para el caso del registro de datos se utilizó el cuestionario. Los resultados demuestran que, el desempeño laboral es una variable que depende mucho del nivel de satisfacción que tiene el trabajador, esto en función de los niveles de motivación, en razón de que el equilibrio emocional necesariamente condiciona los niveles de productividad, por lo que a nivel institucional se han establecido mecanismos de participación y comunicación corporativa, las mismas que han contribuido a mejorar las relaciones interpersonales.

A nivel regional

Contamos con el estudio desarrollado por Silva (2013) quien desarrolló un estudio de investigación titulado: Relación del desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Acocro, estudio enmarcado bajo los lineamientos metodológicos del diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 23 trabajadores y los resultados demuestran que existe correlación directa moderada entre el desempeño laboral y el nivel de expectativas, en la medida que, a mejores condiciones ambientales y motivacionales, mejor desempeño laboral.

Quispe (2016) desarrolló un estudio titulado: Influencia del desempeño laboral sobre los niveles de estrés en el Municipio de Carmen Alto en el año 2016. El diseño de investigación utilizado fue el descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 38 trabajadores al igual que la muestra. La técnica para el recojo de datos demandó el uso de la encuesta, mientras que el registro de datos se viabilizó gracias a la elaboración y aplicación de un cuestionario. Los resultados afirman que existe influencia entre el desempeño laboral y los niveles de estrés, debido a que la satisfacción de haber hecho un trabajo de calidad incide sustancialmente en los niveles de motivación y compromiso.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teoría de la motivación humana de Maslows

La teoría de Maslows, según Salcedo (2015) nos permite comprender las razones del por qué muchos trabajadores presentan diferente y diferenciadas necesidades, las mismas que determinan su conducta y forma de proceder en el centro de labor.

Cuando el trabajador le encuentra sentido al trabajo que realiza en base a atención de sus necesidades y expectativas, se incrementa los niveles de productividad, así como la construcción de un clima institucional

acogedor y placentero, en razón de que los trabajadores hacen suyo los objetivos institucionales, así como la misión y la visión de la organización.

Esta teoría explica que las personas, y más aun los trabajadores de una organización, tienen diferentes niveles de satisfacción, entre las que nos interesa podemos mencionar el de la realización personal y profesional, por lo que, teniendo en cuenta que el centro de labor es el lugar en el que la persona permanece por más tiempo en el día, es lógico inferir que esta debe reunir o contar con todos los elementos materiales y humanos, que generan un espacio acogedor, de lo contrario se presentarán un sin número de problemas que han de perjudicar considerablemente los logros institucionales.

Desempeño laboral

Respecto al ***desempeño laboral*** debemos manifestar que según Portocarrero (2012) es la valoración que se otorga al trabajo eficiente y eficaz que las personas realizan las mismas que satisfacen las exigencias de la empresa y fundamentalmente la de los clientes o usuarios, las mismas que comprometen el desarrollo y desencadenamiento de las capacidades y habilidades personales y profesionales de los trabajadores.

Como podemos apreciar el desempeño laboral está condicionada por dos aspectos esenciales, el primero de ellos relacionado al desarrollo de las habilidades personales, la misma que compromete el trato, la amabilidad, el desarrollo de las habilidades personales, etc., y la segunda el desarrollo de las competencias profesionales, la misma que asegura la solvencia y la calidad de trabajo realizado, y que en gran parte obedece a la formación profesional o técnica, así como a la experiencia adquirida en la labor realizada.

Actualmente las organizaciones prevén una serie de procedimientos y mecanismos para el reclutamiento, inducción y capacitación del personal que contrata para laborar en sus instalaciones, solo de esta manera pueden

garantizar la eficiencia y la eficacia laboral, la misma que les permite alcanzar los objetivos institucionales.

La evaluación del desempeño laboral compromete los procesos de supervisión y monitoreo, actualmente estas estrategias tienden a tener carácter formativo y no represivo por lo que se ha constituido en un mecanismo y elemento valorativo de la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral.

Es importante mencionar que según Silvera (2014) la evaluación del desempeño docente es importante porque permite asegurar la idoneidad en la función desarrollada, además de identificar las dificultades que aquejan a los trabajadores y las formas y maneras de cómo estas perjudican el trabajo de las personas, a partir del cual se implementan estrategias que permiten superar los problemas y alcanzar las metas previstas.

Las acciones de monitoreo a la labor que realiza el trabajador le permite desarrollar con creces y solvencia las actividades conducentes a entregar un producto o un servicio de calidad, la que es valorada por la organización, porque gracias a ella se asegura que la entidad alcance el prestigio y el reconocimiento deseados, generan confianza e integridad en relación a la percepción que poseen los usuarios o clientes de la empresa, facilitando la fidelización.

Según Bernaldes (2012) el desempeño laboral también compromete la jerarquización de los puestos de trabajo, en el entendido que no todos tienen la misma responsabilidad al interior de la organización por lo que se requiere un sistema de estructuración que permita y garantice la eficiencia y la eficacia de la organización.

Como podemos apreciar al interior de la organización los trabajadores ocupan diferentes puestos de trabajo, desde los gerentes y directores hasta el personal de servicio o de seguridad, según las nuevas propuestas tienen la misma importancia respecto a la eficiencia de la empresa, es decir que si viene es cierto que en la organización existen

diferencias sustanciales entre jefes y trabajadores de planta, todos ellos están comprometidos y tienen la responsabilidad de asegurar la entrega de un producto o un servicio de calidad.

Es necesario mencionar que, según Iglesias (2013), las empresas actualmente tienen y promueven el desarrollo de las capacidades del personal que labora en sus instalaciones, porque asumen que el capital máspreciado e importante de la organización lo constituyen las personas, por lo que velan y cuidan que los trabajadores se sientan identificados con la misión y la visión de la organización, la misma que procura la satisfacción de todos los que laboran en la institución.

Otro aspecto que debemos abordar está referida a la dimensión **habilidades profesionales**, en ese sentido según Fernández (2013) comprende el aspecto intelectual y cognitivo desarrollado por los trabajadores gracias a los estudios de formación profesional o técnica seguido en un sistema educativo formal.

Las habilidades profesionales aseguran el nivel y desarrollo competitivo de los trabajadores, las que se exigen para realizar con solvencia la tarea encomendada, razón por el cual muchas de las empresas tienen implementando estrategias que permiten la formación continua, asegurando así mantener un nivel competitivo adecuado que le permite acceder al mercado nacional o mundial.

Las habilidades profesionales demandan la responsabilidad de los trabajadores en la preocupación de seguir actualizándose y capacitándose constantemente, en ese afán, muchas veces reciben el apoyo de la organización, quienes a través de una política de incentivos promueven la realización de eventos académicos, orientadas a perfeccionar las habilidades y destrezas que poseen sus trabajadores.

Las habilidades profesionales comprometen el conocimiento, la experiencia y la especialización de los trabajadores, las mismas que garantizan que el trabajo realizado sea de calidad, en razón de ello, la

organización compromete tiempo y recursos para procurar seguir manteniendo a su personal y así garantizar una fuerza laboral que le permita competir y alcanzar los logros institucionales.

En lo que concierne a la dimensión **habilidades personales** debemos manifestar que según Rivas (2013) es el talento expresado en el trabajo realizado, que comprende la gestión de la parte emocional de los trabajadores, es decir que las habilidades personales implican la capacidad que tienen los trabajadores en interrelacionarse entre sí, las mismas que garantizan un ambiente cómodo y acogedor donde prima la confianza, la solidaridad y el apoyo mutuo.

Las habilidades personales demandan la empatía y la asertividad que debe poseer los trabajadores para interrelacionarse, solo así se podrá garantizar un clima organizacional enriquecedor y formativo, de lo contrario se genera un ambiente complicado en el que la actitud y las emociones de los trabajadores no es del todo adecuado, perjudicando la eficiencia, la eficacia y la productividad.

Las habilidades personales de los trabajadores y de todo el personal jerárquico y directivo es esencial en logro de los objetivos institucionales, porque solo de esta manera, con una actitud proactiva, donde se desarrolle la empatía y la tolerancia, podemos garantizar el despliegue de todas las virtudes y potencialidades del trabajador, la misma que beneficia de sobre manera la productividad de la empresa o de la organización.

Respecto a la **satisfacción laboral** podemos mencionar que Locke (2014) considera que es el estado de ánimo positivo y placentero que siente, expresa y embarga al trabajador por la labor realizada, la misma que consolida su nivel de compromiso e identidad con la institución donde labora.

La satisfacción laboral implica muchos factores, tales como el nivel remunerativo, que necesariamente debe satisfacer sus expectativas y por consiguiente genera bienestar en el trabajo realizado. De la misma manera se considera el aspecto de la política de incentivos que no es otra cosa que

la valoración que la organización tiene sobre el trabajo que las personas desarrollan al interior de la institución.

La satisfacción laboral compromete también los valores y las creencias que los trabajadores tienen respecto al espacio en el que se desenvuelven, en ese sentido existen aquellos que los acogen, otros que les representan bienestar y seguridad y aquellos ambientes que les proporcionan prestigio y prestancia a comparación de otras organizaciones, por lo que en gran medida el trabajador se siente identificado con su centro de trabajo y no repara en entregar todo de sí para que la organización logre alcanzar los objetivos deseados.

La satisfacción laboral también compromete el nivel y la calidad de las relaciones humanas que se practican al interior de la institución, en ese sentido es necesario que los profesionales responsables de dirigir la institución, demuestren el profesionalismo para organizar sistemáticamente todo el proceso productivo, asignándole valor a la cadena de producción o de servicios, asegurando así la calidad del servicio ofrecido.

La satisfacción laboral según Valverde (2014) comprende dos aspectos esenciales; el primero de ellos relacionado a la motivación intrínseca, que engloba todas las necesidades e intereses particulares que el trabajador pretense satisfacer y la motivación extrínseca que compromete el ambiente y los factores externos que confluyen al momento de ejecutar una acción o en todo caso al momento de realizar el trabajo encomendado.

En ese sentido creemos oportuno señalar que las organizaciones que se precian de ser competitivas, promueven el desarrollo de la motivación intrínseca y extrínseca, con el objetivo de asegurar que las metas previstas en cada una de las actividades se cumplan a cabalidad.

La motivación intrínseca y extrínseca es fundamental en el desempeño laboral, porque de su convergencia y complementariedad depende en gran medida la calidad del trabajo realizado, por ello es necesario que los responsables de gestionar los recursos humanos en la

empresa tenga la pertinencia para lograr que los niveles motivacionales se incrementen y consoliden, porque solo de esta manera se podrá garantizar la idoneidad en el desempeño laboral.

Otro aspecto esencial que debemos abordar viene a ser el **reconocimiento**, que a decir de Dávalos (2014) es la percepción que posee el trabajador sobre el valor y la importancia que tiene el trabajo que realiza, en función de que gracias a este esfuerzo, la empresa u organización alcanza las metas prevista y el logro de los objetivos institucionales.

El reconocimiento es un estado de ánimo que motiva al trabajador a dar más de sí, en todo caso es la percepción que siente el trabajador que considera que la labor desempeñada es de suma importancia y es valorada por los responsables de dirigir la institución, incrementando el nivel de autoestima e identificación con la empresa.

El reconocimiento de la empresa hacia los trabajadores por el trabajo realizado, actualmente es un aliciente esencial para mejorar los niveles de motivación, de ahí que los nuevos enfoques y las perspectivas de gestión del personal, se orienten a promover políticas institucionales orientadas a valorar el trabajo realizado, para lo cual sistematizan políticas de incentivos a fin de mantener a tope el nivel de satisfacción de los trabajadores.

En suma, podemos manifestar que el reconocimiento permite que los trabajadores hagan suyo la misión y la visión de la organización, generando en ellos un nivel de identificación y participación responsable, lo que en gran medida beneficia a la empresa.

Otro aspecto que debemos abordar viene a ser la **política de incentivos**, que según Guillén (2012) viene a ser la predisposición que demuestra la empresa en reconocer la labor que el trabajador desempeña en la organización, la misma que asegura alcanzar los objetivos institucionales.

Para algunos autores, actualmente no se concibe que la organización no implemente o no tenga una política de incentivos, porque el reconocimiento a la labor realizada constituye uno de los pilares en el que se sostiene la eficiencia y eficacia de la organización, por lo que en la mayoría de las empresas es una obligación considerar una política de incentivos orientadas a promover y mejorar los niveles de satisfacción y bienestar que experimenta el trabajador en la organización que lo acoge.

Es necesario señalar que las organizaciones tienen previsto todo un sistema de incentivos hacia los trabajadores, que no solo consideran la parte remunerativa, sino también el desarrollo de las capacidades personales y profesionales de los trabajadores en ese sentido prevén mecanismos y estrategias para implementar una política de incentivos que consolide el nivel de compromiso que los trabajadores mantiene con la empresa y sobre todo el nivel de identificación con la visión de la institución.

Finalmente debemos abordar la dimensión **condiciones de trabajo**, que según Olvera (2013) es el espacio físico, por un parte, en el que se desenvuelve el trabajador y por otra las condiciones socio afectivas que se construyen alrededor de la institución en el que se labora, que en forma conjunta representa las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo es un componente muy importante en el desarrollo de las actividades que realiza el trabajador, porque muchas veces condiciona el estado de ánimo de las personas, las mismas que determinan la productividad, la eficiencia y la eficacia con el realizad una actividad.

Cuando las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, muchas veces los trabajadores sienten menoscabado el nivel de autoestima, es decir el estado de ánimo se ve condicionado, por ejemplo en un espacio insalubre, que no garantiza el orden la higiene.

En ese sentido las condiciones de trabajo necesariamente representan un elemento esencial en todo el proceso productivo, porque la

gestión del sistema emocional muchas veces depende de factores externos, tales como el trato, la amabilidad y el respeto entre los trabajadores.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y el reconocimiento al trabajo realizado en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica?

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y la política de incentivos en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica?

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se justifica bajo los siguientes criterios:

La investigación propuesta busca, determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral, con el propósito de conocer la problemática surgida a partir de las dificultades que se tienen sobre estas dos variables, las mismas que permitirán implementar estrategias para superarlas en beneficio de la población en general.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación que permiten el recojo, procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos, las mismas que

requieren la elaboración de instrumentos de recolección de datos debidamente validados.

De acuerdo con los objetivos de la investigación, su resultado permite encontrar soluciones concretas a problemas referidos a la relación entre desempeño laboral y la satisfacción laboral, las mismas que condicionan todo el proceso y desarrollo de la ejecución de los proyectos.

Los resultados y las conclusiones a las que se arribe en el presente estudio han de servir a todos los vecinos adscritos a la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

Los instrumentos que se utilicen en el desarrollo del estudio, debidamente validados, al ser sistematizados han de convertirse en recursos investigativos que posibilite que la experiencia realizada pueda ser reproducida en otras instituciones que posean las mismas características del área de estudio.

La generalización de las conclusiones de la investigación realizada, puede servir de base para la realización de futuras investigaciones relacionadas a las variables de estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

Hipótesis específicas

H1: El desempeño laboral se relaciona directamente con el reconocimiento al trabajo realizado en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

H2: El desempeño laboral se relaciona directamente con la política de incentivos en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

H3: El desempeño laboral se relaciona directamente con las condiciones de trabajo en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre el desempeño laboral y el reconocimiento al trabajo realizado en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

OE2: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la política de incentivos en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

OE3: Determinar la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

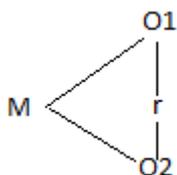
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Para Mendez (2014) es un documento en el que se registran las estrategias y los procedimientos que guían todo el proceso de la investigación.

El diseño elegido para el presente estudio es el descriptivo correlacional, en función a los intereses y necesidades investigativas

Esquema



Donde:

O1 es la medición a la variable 1.

O2 es la medición a la variable 2.

R es el cálculo de la correlación.

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Variable 1: Desempeño laboral.

Variable 2: Satisfacción laboral.

Operacionalización de variables

La operacionalización de variables según Pino (2014) es el proceso de transformación de la variable de un plano abstracto a un plano empírico con el propósito de medirlo.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Es la capacidad que posee el trabajador para realizar una actividad en forma eficaz en base al desarrollo de sus habilidades profesionales y personales y al perfil profesional que posee. (Guzmán, 2013, p. 45).	La variable será valorada a través de la aplicación de un cuestionario que considera ítems para cada dimensión. (Cardona, 2014)	Habilidades profesionales	Conocimiento Experiencia Especialización	Ordinal: Excelente Buena Regular Deficiente
			Habilidades personales	Empatía Asertividad Tolerancia	
			Perfil profesional	Competencias Experiencia	
Satisfacción laboral	Estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, producto del salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, relaciones interpersonales. (Miranda, 2013)	La variable será valorada a través de la aplicación de un cuestionario. (Guillén, 2012)	Reconocimiento	Programación Curricular Anual Unidades de aprendizaje	Ordinal: Excelente Buena Regular Deficiente
			Política de incentivos	Cognición Metacognición	
			Condiciones de trabajo	Interrelaciones personales Clima organizacional	

2.3. Población y muestra

Población

Para Carrasco (2012) lo constituyen las unidades de estudio circunscritas al área de investigación y que son parte del problema, por lo que proporciona información relevante para su ejecución.

Cuadro N° 01

Distribución de los trabajadores de la población en la Municipalidad Distrital de San Antonio de Antaparco de Angaraes-Huancavelica, 2016

Personal	fi	f%
Directivos	6	24,0
Personal administrativo	19	76,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuadro de asignación de personal.

Elaboración: Propia.

Muestra

Para Pino (2012) es el subconjunto de la población que tiene y asegura contar con las mismas características de toda la población, en razón de la cual es posible realizar cálculos estadísticos que permitan generalizar estos resultados a toda la población.

Cuadro N° 02

Distribución de los trabajadores de la muestra en la Municipalidad Distrital de San Antonio de Antaparco de Angaraes-Huancavelica, 2016

Personal	fi	f%
Directivos	6	24,0
Personal administrativo	19	76,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuadro de asignación de personal.

Elaboración: Propia.

Muestreo

Según Pino (2012) son las formas y estrategias que permitan registrar a las unidades de estudio que forman parte de la muestra, por ello en el presente estudio se ha elegido asumir el muestreo por conveniencia, porque se consideró a toda la población por tratarse de una muestra pequeña.

Criterios de selección

Según Carrasco (2012) delimitan y orientan las consideraciones que permiten asegurar que un elemento sea parte de la muestra.

El criterio de inclusión en nuestro estudio considera que solo son parte de la muestra los trabajadores que tienen vínculo laboral por más de dos años.

El criterio de exclusión considera que no son parte de la población los trabajadores que laboran en forma eventual en proyectos y programas que la municipalidad viene ejecutando en el año 2016.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Según Pino (2012) lo conforman el conjunto de procesos y procedimientos que el investigador organiza para el recojo de información relevante para el estudio.

En el caso de nuestro estudio se utilizó las siguientes técnicas en función a las necesidades investigativas:

Para la variable desempeño profesional y la variable satisfacción laboral se utilizó la encuesta.

La **encuesta** según Carrasco (2012) es una técnica que permite el recojo de información de forma indirecta a través del registro de opinión de las unidades de estudio.

Instrumentos

Para Hernández (2014) son los elementos físicos en el que se plasma o registra la evidencia de lo observado o percibido en la técnica, de tal forma que para el caso de nuestro estudio se han elegido los siguientes instrumentos de recolección de datos:

Para la variable desempeño laboral y satisfacción laboral se utilizaron el cuestionario.

El **cuestionario** según Hernández (2014) es el medio físico en el que las unidades de estudio registran sus opiniones en función a las cuestiones realizadas por el investigador.

Ficha técnica

Instrumento*	Cuestionario que mide desempeño laboral		
Autores	Rafael Egúsquiza Morales		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas.		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el desempeño laboral		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Habilidades profesionales Habilidades personales		
Adaptado	Br. Edgar Núñez Hinojosa		
Campo de aplicación	Trabajadores administrativos del sector público.		
Validez estadística	Para valorar la validez del instrumento se utilizó el modelo estadístico de Pearson según la prueba Item – total, habiendo superado cada uno de los items el valor de 0.21		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad alcanza según el estadígrafo Alpha de Cronbach el 0.8221o que significa que el instrumento es confiable		
Calificación	No	:	1 punto
	A veces	:	2 puntos
	Si	:	3 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 1 – 16 puntos Regular : 16 – 32 puntos Bueno : 32 – 48 puntos Excelente : 48 – 54 puntos		

Instrumento*	<i>Cuestionario que mide satisfacción laboral</i>		
Autores	Carlos Lozano Montes		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ambito de aplicación	Instituciones públicas.		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar la satisfacción laboral		
Duración	45 minutos		
Dimensiones	Reconocimiento Política de incentivos Condiciones de trabajo		
Adaptado	Br. Edgar Núñez Hinostraza		
Campo de aplicación	Trabajadores administrativos del sector público.		
Validez estadística	Para valorar la validez del instrumento se utilizó el modelo estadístico de Pearson según la prueba ítem – total, habiendo superado cada uno de los ítems el valor de 0.21		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad alcanza según el estadígrafo Alpha de Cronbach el 0.883 lo que significa que el instrumento es confiable		
Calificación	No	:	1 punto
	A veces	:	2 puntos
	Sí	:	3 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 1 – 24 puntos Regular : 24 – 48 puntos Bueno : 48 – 72 puntos Excelente : 72 – 96 puntos		

Validez

La validez según Pino (2014) es la capacidad intrínseca que posee el instrumento que permite asegurar el logro de los objetivos previstos al momento de su elaboración.

La validez fue evaluada utilizando el modelo estadístico ítem-total, por lo que se ha calculado la R de Pearson para cada ítem, registrándose valores superiores a 0,21.

Confiabilidad

Para Pino (2014) es la capacidad intrínseca que tiene el instrumento que le permite asegurar registros similares en varias aplicaciones, por lo que se calculó el Alpha de Cronbach que resultó ser igual a 0.822 para desempeño laboral y 0.863 para satisfacción laboral, lo que significa que los instrumentos son altamente confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se elaboró tablas y figuras estadísticas, en base al registro e ingreso de datos obtenidos en los cuestionarios al software SPSS, gracias a la cual se han organizado y presentado formalmente a nivel estadístico cada uno de los datos obtenidos.

A través del análisis y la síntesis se ha descrito e interpretado los resultados, los mismos que nos han permitido sistematizar las conclusiones.

2.6. Aspectos éticos

La autorización para la realización de la investigación fue presentada oportunamente a los responsables de dirigir la institución. Asimismo, se garantizó la reserva del caso respecto a los resultados obtenidos.

La autoría intelectual de los textos citados fue asegurada a través del registro de las citas textuales, garantizando así la propiedad intelectual de los autores.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Distribución de datos según resultados sobre el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	7	28,0
Regular	13	52,0
Bueno	5	20,0
Total	25	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

La tabla 1 nos permite observar que el 52.0% (13) de trabajadores se ubican en la valoración regular respecto al desempeño docente, mientras que el 28.0% (7) se ubican en la valoración deficiente.

FIGURA 1
Distribución de datos según resultados sobre el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica

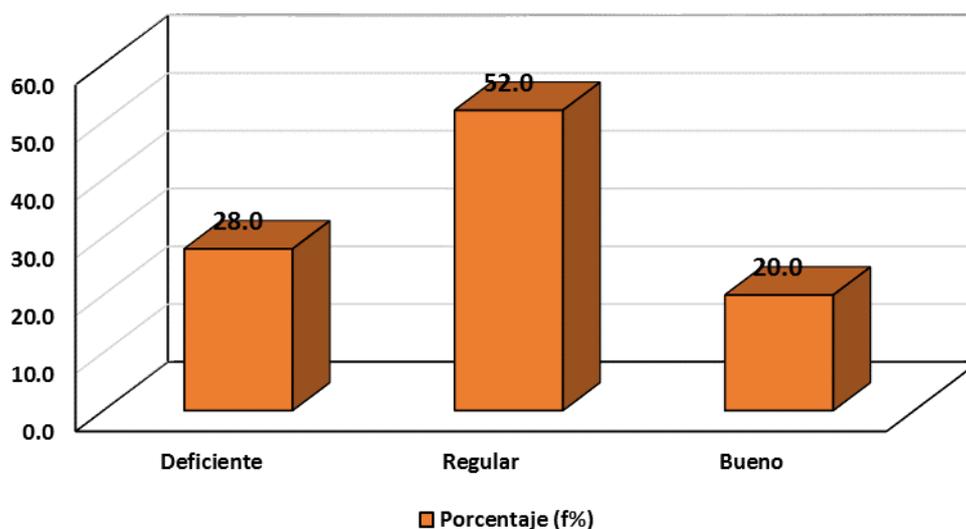


Tabla 2

Distribución de datos según resultados sobre la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	7	28,0
Regular	10	40,0
Bueno	8	32,0
Total	25	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

La tabla 2 nos permite observar que el 40.0% (10) de trabajadores se ubican en la valoración regular respecto al desempeño docente, mientras que el 28.0% (7) se ubican en la valoración deficiente.

FIGURA 2
Distribución de datos según resultados sobre la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica

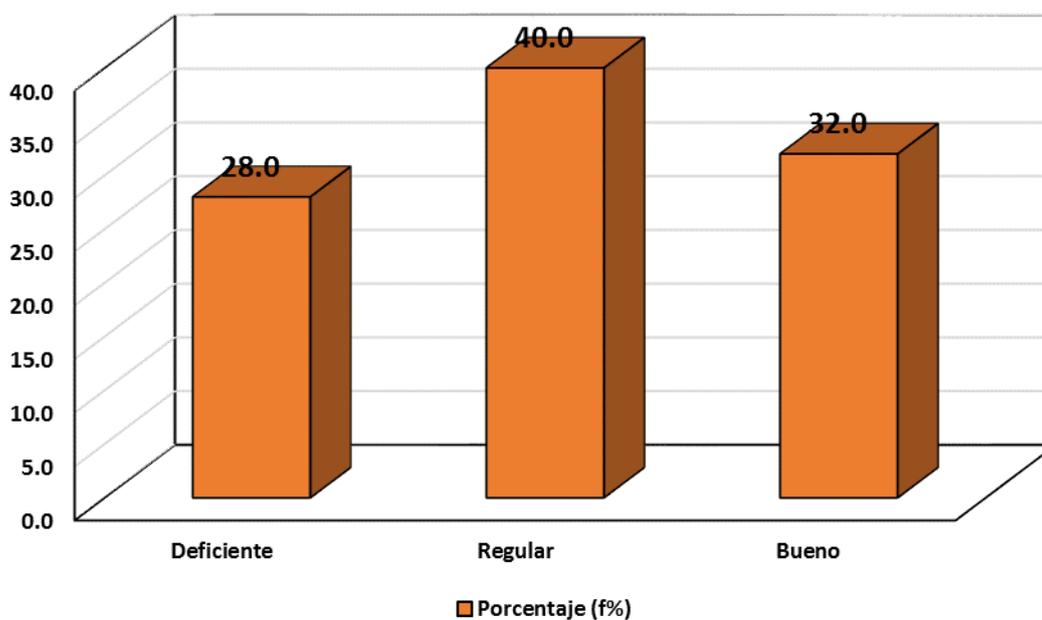


Tabla 3

Distribución de datos según resultados sobre reconocimiento al trabajo realizado en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes - Huancavelica

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	3	12,0
Regular	16	64,0
Bueno	6	24,0
Total	25	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

La tabla 3 nos permite observar que el 64.0% (16) de trabajadores consideran que la satisfacción laboral es regular, mientras que el 12.0% (3) sostienen que es deficiente.

FIGURA 3
Distribución de datos según resultados sobre reconocimiento al trabajo realizado en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes - Huancavelica

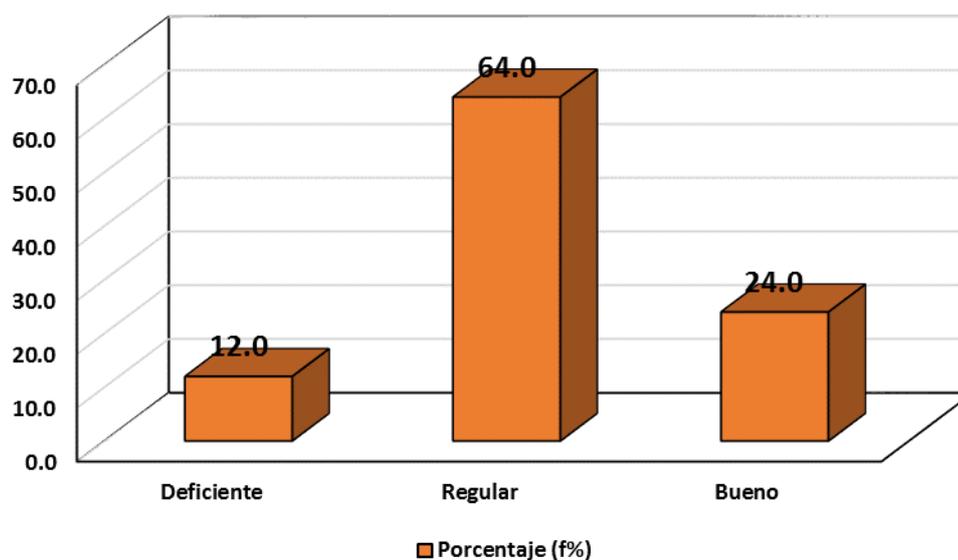


Tabla 4

Distribución de datos según resultados sobre política de incentivos en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	6	24,0
Regular	14	56,0
Bueno	5	20,0
Total	25	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

La tabla 4 nos permite observar que el 56.0% (14) de trabajadores consideran que la política de incentivos es regular, mientras que el 24.0% (6) sostienen que es deficiente.

FIGURA 4
Distribución de datos según resultados sobre política de incentivos en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica

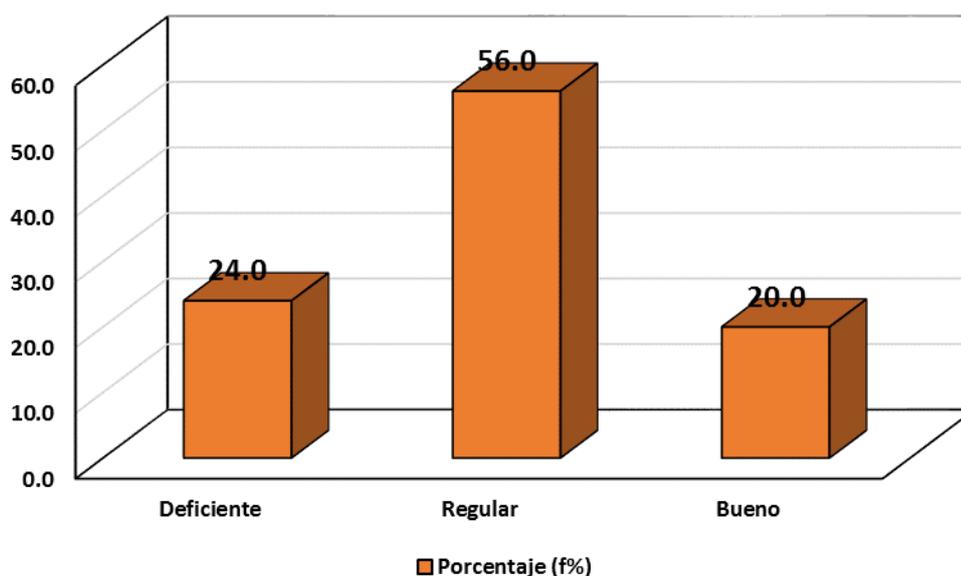


Tabla 5

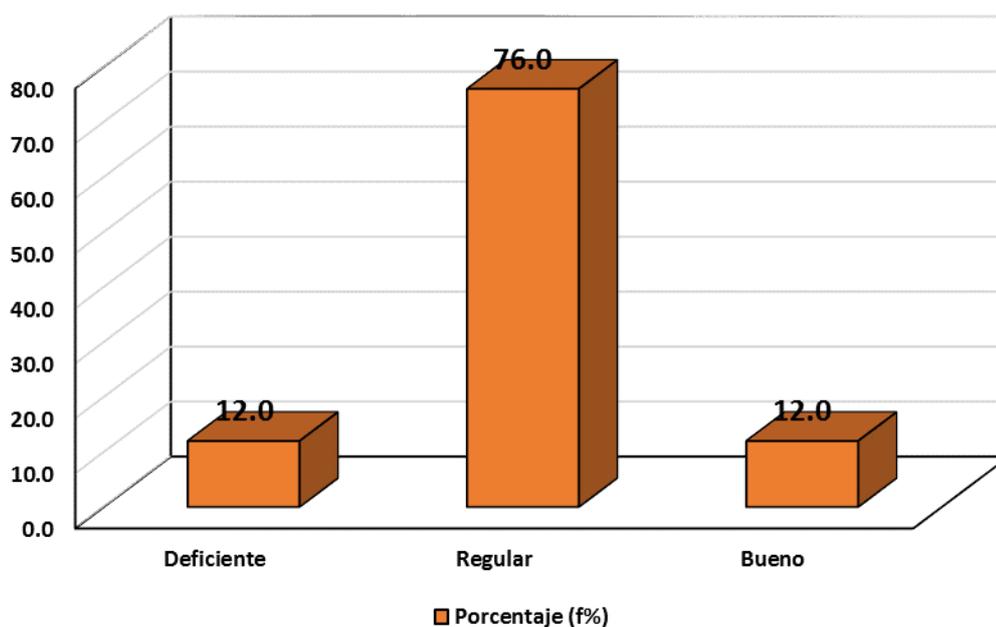
Distribución de datos según resultados sobre condiciones de trabajo en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	3	12,0
Regular	19	76,0
Bueno	3	12,0
Total	25	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

La tabla 5 nos permite observar que el 76.0% (19) de trabajadores consideran que las condiciones de trabajo son regulares, mientras que el 12.0% (3) sostienen que es deficiente.

FIGURA 5
Distribución de datos según resultados sobre condiciones de trabajo en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica



3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Distribución de datos según resultados de la prueba de normalidad en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Reconocimiento	,762	25	,000
Política_incentivos	,801	25	,000
Condiciones_trabajo	,676	25	,000
Desempeño_laboral	,808	25	,000
Satisfacción_laborla	,809	25	,000

Nota: n = 25; p-valor = 0,000

INTERPRETACIÓN

La tabla 6 nos permite observar que para todos los casos el p-valor = 0.000 lo que significa que los datos no configuran distribución normal por lo que se asumió utilizar un estadígrafo no paramétrico y al ser las variables del tipo ordinal corresponde calcular la Tau_b de Kendall.

Se utilizó el estadígrafo Shapiro_Wilks, porque el tamaño de la muestra e menor a 50 unidades de estudio.

3.2.2. Contrastación de hipótesis

3.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Tabla 7

Distribución de datos según resultados del contraste entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

	Valores		Desempeño laboral			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	5	2	0	7
		% del total	20,0%	8,0%	,0%	28,0%
	Regular	Recuento	1	9	0	10
		% del total	4,0%	36,0%	,0%	40,0%
	Bueno	Recuento	1	2	5	8
		% del total	4,0%	8,0%	20,0%	32,0%
Total	Recuento	7	13	5	25	
	% del total	28,0%	52,0%	20,0%	100,0%	

Nota: n = 25; cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Antaparco de Angaraes, Huancavelica, 2016.

INTERPRETACIÓN

La tabla 7 nos permite observar que el 40.0% (10) de trabajadores consideran que la satisfacción laboral es regular, mientras que el

52.0% (13) se ubican en la valoración regular respecto a desempeño laboral.

Tabla 8

Distribución de datos según resultados del cálculo de la correlación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Valores			Desempeño laboral	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	.
		N	25	25

Nota: Tau_b = 0,650; p-valor = 0,000 < 0,005

INTERPRETACIÓN

La tabla 8 nos permite observar que el valor de Tau_b = 0.650 lo que significa que existe relación directa alta entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig(α)=0.000 que resulta ser menor a 0.05, entonces se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto podemos afirmar que, existe relación significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

El desempeño laboral se relaciona directamente con el reconocimiento al trabajo realizado en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

Hipótesis nula (Ho)

El desempeño laboral no se relaciona directamente con el reconocimiento al trabajo realizado en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

Tabla 9

Distribución de datos según resultados del contraste entre el desempeño laboral y reconocimiento al trabajo realizado en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Valores			Desempeño laboral			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Reconocimiento	Deficiente	Recuento	3	0	0	3
		% del total	12,0%	,0%	,0%	12,0%
	Regular	Recuento	3	13	0	16
		% del total	12,0%	52,0%	,0%	64,0%
	Bueno	Recuento	1	0	5	6
		% del total	4,0%	,0%	20,0%	24,0%
Total	Recuento	7	13	5	25	
	% del total	28,0%	52,0%	20,0%	100,0%	

Nota: n = 25; cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Antaparco de Angaraes, Huancavelica, 2016.

INTERPRETACIÓN

La tabla 9 nos permite observar que el 64.0% (16) de trabajadores consideran que el reconocimiento al trabajo

realizado es regular, mientras que el 52.0% (13) se ubican en la valoración regular respecto a desempeño laboral.

Tabla 10

Distribución de datos según resultados del cálculo de la correlación entre el desempeño laboral y reconocimiento al trabajo realizado en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

		Valores	Desempeño laboral	reconocimie nto al trabajo realizado
Tau_b	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,688*
de	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
Kendall		N	25	25
	reconocimiento	Coeficiente de correlación	,688*	1,000
	al trabajo	Sig. (bilateral)	,000 .	
	realizado	N	25	25

Nota: Tau_b = 0,650; p-valor = 0,000 < 0,005

INTERPRETACIÓN

La tabla 10 nos permite observar que el valor de Tau_b = 0.688 lo que significa que existe relación directa alta entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig(α)=0.000 que resulta ser menor a 0.05, entonces se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto podemos afirmar que, el desempeño laboral se relaciona directamente con el reconocimiento al trabajo realizado en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

El desempeño laboral se relaciona directamente con la política de incentivos en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

Hipótesis nula (Ho)

El desempeño laboral no se relaciona directamente con la política de incentivos en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

Tabla 11

Distribución de datos según resultados del contraste entre el desempeño laboral y política de incentivos en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Valores		Desempeño laboral				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
política de incentivos	Deficiente	Recuento	3	2	1	6
		% del total	12,0%	8,0%	4,0%	24,0%
	Regular	Recuento	3	11	0	14
		% del total	12,0%	44,0%	,0%	56,0%
	Bueno	Recuento	1	0	4	5
		% del total	4,0%	,0%	16,0%	20,0%
Total	Recuento	7	13	5	25	
	% del total	28,0%	52,0%	20,0%	100,0%	

Nota: n = 25; cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Antaparco de Angaraes, Huancavelica, 2016.

INTERPRETACIÓN

La tabla 11 nos permite observar que el 56% (14) de trabajadores consideran que la política de incentivos es regular, mientras que

el 52.0% (13) se ubican en la valoración regular respecto a desempeño laboral.

Tabla 12

Distribución de datos según resultados del cálculo de la correlación entre el desempeño laboral y política de incentivos en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

		Valores	Desempeño laboral	política de incentivos
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,400*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	25	25
	política de incentivos	Coeficiente de correlación	,400*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	25	25

Nota: Tau_b = 0,650; p-valor = 0,000 < 0,005

INTERPRETACIÓN

La tabla 12 nos permite observar que el valor de Tau_b = 0.400 lo que significa que existe relación directa alta entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig(α)=0.031 que resulta ser menor a 0.05, entonces se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto podemos afirmar que, el desempeño laboral se relaciona directamente con la política de incentivos en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.

3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

El desempeño laboral se relaciona directamente con las condiciones de trabajo en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Hipótesis nula (Ho)

El desempeño laboral no se relaciona directamente con las condiciones de trabajo en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Tabla 13

Distribución de datos según resultados del contraste entre el desempeño laboral y condiciones de trabajo en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Valores		Desempeño laboral				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
condiciones de trabajo	Deficiente	Recuento	2	0	1	3
		% del total	8,0%	,0%	4,0%	12,0%
	Regular	Recuento	5	13	1	19
		% del total	20,0%	52,0%	4,0%	76,0%
	Bueno	Recuento	0	0	3	3
		% del total	,0%	,0%	12,0%	12,0%
Total	Recuento	7	13	5	25	
	% del total	28,0%	52,0%	20,0%	100,0%	

Nota: n = 25; cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Antaparco de Angaraes, Huancavelica, 2016.

INTERPRETACIÓN

La tabla 13 nos permite observar que el 76.0% (19) de trabajadores consideran que las condiciones de trabajo son

regulares, mientras que el 52.0% (13) se ubican en la valoración regular respecto a desempeño laboral.

Tabla 14

Distribución de datos según resultados del cálculo de la correlación entre el desempeño laboral y condiciones de trabajo en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes - Huancavelica.

		Valores	Desempeño laboral	condiciones de trabajo
Tau_b de	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,457* ,016
	Kendall	N	25	25
	condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,457* ,016	1,000
		N	25	25

Nota: Tau_b = 0,650; p-valor = 0,000 < 0,005

INTERPRETACIÓN

La tabla 14 nos permite observar que el valor de Tau_b = 0.457 lo que significa que existe relación directa moderada entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig(α)=0.031 que resulta ser menor a 0.05, entonces se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto podemos afirmar que, el desempeño laboral se relaciona directamente con las condiciones de trabajo en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

IV. DISCUSIÓN

En la administración pública muchas veces no se tienen en cuenta el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, las que generan insatisfacción en la medida que no colman sus expectativas personales y profesionales, la misma que muchas veces deriva en un clima institucional perjudicial para el desarrollo de un desempeño laboral adecuado y conveniente que no permite el logro de los objetivos institucionales.

La tabla 1 nos permite observar que el 40.0% (10) de trabajadores consideran que la satisfacción laboral es regular, mientras que el 52.0% (13) se ubican en la valoración regular respecto a desempeño laboral, confirmando los resultados obtenidos por Valdés (2013) quien en su tesis titulada: Desempeño laboral y satisfacción laboral en el Municipio de Coahuila, México. Afirma que, el desempeño laboral está condicionado por la satisfacción laboral, en la medida que al no existir condiciones favorables en las instituciones las expectativas del trabajador decrecen, por cuanto no le encuentra sentido ni interés al trabajo realizado, perjudicando su desempeño en la labor encomendada.

La tabla 2 nos permite observar que el 64.0% (16) de trabajadores consideran que el reconocimiento al trabajo realizado es regular, mientras que el 52.0% (13) se ubican en la valoración regular respecto a desempeño laboral, confirmando los resultados obtenidos por Fernández (2013) quien en su tesis titulada: Influencia del desempeño laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Municipio de Opaci, Asunción, Paraguay, afirma que, se ha demostrado que existe relación entre las variables de estudio, lo que implica que el trabajador que no satisface sus expectativas está más propenso a no desarrollar un trabajo eficiente, perjudicando la gestión institucional.

La tabla 3 nos permite observar que el 56% (14) de trabajadores consideran que la política de incentivos es regular, mientras que el 52.0% (13) se ubican en la valoración regular respecto a desempeño laboral, confirmando los resultados obtenidos por A nivel nacional contamos con los estudios realizados por Jiménez (2014) quien en su tesis titulada: Relación del desempeño laboral en la

satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Carhuaz, Ancash, afirma que, que la falta de expectativas de los trabajadores respecto a la labor cumplida perjudica la eficiencia y la eficacia de la gestión, por lo que existe la necesidad de generar e implementar estrategias que permitan mejorar los niveles de motivación hacia el trabajo.

La tabla 4 nos permite observar que el 76.0% (19) de trabajadores consideran que las condiciones de trabajo es regular, mientras que el 52.0% (13) se ubican en la valoración regular respecto a desempeño laboral, confirmando los resultados obtenidos por Perlacios (2013) quien en su tesis titulada: Relación del desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Carmen Alto, afirma que, el nivel de expectativas del trabajador no es el más adecuado, por lo mismo su desempeño docente no garantiza la idoneidad del servicio que presta, por lo que urge la necesidad de mejorar las condiciones físicas y motivacionales para revertir este problema. De la misma manera coincide con Silva (2013) quien en sus tesis tituladas: Relación del desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Acocro, afirma que, existe correlación directa moderada entre el desempeño laboral y el nivel de expectativas, en la medida que a mejores condiciones ambientales y motivacionales, mejor desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica, en la medida que el valor de $Tau_b = 0.650$ lo que significa que existe relación directa alta entre las variables contrastadas, y al ser $p\text{-valor}=0.000$ que resulta ser menor a $\alpha=0.05$, se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 8)
2. El desempeño laboral se relaciona directamente con el reconocimiento al trabajo realizado en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica, en la medida que el valor de $Tau_b = 0.688$ lo que significa que existe relación directa alta entre las variables contrastadas, y al ser el $p\text{-valor} = 0.000$ que resulta ser menor a $\alpha = 0.05$, se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 10)
3. El desempeño laboral se relaciona directamente con la política de incentivos en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica, en la medida que el valor de $Tau_b = 0.400$ lo que significa que existe relación directa alta entre las variables contrastadas, y al ser el $p\text{-valor}=0.031$ que resulta ser menor a $\alpha=0.05$, se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 12)
4. El desempeño laboral se relaciona directamente con las condiciones de trabajo en la en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica, en la medida que el valor de $Tau_b = 0.457$ lo que significa que existe relación directa moderada entre las variables contrastadas, y al ser el $p\text{-valor} =0.031$ que resulta ser menor a $\alpha=0.05$, se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 14)

VI. RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios de la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes – Huancavelica, promover una política de incentivos que mejore los niveles motivacionales de los trabajadores, la misma que repercutirá en la mejora del desempeño laboral.
2. A los trabajadores de la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes – Huancavelica, promover reuniones de coordinación con los funcionarios a fin de hacer llegar sus necesidades y expectativas, con la intención de firmar compromisos que beneficien y mejoren el desempeño laboral.
3. Los trabajadores municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes – Huancavelica, a través del sindicato que los agremia, deben realizar talleres de capacitación sobre ejes temáticos como competencias laborales, clima organizacional y habilidades personales, a fin de promover y sensibilizarlos sobre la importancia y preponderancia que implica el trabajo realizado en la institución.

VII. REFERENCIAS

- Arroyo, M. (2014). Condiciones labores de trabajo y niveles de productividad. Lima: San Marcos.
- Bellido, J. (2012). Desempeño laboral. Diagnóstico y desarrollo de competencias. Lima: San Marcos.
- Bernales, V. (2012). Perspectivas del desempeño laboral. Reglamentación. Lima: Horizonte.
- Cardona, M. (2014). Niveles de productividad y competencia laboral. Medellín: CCC.
- Carrasco, S. (2012). Metodología de la investigación. Lima: San Marcos.
- Dávalos, J. (2014). Reconocimiento laboral y las motivaciones personales. Lima: San Marcos.
- Fernández, F. (2013). Influencia del desempeño laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Municipio de Opaci, Asunción. Asunción: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Asunción, Paraguay.
- Guillén, D. (2012). Las motivaciones personales y el desempeño laboral. Lima: San Marcos.
- Guzmán, P. (2014). Calidad del servicio en instituciones públicas. Lima: UNMSM.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de México: McGraw Hill.
- Iglesias, H. (2013). Desempeño laboral. Evaluación del rendimiento y desempeño. Lima: San Marcos.
- Jiménez, A. (2014). Relación del desempeño laboral en la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Carhuaz, Ancash. Huaraz: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.

- Locke, G. (2014). Motivaciones personales y estados de ánimo en el desarrollo de la personalidad. Madrid: Graos.
- Mendez, J. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa. Lima: San Marcos.
- Miranda, H. (2013). Satisfacción laboral. Perspectivas y competencias. Lima: San Marcos.
- Municipio de San Juan Bautista. (2015). Diagnóstico Estratégico Institucional. Ayacucho: MDSJB.
- Olortegui, A. (2015). Clima laboral y niveles de competitividad en el Municipio de Mendoza, Argentina. Mendoza: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Mendoza, Argentina.
- Olvera, J. (2013). Condiciones de trabajo y los niveles de competitividad. Lima: Horizonte.
- Orellana, M. (2015). Desempeño laboral y las competencias laborales de los trabajadores del Centro de Salud "Virgen Asunción" de Cotabambas, Apurímac. Cotabambas: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Organismo Internacional del Trabajo. (2016). Satisfacción laboral y gestión del talento humano. Buenos Aires: OIT.
- Palomino, H. (2015). Potencialidades estratégicas del Distrito de San Juan Bautista. Ayacucho: Municipio SJB.
- Perlacios, G. (2013). Relación del desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Carmen Alto. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Pino, R. (2012). Metodología de la investigación. Lima: San Marcos.
- Portocarrero, J. (2012). Desempeño laboral y competencias directivas. Lima: San Marcos.

- Quispe, V. (2016). Influencia del desempeño laboral sobre los niveles de estrés en el Municipio de Carmen Alto en el año 2016. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Salcedo, J. C. (2015). Teoría de la motivación humana y la satisfacción laboral. Lima: San Marcos.
- Sergio, R. (2013). Habilidades personales y el nivel de competencias. Lima: Gráfica del Norte.
- Silva, M. (2013). Relación del desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Acocro. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Silvera, A. (2014). Desempeño laboral y gestión administrativa en el sector público. Lima: UNMSM.
- Valdés, J. (2013). Desempeño laboral y satisfacción laboral en el Municipio de Coahuila, México. Coahuila: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Puebla.
- Valverde, M. (2014). Motivaciones laborales y personales. Buenos Aires: Paidós.
- Zamora, F. (2015). Diagnóstico situacional de la satisfacción laboral en el Municipio de Madrid. Madrid: Peisa.

ANEXOS

ANEXO N° 01

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, DIONICIO GODOFREDO GONZALEZ GONZALEZ, docente del Curso de Desarrollo del Proyecto de investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de «25» % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, marzo del 2018

DIONICIO GODOFREDO GONZALEZ GONZALEZ
DNI: 17889722

ANEXO N° 02
DECLARACIÓN JURADA

Yo, Edgar Núñez Hinostrza, identificado con DNI N° 43355274, estudiante del Programa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, marzo 2018


.....
Edgar Núñez Hinostrza
DNI N° 43355274

ANEXO N° 3

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL


ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo: Valorar el desempeño laboral

CRITERIOS	VALORES		
	1 NO	2 A VECES	3 SÍ
DIMENSIÓN I: HABILIDADES PROFESIONALES			
1. Es evidente que los trabajadores poseen conocimiento y experiencia sobre el trabajo encomendado.			
2. Los puestos de trabajo están ocupados de acuerdo a las habilidades profesionales de los trabajadores.			
3. Muchos de los trabajadores tienen especializaciones y capacitaciones en el puesto que ocupan.			
4. Es una práctica en la institución incentivar y promover el desarrollo de las habilidades profesionales de los trabajadores			
5. La calidad de atención que se brinda a los usuarios depende del desarrollo de las habilidades profesionales de los trabajadores.			
6. El desarrollo de las habilidades profesionales de los trabajadores es esencial en la gestión institucional.			
7. La municipalidad ha previsto todo un sistema de valoración de las habilidades profesionales de los trabajadores.			
8. Existen condiciones físicas y emocionales para el desarrollo de las habilidades profesionales de los trabajadores.			
DIMENSIÓN II: HABILIDADES PERSONALES			
9. Las habilidades personales de los trabajadores favorece el clima institucional.			
10. La productividad que demuestran los trabajadores se debe gracias a las habilidades personales de los trabajadores.			
11. La gestión de recursos humanos tiene como criterio de evaluación del personal la productividad. Y el desarrollo de las habilidades personales de los trabajadores			
12. Las habilidades personales de los trabajadores permite una comunicación empática en la institución,			
13. Gracias al desarrollo de las habilidades personales de los trabajadores se asegura el logro de las metas y los objetivos institucionales.			
14. El desarrollo de las habilidades personales de los trabajadores permite la realización de trabajos en equipo.			
15. Las habilidades personales de los trabajadores facilita la interrelación e nivel interno.			
16. Las habilidades personales de los trabajadores garantiza la celeridad en la atención al usuario.			
DIMENSIÓN III: PERFIL PROFESIONAL			
17. La mayoría de los trabajadores poseen el perfil profesional acorde al trabajo que realizan			
18. Las competencias profesionales de los trabajadores es una exigencia a nivel institucional			
19. La experiencia con el que cuenta el trabajador asegura un buen desempeño			

profesional			
20. La experiencia que posee el trabajador debe ser complementada con las competencias profesionales			
21. En la institución es práctica frecuente desarrollar las competencias profesionales de los trabajadores			
22. El desarrollo de las competencias profesionales debe ser política institucional			
23. Solo asegurando el desarrollo de las competencias profesionales de los trabajadores se puede asegurar una buena gestión.			
24. Las competencias profesionales de los trabajadores es un indicador para ubicarlo en el puesto de trabajo			

ANEXO N° 4

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL


ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO – SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo: Valorar la satisfacción laboral

CRITERIOS	VALORES		
	1 NO	2 A VECES	3 SÍ
DIMENSIÓN I: RECONOCIMIENTO			
1. Es práctica institucional el reconocimiento a la labor que realiza el trabajador.			
2. El nivel de motivación de los trabajadores es adecuado porque se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores.			
3. Las tareas se cumplen en el tiempo previsto porque es valorada a nivel institucional			
4. No existen observaciones muy frecuentes respecto al desempeño de las tareas, debido a que existe un alto grado de responsabilidad.			
5. En el desempeño de las tareas se evidencia la competencia e idoneidad de los trabajadores.			
6. En la mayoría de los casos el cumplimiento de las tareas satisface las expectativas de los usuarios.			
7. Es evidente que la mayoría de los trabajadores es competente en el puesto de trabajo que ocupa.			
8. La competencia profesional que demuestran los trabajadores permite que la gestión institucional sea efectiva.			
9. La municipalidad promueve frecuentemente una gestión por competencias.			
10. La gestión es eficiente porque los trabajadores realizan su trabajo en base a las competencias personales y profesionales que ostentan.			
11. Frecuentemente los usuarios hacen notar que los servicios que presta la municipalidad es de calidad gracias a la competencia demostrada por los trabajadores.			
12. Es práctica y filosofía institucional promover el desarrollo de las competencias personales y profesionales de los trabajadores.			
DIMENSIÓN II: POLÍTICA DE INCENTIVOS			
13. Existe una política de incentivos en la institución.			
14. Los incentivos que reciben los trabajadores permite mejorar la gestión institucional.			
15. La política de incentivos que se tiene al interior de la institución mejora los niveles de motivación de los trabajadores.			
16. La política de incentivos es un factor importante en la eficiencia de la gestión institucional.			
17. Existe predisposición hacia el trabajo porque existe una política de incentivos			
18. La identificación del trabajador con la institución es favorable porque se reconoce su labor.			
DIMENSIÓN III: CONDICIONES DE TRABAJO			
19. Las condiciones de trabajo son adecuados a nivel institucional.			
20. Existe apoyo y eficiencia en la logística que facilita la labor del trabajador			
21. Las condiciones de trabajo no solo prevén los recursos físicos sino también los emocionales.			
22. Existe un clima institucional adecuado para el trabajo a nivel institucional.			
23. Las condiciones de trabajo favorecen el trabajo en grupo y en equipo.			
24. Las condiciones de trabajo potencializan la gestión institucional			

ANEXO 5

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

DESEMPEÑO LABORAL	
Correlaciones	
ITEM	R PEARSON
P1	,648
P2	,557
P3	,517
P4	,342
P5	,435
P6	,641
P7	,515
P8	,416
P9	,257
P10	,268
P11	,542
P12	,439
P13	,524
P14	,496
P15	,582
P16	

SATISFACCION LABORAL	
Correlaciones	
ITEM	R PEARSON
P1	,348
P2	,657
P3	,317
P4	,342
P5	,535
P6	,641
P7	,215
P8	,616
P9	,257
P10	,668
P11	,542
P12	,739
P13	,324
P14	,796
P15	,782
P16	,668
P17	,542
P18	,739
P19	,324
P20	,796
P21	,782
P22	,739
P23	,324
P24	,796

CONFIABILIDAD:

Resumen del procesamiento de los casos				Estadísticos de fiabilidad	
		N	%	Alfa de	
Casos	Válidos	25	100,0	Cronbach	N de elementos
	Excluidos ^a	0	,0	,822	16
	Total	25	100,0		

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	25	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	24

ANEXO 6
SOLICITUD DE PERMISO PARA RECOPIACION DE DATOS

SOLICITA: PERMISO DE ELABORACION DE TRABAJO DE TESIS

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN ANTONIO DE
ANTAPARCO.



Edgar, Nuñez Hinostrza,
Identificado con DNI N°
43355274, con el Debido
Respeto me presento y
digo:

Me place extenderles un cordial saludo, en ocasión de solicitarle que siendo estudiante de la UNIERSIDAD CESAR VALLEJO y que actualmente viene estudiando la Maestría en Mención GESTION PUBLICA , pueda otorgarme el debido permiso de su representada para realizar la tesis en el tema : **"Desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica"**, con la finalidad de obtener información y poder desarrollar mi Tesis y posteriormente obtener el respectivo grado.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerles su atención a esta solicitud, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima,

Antaparco, 29 de mayo del 2017

Atentamente,


EDGAR NUÑEZ HINOSTROZA
DNI N° 43355274

ANEXO 7
CARTA DE AUTORIZACION



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAN ANTONIO DE
ANTAPARCO
"Antaparco, el Paraíso de Angaraes"



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Antonio de Antaparco, 08 de junio del 2017.

CARTA Nº 005-2017-GM/MDSAA-ANG-HVCA.

Sr.
EDGAR NUÑEZ HINOSTROZA.

PRESENTE.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR LA TESIS EN EL TEMA: "DESEMPEÑO LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO DE ANTAPARCO - ANGARAES - HUANCVELICA".

REFER. : (1) SOLICITUD S/N de fecha 29 de mayo del 2017.

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar los cordiales saludos en nombre de la Municipalidad Distrital de San Antonio de Antaparco - Angaraes - Huancavelica y el mio propio, la presente tiene como finalidad comunicarle que, mediante el documento de la referencia, su persona solicita permiso a esta Comuna Edil, el permiso respectivo para realizar la Tesis en el tema: "Desempeño Laboral y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de San Antonio de Antaparco - Angaraes - Huancavelica", por lo que, efectuada la evaluación del caso esta Gerencia Municipal **AUTORIZA A SU PERSONA PARA REALIZAR LA TESIS EN EL TEMA "DESEMPEÑO LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO DE ANTAPARCO - ANGARAES - HUANCVELICA"**, desde ya felicitamos a su persona esperando que, al final de la sustentación de su tesis esta cumpla su cometido; y a la vez solicitamos para que, un ejemplar de la misma sea remitido a esta Comuna Edil para su respectiva aplicación en la práctica diaria de esta Comuna Edil.

En tal virtud, agradezco por anticipado su atención a la presente, sin otro en particular es propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN ANTONIO DE ANTAPARCO
[Firma manuscrita]
Lk. ADM. OLIVER M. GERRAN SUHLETS
GERENTE MUNICIPAL

C.C.
Archivo.
ff. pp.

Dirección: Plaza Principal S/N - Antaparco - Angaraes - Hvca.

E-mail: gerenciamunicipal_antaparco@hotmail.com

Cel.: 978262080

RPM #9782762080

"Trabajando por el desarrollo de Antaparco"

ANEXO N° 8

MATRIZ DE CONSISTENCIAi

TÍTULO: Desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes - Huancavelica?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y el reconocimiento al trabajo realizado en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y la política de incentivos en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes - Huancavelica?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes - Huancavelica?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes – Huancavelica.</p> <p>Específicas</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y el reconocimiento al trabajo realizado en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y la política de incentivos en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes – Huancavelica.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes - Huancavelica.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes - Huancavelica.</p> <p>Específicas</p> <p>El desempeño laboral se relaciona directamente con el reconocimiento al trabajo realizado en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica.</p> <p>El desempeño laboral se relaciona directamente con la política de incentivos en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes – Huancavelica.</p> <p>El desempeño laboral se relaciona directamente con las condiciones de trabajo en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco-Angaraes - Huancavelica.</p>	<p>Variable 1: Desempeño laboral.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Habilidades profesionales</p> <p>Habilidades personales</p> <p>✓ 2: Satisfacción laboral.</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Política de incentivos</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Población Trabajadores de la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.</p> <p>Muestra: 25 trabajadores de la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario Análisis e interpretación de datos Tablas Estadígrafos de correlación</p>