

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS



**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA,
TACNA 2022**

TESIS

Presentada por:

Bach. Erick Abdul Acostupa Flores

ORCID: 0009-0000-4676-0345

Asesor:

Dr. Ascención Américo Flores Flores

ORCID: 0000-0001-9426-5357

Para optar el Título Profesional de:

Contador Público con mención en Auditoría

TACNA – PERÚ

2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Erick Abdul Acostupa Flores**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **71205388** Soy autor de la tesis titulada: *“Satisfacción Laboral y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna 2022”*, teniendo como asesor al *Dr. Ascensión Américo Flores Flores*.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Contador Público Con mención en Auditoría**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que

encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 15 de diciembre del 2023



Bach. Erick Abdul Acostupa Flores

DNI: 71205388

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Dr. Américo Flores Flores por su guía como asesor, a su vez a los miembros del jurado dictaminador a la Dra. Eloya Lucía Peñaloza Arana, Mtro. Charly Evelyn Chávez Lara, Dr. Luis Celerino Catacora Lira; por las observaciones que dieron de la tesis para el mejor avance de esta y mis padres Teófilo Acostupa Camaña y Lucrecia Flores Tito por el apoyo brindado y mi pareja Edith Layme Valeriano, por su grata compañía e impulsarme día a día para ser mejor y por darme la mejor bendición el cual es mi hijo Álvaro André el motivo para ser un buen padre, un buen profesional y un mejor hombre y sobre todo ser un ejemplo para él.

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicado a mi hijo Álvaro André en el cual espero ser ejemplo para él, enseñarle que uno sigue aprendiendo, mientras más sueños uno tenga más son los retos para hacerlos realidad; este es un proyecto más a realizar junto a mi pareja Edith; que me alienta para conseguir más y no conformarse con lo que uno tenga; a mis padres que me criaron responsable, me educaron para saber apreciar cada cosa.

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	II
DEDICATORIA.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDO	IV
LISTA DE TABLAS.....	VII
LISTA DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	4
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	4
1.3. OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	5
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1.4. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.4.1. JUSTIFICACIÓN	6
1.4.1.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	7
1.4.1.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	7
1.4.1.3 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	8
1.4.2. IMPORTANCIA	8
1.4.3. ALCANCE	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	9
2.1.1. Internacionales.....	9
2.1.2. Nacionales.....	12
2.1.3. Locales.....	18
2.2. BASES TEÓRICO - CIENTÍFICAS.....	19
2.2.1. Teorías de la satisfacción laboral	19
2.2.1.1. Teoría de la equidad.....	19
2.2.1.2. Teoría de “Herzberg”.....	20
2.2.1.3. Teoría de la “Discrepancia”.....	20
2.2.1.4. Definición.....	20
2.2.1.5. Instrumento “Cuestionario Font – Roja”.....	22
2.2.1.6. Dimensiones de la satisfacción laboral	22
2.2.1.6.1. Satisfacción para el trabajo	22
2.2.1.6.2. Tensión relacionada con el trabajo.....	23
2.2.1.6.3. Competencia profesional	23
2.2.1.6.4. Presión del trabajo.....	23

2.2.1.6.5.	<i>Promoción profesional</i>	24
2.2.1.6.6.	<i>Relación interpersonal con los superiores</i>	24
2.2.1.6.7.	<i>Relación interpersonal con los compañeros</i>	24
2.2.1.6.8.	<i>Características extrínsecas de estatus</i>	24
2.2.1.6.9.	<i>Monotonía laboral</i>	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2.	<i>Desempeño laboral</i>	25
2.2.3.	<i>Modelo de desempeño laboral</i>	25
2.2.4.	<i>Definición de desempeño laboral</i>	26
2.2.4.1.	<i>Evaluación del desempeño laboral</i>	27
2.2.5.	<i>Dimensiones de desempeño laboral</i>	28
2.2.5.1.	<i>Satisfacción salarial</i>	28
2.2.5.2.	<i>Satisfacción con el contenido del trabajo</i>	28
2.2.5.3.	<i>Relación con la satisfacción con compañeros del trabajo</i>	28
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	29
2.3.1.	<i>Ambiente de control Desempeño laboral</i>	29
2.3.2.	<i>Satisfacción salarial</i>	29
2.3.3.	<i>Satisfacción con el trabajo</i>	29
2.3.4.	<i>Satisfacción con compañeros del trabajo</i>	29
2.4.	SISTEMA DE HIPÓTESIS	29
2.4.1.	<i>Hipótesis general</i>	29
2.4.2.	<i>Hipótesis específicas</i>	29
2.5.	SISTEMA DE VARIABLES	31
2.5.1.	<i>Identificación de la variable X_1</i>	31
2.5.2.	<i>Identificación de la variable X_2</i>	32
CAPÍTULO III		33
METODOLOGÍA		33
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.2.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	33
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	33
3.4.	POBLACIÓN DE ESTUDIO	33
3.4.1.	<i>Población</i>	33
3.4.2.	<i>Muestra</i>	34
3.5.	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.5.1.	<i>Técnica</i>	35
3.5.2.	<i>Instrumento</i>	35
3.6.	TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	36
3.7.	SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	36
CAPÍTULO IV		39
RESULTADOS		39
4.1.	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS	39
4.2.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	39
4.3.	CONTRASTE DE HIPÓTESIS	67
4.3.1.	PRUEBAS DE NORMALIDAD	67
4.3.2.	VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL	69
4.3.3.	VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	71
4.3.4.	VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	73
4.3.5.	VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	75
4.3.6.	VERIFICACIÓN DE LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	77
4.3.7.	VERIFICACIÓN DE LA QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	79
4.3.8.	VERIFICACIÓN DE LA SEXTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	81

4.3.9.	VERIFICACIÓN DE LA SÉPTIMA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	83
4.3.10.	VERIFICACIÓN DE LA OCTAVA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	85
4.3.11.	VERIFICACIÓN DE LA NOVENA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	87
4.4.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	90
	CONCLUSIONES.....	93
	RECOMENDACIONES.....	98
	REFERENCIAS	101

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable “Satisfacción laboral”	43
Tabla 2	Operacionalización de la variable “Desempeño laboral”	44
Tabla 3	Población	45
Tabla 4	Escala de alfa de Cronbach	50
Tabla 5	Confiabilidad de las dimensiones de Satisfacción laboral	51
Tabla 6	Confiabilidad de las dimensiones de Desempeño laboral	51
Tabla 7	Satisfacción laboral	54
Tabla 8	Satisfacción por el trabajo	55
Tabla 9	Tensión relacionada con el trabajo	57
Tabla 10	Competencia profesional	59
Tabla 11	Presión del trabajo	61
Tabla 12	Promoción profesional	63
Tabla 13	Relación interpersonal con los superiores	65
Tabla 14	Relación interpersonal con los compañeros	67
Tabla 15	Características extrínsecas de estatus	69
Tabla 16	Monotonía laboral	71
Tabla 17	Desempeño laboral	73
Tabla 18	Satisfacción salarial	75
Tabla 19	Satisfacción con el contenido del trabajo	77
Tabla 20	Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo	79
Tabla 21	Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	80
Tabla 22	Correlación de la hipótesis general	85
Tabla 23	Correlación de la primera hipótesis	87
Tabla 24	Correlación de la segunda hipótesis	89
Tabla 25	Correlación de la tercera hipótesis	91
Tabla 26	Correlación de la cuarta hipótesis	93
Tabla 27	Correlación de la quinta hipótesis	95
Tabla 28	Correlación de la sexta hipótesis	97
Tabla 29	Correlación de la séptima hipótesis	99
Tabla 30	Correlación de la octava hipótesis	101
Tabla 31	Correlación de la novena hipótesis	103

LISTA DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Modelo de desempeño laboral	37
Figura 2	Satisfacción laboral	54
Figura 3	Satisfacción por el trabajo	53
Figura 4	Indicadores del “Satisfacción por el trabajo”	56
Figura 5	Tensión relacionada con el trabajo	57
Figura 6	Indicadores de la “Tensión relacionada con el trabajo”	58
Figura 7	Competencia profesional	59
Figura 8	Indicadores de la “Competencia profesional”	60
Figura 9	Presión del trabajo	61
Figura 10	Indicadores de la “Presión del trabajo”	62
Figura 11	Promoción profesional	63
Figura 12	Indicadores de la “Promoción profesional”	64
Figura 13	Relación interpersonal con los superiores	65
Figura 14	Indicadores de la “Relación interpersonal con los superiores”	66
Figura 15	Relación interpersonal con los compañeros	67
Figura 16	Indicadores de la “Relación interpersonal con los compañeros”	68
Figura 17	Características extrínsecas de estatus	69
Figura 18	Indicadores de la “Características extrínsecas de estatus”	70
Figura 19	Monotonía laboral	71
Figura 20	Indicadores de la “Monotonía laboral”	72
Figura 21	Desempeño laboral	73
Figura 22	Satisfacción salarial	75
Figura 23	Indicadores de la “Satisfacción salarial”	76
Figura 24	Satisfacción con el contenido del trabajo	77
Figura 25	Indicadores de la “Satisfacción con el contenido del trabajo”	78
Figura 26	Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo	79
Figura 27	Indicadores de la “Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo”	80

Figura 28	Distribución teórica de normalidad para “Satisfacción laboral”	82
Figura 29	Distribución teórica de normalidad para “Desempeño laboral”	83
Figura 30	Matriz de correlación de dimensiones y variables	104

RESUMEN

El estudio tuvo el objetivo de “Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022” para lo cual, se basó en la metodología del enfoque cuantitativo de la investigación bajo el tipo básico y diseño no experimental transversal, asimismo, el nivel de investigación fue correlacional, la población la integraron 310 servidores y funcionarios públicos, bajo el muestreo probabilístico se determinó la muestra bajo fórmula para poblaciones conocidas logrando así una muestra de 172 trabajadores, los datos fueron recogido mediante la técnica de la encuesta y un cuestionario para cada variable, los cuestionarios cuentan con coeficientes de alfa de Cronbach de $X_1 = 0,968$ y $X_2 = 0,924$, por otro lado, los resultados muestran que la “Satisfacción laboral” de acuerdo a lo que percibe el 51,7 % de trabajadores es regularmente adecuada, mientras que el “Desempeño laboral” es regularmente adecuado según lo percibe el 44,8 % de trabajadores, se concluye que “La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022” debido a que el valor de probabilidad es de 0,000 menor que el nivel de significancia establecido de 0,05, asimismo, se tiene un coeficiente de Rho de Spearman de 0,936, lo que permite deducir que, la correlación es positiva alta.

Palabras clave: Satisfacción laboral, desempeño laboral, satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con superiores, relación interpersonal con compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral.

ABSTRACT

The study had the objective of "Determining how job satisfaction is related to job performance in civil servants and public servants of the District Municipality of Ciudad Nueva, Tacna 2022" for which, it was based on the methodology of the quantitative approach of the investigation. under the basic type and cross-sectional non-experimental design, likewise, the level of research was correlational, the population was made up of 310 public servants and officials, under the probabilistic sampling the sample was determined under the formula for known populations, thus achieving a sample of 172 workers, The data was collected through the survey technique and a questionnaire for each variable, the questionnaires have Cronbach's alpha coefficients of $X_1 = 0.968$ and $X_2 = 0.924$, on the other hand, the results show that the "Job satisfaction" according to what 51.7% of workers perceive is regularly adequate, while "Job performance" is regularly adequate as perceived by 44.8% of workers, it is concluded that "Job satisfaction is significantly related to job performance in officials and public servants of the District Municipality of Ciudad Nueva, Tacna 2022" because the probability value is 0.000 less than the established significance level of 0.05, likewise, there is a Spearman's Rho coefficient of 0.936, which allows us to deduce that the correlation is high positive.

Keywords: Job satisfaction, job performance, job satisfaction, job-related stress, professional competition, job pressure, career advancement, interpersonal relationship with superiors, interpersonal relationship with peers, extrinsic status characteristics, job monotony.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de las organizaciones, la identificación del factor humano como componente prioritario ha llevado al desarrollo de teorías y modelos que buscan mejorar la rentabilidad en el ámbito privado y la administración eficiente de recursos en el sector público. En este sentido, las variables de satisfacción laboral y desempeño laboral se han convertido en elementos clave para diagnosticar y mejorar los problemas existentes en las organizaciones. En el caso de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, se observan deficiencias en los recursos humanos que afectan el desempeño de los trabajadores. Los empleados públicos enfrentan insatisfacción laboral debido a la falta de reconocimiento de horas extras, la incertidumbre de contratos renovados cada tres meses y la falta de competencia profesional en nuevos contratados. Estas problemáticas generan un clima inadecuado y tensiones en la relación laboral. El análisis de satisfacción y desempeño laboral se vuelve crucial para abordar y mejorar la situación en la institución

Con el fin de desarrollar la investigación, se estructura en varios capítulos para abordar de manera sistemática los diferentes aspectos del estudio. En primer lugar, en el Capítulo I se plantea y analiza el problema, se formulan preguntas de investigación y se establecen los objetivos generales y específicos. Además, se justifica la relevancia y los alcances de la investigación.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, presentando los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local. Se exploran las bases teórico-científicas relacionadas con la satisfacción laboral y el desempeño laboral, incluyendo teorías como la Teoría de la Equidad y la Teoría de "Herzberg". Se definen los conceptos y las dimensiones de la satisfacción laboral, así como el modelo de desempeño laboral. También se establecen las hipótesis generales y específicas que se contrastarán en el estudio, y se identifican las variables relevantes.

En el Capítulo III, se presenta la metodología utilizada en la investigación. Se describe el tipo de investigación, el diseño y el nivel de estudio. Se especifica la población de estudio y se detalla el proceso de selección de la muestra. Además, se explica la técnica e instrumento utilizados para la recolección de datos, así como la

técnica de procesamiento de datos empleada. Se aborda también la selección y validación de los instrumentos de investigación.

El Capítulo IV está dedicado a los resultados obtenidos en el estudio. Se realiza un tratamiento estadístico de los datos y se presentan los resultados de manera clara y concisa a través de cuadros e interpretaciones. Se lleva a cabo el contraste de hipótesis y se discuten los hallazgos obtenidos en relación con los objetivos planteados.

Finalmente, se presentan las conclusiones derivadas del estudio, donde se resumen los principales hallazgos y se responden a las preguntas de investigación. Además, se formulan recomendaciones pertinentes basadas en los resultados obtenidos, con el objetivo de contribuir al avance del conocimiento en el campo de estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema

Identificar el factor recurso humano como componente prioritario de las organizaciones, ha sido fundamental para mejorar las teorías y modelos organizacionales, que buscan bajo el contexto privado, una mayor rentabilidad y en el contexto público, una mejor administración de los recursos para el cumplimiento de los objetivos y metas, en tal sentido, surgen variables que apoyadas bajo dichas teorías, son usadas en diversos contextos del mundo a fin de lograr un diagnóstico certero que permita identificar los problemas existentes en las organizaciones a fin de explicarlos y mejorarlos, es así que, se han propuesto teorías y modelos con respecto a las variables satisfacción laboral y desempeño laboral, Vroom y Deci (1979) proponen la teoría de la equidad, Herzberg propone la teoría de “Herzberg”, Locke (1976) desarrolla a teoría de la “Discrepancia”, asimismo, Aranaz y Mira (1988) explican el modelo del cuestionario Font Roja, por otro lado, los modelos de desempeño laboral están representados más recientemente por Yan et al. (2022), Alles (2008), Chiavenato y Guzmán (2019), entre otros.

En tal sentido, las propuestas teóricas mencionadas permiten diagnosticar en nuestra realidad sobre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral, considerando que en el contexto de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, se observa y evidencian falencias en los recursos humanos que afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la institución, no es extraño saber que, los trabajadores públicos no se encuentran satisfechos con diversos factores que atañen su desarrollo personal, como ser la propia satisfacción por el trabajo, siendo así que en la entidad pública de Ciudad Nueva, los trabajadores permanentes y nombrados cumplen sus funciones en los horarios establecidos y proceden a retirarse inmediatamente, dejando solo a los contratados en horarios mucho más amplios que luego no son reconocidos con horas extras, asimismo, existe un rose y tensión en base a los contratados que buscan continuidad en sus contratos, pero que solo son renovados cada tres meses, a diferencia de los permanentes y nombrados que se ven presionados por las autoridades que cambian cada cuatro años, otro factor es la competencia profesional, debido a que

los nuevos contratados al ser allegados de la gestión, no cuentan con las competencias adecuadas para el cargo ocasionando así, errores administrativos y de logro de metas, estos nuevos contratados ocupan altos cargos de confianza dejando de lado a los permanentes o nombrados con experiencia en el puesto de trabajo, por lo que no encuentran una línea de carrera o promoción en los puestos, sin lugar a duda, tal problema crea un clima inadecuado y una relación de fricción con los funcionarios de confianza, tal problemática, se repite en otras instituciones del Estado y marca un camino para identificar y explicar las causas del problema, centrándose en dos variables primordiales, la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida la satisfacción por el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?
- b) ¿De qué manera la tensión relacionada con el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?
- c) ¿Cómo la competencia profesional se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?
- d) ¿En qué medida la presión del trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?

- e) ¿En qué forma la promoción profesional se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?
- f) ¿Cómo la relación interpersonal con los superiores se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?
- g) ¿En qué forma la relación interpersonal con los compañeros se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?
- h) ¿De qué manera las características extrínsecas de estatus se relacionan con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?
- i) ¿Cómo la monotonía laboral se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?

1.3. Objetivos: Generales y específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar en qué medida la satisfacción por el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- b) Determinar de qué manera la tensión relacionada con el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- c) Determinar cómo la competencia profesional se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

- d) Determinar en qué medida la presión del trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- e) Determinar en qué forma la promoción profesional se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- f) Determinar cómo la relación interpersonal con los superiores se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- g) Determinar en qué forma la relación interpersonal con los compañeros se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- h) Determinar de qué manera las características extrínsecas de estatus se relacionan con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- i) Determinar cómo la monotonía laboral se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

1.4. Justificación, importancia y alcances de la investigación

1.4.1. Justificación

La investigación involucra a un grupo de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, por lo que involucra el desarrollo de la entidad y su relación con la comunidad del distrito, cuando los índices de la satisfacción laboral son idóneos, el desempeño laboral también mostrará índices idóneos, por lo que, las acciones que se realicen en su relación con la sociedad serán adecuados, pertinentes, bajo los principios de los sistemas administrativos, es decir, con transparencia, economía y oportunidad, por lo que permitirán cumplir con los objetivos y metas de la entidad pública, logrando así, satisfacer las necesidades de la sociedad, cerrando brechas con la ejecución de los presupuestos, mejorando la calidad de vida de la sociedad, en tal sentido, diagnosticar la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores

de una entidad pública, permitirían, mejorar las relaciones con la sociedad y sus necesidades

La investigación pretende no solo comprobar correlaciones entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución pública, debido a la gran cantidad de investigaciones que lo comprueban, la investigación busca establecer a futuro las causas, por lo que, el aporte teórico se basa en explicar la variabilidad del desempeño laboral en función de la satisfacción laboral, el aporte teórico permitirá a otros investigadores, poder realizar investigaciones multivariadas que permitan incrementar el conocimiento, involucrando una mayor cantidad de variables para explicar la variabilidad del desempeño laboral.

El método de la investigación, sigue un proceso ordena y sistemático reconocido por la metodología de la investigación científica, identificando las variables y operacionalizándolas, tomando teorías y modelos a fin de probarlos en el contexto de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, en tal sentido, se utilizan instrumentos de investigación validados en diferentes realidades que permitirán recoger los datos para realizar el uso de la estadística inferencial.

1.4.1.1 Justificación teórica

La investigación tomó como referencias teóricas los aportes de Vroom y Deci (1979), Hernández (2019), Locke (1976), Korman (1978), Maslow (1943), Aranaz y Mira (1988), Cifuentes y Manrique (2014), Salazar (1996), Salgado y Moyano (2010), Contreras (2017), asimismo, para desempeño laboral se utilizó el aporte teórico de Yan et al. (2022), Faria (2004), Chiavenato (2009), Alles (2008), Chiavenato y Guzmán (2019), por lo que, la investigación, sirve como base teórica para nuevos estudios, asimismo, la investigación aporta nuevas teorías al conocimiento científico, por lo que también es referente teórico para especialistas y personas interesadas en los temas tratados.

1.4.1.2 Justificación metodológica

El método planteado, permite establecer el camino cuantitativo de la investigación, por lo que es también hipotético deductivo al establecer hipótesis que serán

comprobadas mediante la contrastación, en tal sentido, se usaron instrumentos de investigación que cuentan con la confiabilidad necesaria para ser considerados confiables, asimismo, se tomaron los conceptos de las variables para dimensionar y proponer indicadores, en tal sentido, la investigación sigue el método científico como referente para lograr los objetivos planteados.

1.4.1.3 Justificación práctica

Los aportes que se realizaron en las recomendaciones, serán puestos a disposición de la institución pública de estudio, a fin de que sirva como referente para realizar mejoras en los procesos con el fin de que se cumplan los objetivos y metas institucionales, asimismo, la investigación estará a disposición de los interesados en los temas tratados a fin de que encuentren aplicaciones prácticas en sus recomendaciones para implementarlos en sus instituciones.

1.4.2. Importancia

La importancia de la investigación se basa en la necesidad que tiene la entidad pública en explicar los problemas identificados para darles una solución y promover, una mejor ejecución de los presupuestos de la entidad, una mejor relación con la sociedad, considerando que el capital humano es lo más importante en una organización, los servicios que brindan las entidades públicas involucra la relación entre el trabajador público y el usuario ciudadano, en tal sentido, un trabajador público satisfecho, tendrá un buen desempeño en la realización de su trabajo, dicha afirmación se sustenta en las teorías expuestas en el estado de arte planteado en la investigación, por lo que, resulta primordial, retomar la discusión sobre el capital humano, y las condiciones en las que se desenvuelve a fin de brindarle las herramientas necesarias para que se encuentre satisfecho y logre un desempeño óptimo de su trabajo.

1.4.3. Alcance

La investigación analiza las variables satisfacción laboral y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Internacionales

Im (2022) desarrollo una investigación publicada en la revista científica “Journal of Personnel Psychology”, la investigación evidencia que, La referencia de los empleados es un componente crítico de la adquisición de talento. Sin embargo, sus correlatos subyacentes siguen siendo poco estudiados. Usando tres años de encuestas anuales de empleados públicos de EE. UU. ($n_{2019} = 1,133$, $n_{2020} = 1,190$, $n_{2021} = 1,330$), los resultados mostraron que las percepciones de la cultura de inclusión en el lugar de trabajo y la orientación hacia el desempeño del liderazgo se asociaron positivamente con el compromiso de los empleados, que, a su vez, se asoció con la satisfacción laboral. El compromiso y la satisfacción laboral se asociaron positivamente con la recomendación del empleador, vinculando secuencialmente los efectos indirectos conceptuales de la cultura de inclusión y la orientación al desempeño en la disposición a recomendar el lugar de trabajo. El uso de encuestas de empleados, incluso breves, puede generar conocimientos notables para que la administración modele las intenciones de referencia y recomendación de los empleados.

Paliga et al. (2022) desarrollaron una investigación publicada en la revista científica “PLoS uno” de la investigación desarrollada se desprende que, los predictores de diferencias individuales de actitudes y comportamientos laborales positivos han sido ampliamente investigados en el campo de la erudición organizacional positiva. Sin embargo, hasta la fecha, aún son escasos los estudios integradores que vinculan los recursos psicológicos positivos, como el Capital Psicológico y la regulación de la influencia, con resultados organizacionales positivos. Por lo tanto, el objetivo principal del presente estudio fue examinar las relaciones del Capital Psicológico y la regulación de la influencia con la satisfacción laboral y el desempeño laboral tanto a nivel individual como de equipo. Dentro de la investigación transversal de múltiples fuentes que involucró tanto a líderes de equipo como a miembros de equipos de 34 equipos diferentes, examinamos las relaciones del Capital Psicológico y la regulación de la influencia con la satisfacción laboral y el desempeño

laboral. Las relaciones de las variables de estudio se basaron en el comportamiento organizacional positivo y la teoría de las emociones positivas de ampliación y construcción, que sugieren las relaciones positivas de distintos recursos psicológicos positivos con resultados laborales positivos. En consecuencia, además del concepto ampliamente aceptado de Capital Psicológico (PsyCap), empleamos y analizamos la construcción complementaria de la regulación de la influencia (es decir, la capacidad de compartir intencionalmente la influencia social con otros en el lugar de trabajo) tanto a nivel individual como grupal. Los resultados del modelo lineal jerárquico con 304 personas de 34 equipos de una muestra diversa de empleados polacos indicaron que el PsyCap de los miembros del equipo estaba vinculado positivamente con la satisfacción laboral a nivel individual y dos facetas del desempeño laboral, es decir, el desempeño creativo y el desempeño en el rol. Por el contrario, no se encontró relación entre la regulación de la influencia y la satisfacción laboral o el desempeño laboral en ambos niveles de análisis. Con respecto a los recursos interpersonales positivos, los hallazgos destacan el papel de PsyCap en la predicción de la satisfacción laboral y el desempeño laboral y amplían la comprensión de la positividad en el lugar de trabajo mediante la introducción del constructo de regulación de la influencia. Además, con base en los resultados del estudio, se discuten las implicaciones gerenciales.

Yan et al. (2022) realizaron una investigación publicada en la revista científica “Int. J. Environ. Res. Public Health” el estudio refiere que, en los últimos años, la importancia del profesionalismo de los trabajadores de convenciones ha ido surgiendo rápidamente. Por lo tanto, el propósito de este estudio es establecer una estrategia para fortalecer el profesionalismo de los trabajadores de convenciones. Para ello, el estudio investiga si existen diferencias en la satisfacción laboral y el desempeño laboral en función de los grupos segmentados de percepción de profesionalidad de los trabajadores de convenciones. Los resultados del análisis factorial mostraron seis dimensiones subyacentes de la percepción de profesionalismo de los trabajadores de convenciones. El análisis de conglomerados mostró que había diferentes grupos segmentados de percepción de profesionalismo: nivel alto (conglomerado 1), nivel bajo (conglomerado 2), nivel moderado (conglomerado 3). Por último, MANOVA mostró que había diferencias en la satisfacción laboral y el desempeño laboral entre los grupos segmentados.

Kumari et al. (2021) realizaron una investigación publicada en la revista científica “International Journal of Organizational Leadership”. La investigación actual utiliza los principios de la teoría del refuerzo de la motivación y la teoría de la autodeterminación e investiga cómo la motivación y las recompensas impactan en el desempeño laboral de los empleados. La motivación y las recompensas se examinan desde el punto de vista intrínseco y perspectivas extrínsecas, mientras que el desempeño laboral se mide desde la tarea y el contexto aspectos de rendimiento. También se ha investigado el efecto mediador de la satisfacción laboral en la motivación, las recompensas y el desempeño laboral. Usando una escala de Likert de cinco puntos, los investigadores recogieron datos del personal directivo y no directivo que trabaja en empresas manufactureras y de servicios. La técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia fue seguida para recopilar 422 respuestas empíricas. Los datos recogidos se analizaron mediante la técnica de modelado de ecuaciones estructurales. Los resultados indicaron que la recompensa y la motivación afectar el desempeño laboral de los empleados positivamente de manera significativa. Sin embargo, la dimensión análisis indicó un impacto insignificante de la motivación intrínseca y extrínseca en contextual actuación. Además, los hallazgos corroboran que la relación entre recompensas, la motivación y el desempeño laboral de los empleados depende de la satisfacción laboral. La corriente la investigación proporciona información valiosa para la alta dirección de fabricación y servicios empresas sobre cómo pueden mejorar la satisfacción laboral y el desempeño de sus empleados al siguiendo diferentes enfoques motivacionales y de recompensa en empresas de diferentes tamaños.

Issa Gazi et al. (2022) realizaron una investigación publicada en la revista científica “Sustainability”, el investigador ha seleccionado el sector industrial azucarero de Bangladesh como campo de investigación. Sobre la base de un muestreo aleatorio estratificado, se han seleccionado 300 encuestados de 5 (cinco) ingenios azucareros estatales. Este estudio está absolutamente basado en fuentes primarias de información. Para medir la satisfacción laboral se ha utilizado en este estudio el Índice de Satisfacción Laboral (JSI) desarrollado por Brayfield y Rothe (1951). Este estudio realizó una entrevista cara a cara con un cuestionario programado para la recopilación de datos y el valor central de la satisfacción y la insatisfacción de los trabajadores que sienten al trabajar en diferentes ingenios azucareros en Bangladesh se colocan aquí.

Los datos fueron analizados usando SPSS (Paquete Estadístico para Ciencias Sociales). La investigación expuso que un porcentaje significativamente más alto del capataz estaba satisfecho con su trabajo existente pero no estadísticamente significativo. El estudio también reveló que algunos factores relacionados con el trabajo tienen una contribución significativa en la satisfacción laboral que los factores personales para ambos grupos de encuestados. Este documento investigó el impacto de las facetas del trabajo y los factores personales en la satisfacción laboral de los empleados. Este estudio utilizó fuentes de datos primarias. El estudio sugirió que la paga, el reconocimiento por el buen trabajo, la participación en la toma de decisiones, la promoción y la buena relación con los colegas eran más importantes como determinantes de la satisfacción laboral.

Phuong et al. (2022) realizó un estudio publicado en la revista científica “International Journal of Information, Business and Management”. El conocimiento actualmente es el método estratégico para determinar la capacidad organizacional para aprovechar las oportunidades y obtener una ventaja competitiva sostenible. El estudio intenta diseñar un estudio sobre la relación entre la gestión del conocimiento, la satisfacción de los empleados, la lealtad de los empleados y el desempeño laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ho Chi Minh, Vietnam. En el estudio, la gestión del conocimiento se mide por siete dimensiones que incluyen adquisición de conocimiento, intercambio de conocimiento, creación de conocimiento, retención de conocimiento, codificación de conocimiento, personalización y redes sociales. El cuestionario se utiliza para recopilar los datos necesarios sobre las prácticas de gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ho Chi Minh.

2.1.2. Nacionales

Núñez (2018) realizó una investigación. El análisis se llevó a cabo siguiendo los lineamientos metodológicos del enfoque cuantitativo, y la confirmación de las hipótesis requirió la implementación del diseño correlacional. La muestra para la investigación incluyó a 25 empleados que trabajan en la entidad seleccionada como objeto de estudio, y se empleó un cuestionario como herramienta para evaluar las variables. Los resultados del estudio indican una conexión entre el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral, dado que $Tau_b = 0.650$, y con un p-valor de 0.000

en todos los casos. En consecuencia, se aceptó la hipótesis alternativa y se descartó la hipótesis nula, manteniendo un nivel de significancia del 5 % y un intervalo de confianza del 95 %.

Contreras (2019) desarrolló una investigación. Se tomó una muestra de 15 empleados, con una tasa de respuesta del 83 %. Se utilizó un instrumento compuesto por 38 preguntas que abarcaban datos descriptivos, información sobre el conocimiento del proceso de evaluación del desempeño y una encuesta de satisfacción laboral elaborada. El propósito fue analizar la conexión entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán. En la metodología, se aplicó el Método Científico como método universal, el Método Dialéctico como método general y el Análisis Síntesis, inductivo-deductivo como método específico. La técnica utilizada fue la encuesta, utilizando la escala de actitud de desempeño laboral y la escala de actitud de satisfacción laboral como instrumento. Para el procesamiento de datos, se emplearon Excel y SPSS, y se aplicaron estadísticas de prueba como el coeficiente de determinación r^2 , Rho de Spearman, medidas de dispersión y tendencia central. Las conclusiones destacan que la satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán. Se observó un nivel positivo de satisfacción laboral y desempeño laboral entre los empleados públicos de dicha municipalidad, y se confirmó una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

Huamaní (2020) realizó una investigación. La estrategia metodológica adoptada se fundamentó en la perspectiva cuantitativa y se diseñó mediante la estructura correlacional. La población bajo estudio comprendió al personal de la sede Pucallpa del INIA, y la muestra abarcó a 89 colaboradores seleccionados para ser encuestados mediante dos instrumentos. Asimismo, cinco profesionales con el título de doctor validaron los instrumentos, confirmando su aplicabilidad. La fiabilidad de ambos instrumentos se evaluó a través del alfa de Cronbach, resultando en valores de 0,9348 y 0,9565 para la escala de satisfacción laboral y la escala de desempeño de los trabajadores, respectivamente, indicando niveles excelentes. El análisis descriptivo reveló que el 62,9 % opina que la satisfacción laboral en el INIA es ocasionalmente

positiva. De manera paralela, se observa que a medida que la satisfacción laboral disminuye, impacta negativamente en el rendimiento de los empleados del Instituto Nacional de Innovación Agraria ($r=0.379^{**}$, $p=0.000<0.05$).

Del Castillo (2017) desarrolló una investigación. La presente investigación se caracterizó como descriptiva, con un diseño correlacional de tipo transversal y enfoque cuantitativo. La población en estudio abarcó a todos los médicos designados que desempeñaron funciones entre los meses de octubre y diciembre del año 2016, totalizando 323 individuos. La muestra representativa seleccionada aleatoriamente consistió en 60 médicos. Se llevó a cabo una encuesta mediante instrumentos validados para evaluar el clima organizacional (RM 468-2011/MINSA), la satisfacción laboral del personal de salud (MINSA-2002) y la evaluación del desempeño y comportamiento laboral (R.M N.º 626-2008/MINSA). En el análisis estadístico se emplearon frecuencias y porcentajes, y la correlación entre las variables se determinó a través del Rho de Spearman utilizando el programa estadístico SSPS 20. Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño laboral, con coeficientes de correlación de 0.705 entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y un coeficiente de correlación de 0.536 entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de $=0.000$, $p< 0.05$. En otras palabras, a medida que el clima organizacional aumenta, también lo hacen la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

Tuesta (2018) realizó un estudio. La investigación adoptó un enfoque aplicado, con un diseño no experimental de tipo transversal y correlacional. La población incluyó a 82 individuos, que representan el 96% del total; el 4% restante estuvo ausente durante el período del estudio debido a vacaciones o licencia médica. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante una encuesta basada en la escala de Likert (SL-SPC), compuesta por 36 ítems, evaluando la variable de Satisfacción Laboral. Esta encuesta abarca siete factores, con escalas de frecuencia de cinco puntos que van desde total desacuerdo hasta total acuerdo. En cuanto a la variable Desempeño Laboral, cuenta con tres escalas, desde "Necesita Desarrollo" hasta "Desarrollado". El autor no llevó a cabo la evaluación de desempeño; dicha tarea fue realizada por la empresa concesionaria, cuyos resultados fueron proporcionados al autor con las

indicaciones correspondientes, sirviendo como base para la investigación. El análisis y procesamiento de datos se realizaron utilizando el paquete estadístico SPSS versión 22 y Microsoft Excel 2010. Como resultado, se determinó una alta significancia de las variables ($p=0,000$), junto con una correlación positiva y fuerte ($r = 0,796$). La significancia de los factores de la Satisfacción Laboral con respecto al Desempeño Laboral también fue altamente significativa ($p < 0,001$), con una correlación de moderada magnitud. En conclusión, se estableció que la Satisfacción Laboral influye en el Desempeño Laboral, y se observó que la Satisfacción Laboral presenta índices elevados de satisfacción parcial, mientras que el Desempeño Laboral exhibe niveles elevados de desarrollo.

Mondragón (2018) realizó una investigación. Se eligió una muestra de 68 empleados de un conjunto de 91 trabajadores para llevar a cabo la investigación. Se utilizó un cuestionario compuesto por 43 ítems, distribuidos en 33 preguntas sobre satisfacción laboral y 10 sobre desempeño laboral. Cada ítem del cuestionario fue evaluado mediante una escala de Likert. Para validar el contenido del cuestionario, se aplicó el método de juicio de expertos, que indicó una valoración promedio del 93 % para el instrumento. En cuanto a la confiabilidad, la prueba de Alfa de Cronbach para el cuestionario de desempeño arrojó un valor de 0,805, mientras que para la satisfacción fue de 0.940. Los resultados obtenidos revelaron una relación altamente significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Además, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se demostró una correlación directa ($r_s = 0.604$) entre las variables de estudio, sugiriendo que la satisfacción laboral de los empleados de la UNACH influye positivamente en su desempeño dentro de la institución.

Quito (2017) desarrolló la investigación. La naturaleza de la investigación fue no experimental, adoptando un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal. La población original comprendió a 383 profesionales y técnicos asistenciales, de los cuales se seleccionó una muestra de 192 mediante un método de muestreo no probabilístico. El instrumento utilizado para evaluar la satisfacción laboral fue un cuestionario, empleando la encuesta como técnica. Para evaluar el desempeño laboral, se recurrió a la técnica de observación y al formato de evaluación de desempeño laboral del personal asistencial del MINSA. Los resultados revelaron que el 65,6 % de

los participantes experimentaron satisfacción laboral, mientras que el 34,4% reportó insatisfacción. En cuanto al desempeño laboral, el 52,6 % obtuvo puntajes superiores al promedio, el 44,3 % superiores y el 3,1 % logró una puntuación promedio. En términos de la correlación entre las variables, el 33,3 % demostró tener un desempeño laboral superior y estar satisfechos laboralmente, en contraste con el 20,3 % de los trabajadores que estuvieron insatisfechos y lograron un desempeño laboral superior al promedio. En consecuencia, se concluyó que existe una relación significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia.

Espinoza (2021) desarrolló una investigación. Dado el enfoque cuantitativo de la investigación, el estudio se clasifica como descriptivo correlacional, sin experimentación y de naturaleza transversal. Después de llevar a cabo las encuestas, se determinó que el 88.5% del cuerpo docente se ubicaba en un nivel medio de satisfacción; por otro lado, el 69% presentaba un nivel de desempeño laboral bajo. Con la identificación de un coeficiente de correlación de 0.407 (utilizando el Rho de Spearman), se deduce que el desempeño laboral está moderadamente vinculado a la satisfacción laboral. Por consiguiente, se puede inferir que si la satisfacción mejora, se experimentará un aumento en el nivel de desempeño docente.

Chaname (2018) desarrolló una investigación. El enfoque metodológico empleado fue de índole básica, con un diseño experimental de nivel correlacional de corte transversal. La muestra incluyó a 136 funcionarios públicos pertenecientes a la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de La Perla-Callao. Para recopilar datos, se optó por la encuesta utilizando la Escala de Likert como instrumento. Se aplicaron estadísticas descriptivas, y la prueba de correlación utilizada fue la prueba de Rho Spearman, con un nivel de confianza del 95%. Los resultados indican que los servidores públicos de la mencionada gerencia perciben la satisfacción laboral de manera regular en un 81.62%, mientras que un 8.82% respondió positivamente y un 9.56% mostró insatisfacción. Esto sugiere que los trabajadores consideran que la satisfacción laboral es un aspecto significativo en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de La Perla. En relación al desempeño laboral, los resultados revelan que el 47.06% de los trabajadores lo califican como excelente, el 33.09% como bueno y el 19.85% como regular. Aunque esto no impacta

negativamente en la gerencia, sugiere la necesidad de mejorar el desempeño laboral. Los hallazgos demuestran una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de La Perla, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson que indica: a mayor satisfacción laboral, mayor desempeño laboral.

Zapata (2019) desarrolló un estudio. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y correlacional, ya que la metodología empleada no afectó ni manipuló ninguna variable de estudio. En lugar de eso, se enfocó en determinar la correlación entre dos variables en un lugar, población y momento específicos. La muestra consistió en 76 individuos, representativos de los empleados de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Para evaluar la satisfacción laboral, se aplicó el cuestionario "Escala de satisfacción laboral - versión para orientadores (ESL-VO)" (Anaya & Suarez, 2004), compuesto por 37 ítems. En cuanto a la medición del desempeño laboral, se empleó la rúbrica del Gobierno Local, la cual abarca cinco factores de evaluación: cantidad de trabajo (a), calidad de trabajo (b), comportamiento (c), iniciativa (d) y colaboración (e). Estos factores permitieron identificar los niveles de las variables en sus respectivas dimensiones. Tras aplicar la prueba de correlación, el valor del estadístico Tau-b de Kendall calculado fue de 0.866, respaldando la existencia de una relación directa entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Como resultado, se confirmó la hipótesis alternativa de investigación (H1) propuesta.

Vidarte (2017) realizó la investigación. Este estudio emplea una estrategia metodológica cuantitativa, específicamente de carácter no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional. La muestra considera a 90 individuos de ambos géneros que se encuentran actualmente empleados en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Piura, abordando un enfoque de muestreo censal. Se aplicaron dos instrumentos: uno para medir la satisfacción laboral, basado en el cuestionario desarrollado por Sonia Palma (2005) con 36 ítems, y otro (Evaluación de Productividad Laboral) creado por Castillo (2014), compuesto por 20 ítems. Los resultados fueron organizados en tablas estadísticas, analizados y se identificaron las relaciones mediante coeficientes de Correlación Pearson. El análisis de hipótesis se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS Versión 22. Los hallazgos indican

que el 64,4 % de los servidores públicos de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Piura experimenta un nivel desfavorable de satisfacción, mientras que el 34,4 % lo percibe como medio. En cuanto al desempeño laboral, el 61,1 % fue considerado adecuado y el 38,9 % como regular. Se concluye que existe una relación positiva y significativa ($\rho=0,410$, $P=0.004$) entre el nivel de satisfacción y el desempeño, respaldando la hipótesis de investigación propuesta.

2.1.3. Locales

Sánchez (2018) realizó una investigación. La metodología de la investigación se enfocó en un enfoque cuantitativo, adoptando un diseño aplicado y no experimental, específicamente un nivel de contraste de hipótesis descriptivo-correlacional. Este nivel se seleccionó porque establece una conexión entre las variables de gestión por competencias y desempeño laboral. Se empleó un cuestionario como instrumento de medición para recopilar, relacionar y evaluar la información relacionada con las variables de estudio, facilitando así las correlaciones y comparaciones pertinentes. La muestra consistió en 201 trabajadores (personal) de la Corte Superior de Justicia de Tacna. Los resultados obtenidos respaldaron la afirmación de que hay una relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Tacna en el año 2017.

Mandamiento (2019) realizó una investigación. Con ese propósito, se llevó a cabo una investigación utilizando un diseño de estudio descriptivo y correlacional de corte transversal. La muestra consistió en 42 colaboradores afiliados a la Municipalidad Provincial de Candarave en el año 2019. En relación con las conclusiones obtenidas, mediante la aplicación de la prueba R de Pearson con un valor de p (0,000) menor que el nivel de significancia (0,05), se rechazó la hipótesis nula (H_0). Se llega a la conclusión, con un nivel de confianza del 95 %, de que existe una asociación directa y positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Candarave en 2019. Esta relación se caracteriza por ser fuerte, con un coeficiente de 0,961.

Vásquez (2022) realizó una investigación. La estrategia metodológica adoptada se fundamentó en una investigación de índole pura o básica, con un diseño no experimental y de naturaleza correlacional. La población fue segregada en dos

grupos: 96 empleados bajo el Decreto Legislativo 728 y 27 trabajadores bajo la modalidad CAS, totalizando 123 individuos, de los cuales se seleccionaron 94 para la muestra. Se emplearon la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recopilación de datos, elaborando dos cuestionarios que fueron sometidos al Juicio de Expertos y a la Prueba de Confiabilidad Alfa de Cronbach. Además, se recurrió al Coeficiente de Correlación Rho de Spearman para poner a prueba las hipótesis de la investigación. En términos de resultados, se obtuvo un Coeficiente de correlación de 0.576 entre la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral, con significancia estadística al 0.05 de margen de error. Por otro lado, la relación entre las Competencias Personales, Interpersonales, Técnicas y Corporativas con el Desempeño Laboral arrojó valores de 0.328, 0.256, 0.507 y 0.695 respectivamente, todos ellos significativos con un nivel de confianza del 95%. En última instancia, el estudio concluyó que la Gestión por Competencias guarda una relación significativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Zona Franca de Tacna en el año 2022. En este sentido, se destaca que la mejora del desempeño de los colaboradores dependerá de la atención que los directivos dediquen al desarrollo de habilidades (personales, interpersonales, técnicas y corporativas) desde la etapa de selección del personal y a lo largo de los procesos de Gestión del Talento Humano.

2.2. Bases teórico - científicas

2.2.1. Teorías de la satisfacción laboral

2.2.1.1. Teoría de la equidad

Según la perspectiva de Vroom y Deci (1979), el núcleo fundamental de la incentivación reside en la ocupación laboral; la motivación de los individuos se manifiesta cuando experimentan satisfacción en función de la correspondencia entre lo que obtienen y el esfuerzo invertido, al mismo tiempo que evalúan estas recompensas en comparación con las de otros que también las reciben. En otro sentido, Vroom señala que las decisiones de las personas se derivan de sus expectativas respecto a las gratificaciones asociadas al esfuerzo que despliegan.

2.2.1.2. Teoría de “Herzberg”

Según lo expuesto por Hernández (2019), una de las teorías pioneras en el ámbito de la satisfacción en el trabajo fue desarrollada por Frederick Herzberg. Esta teoría se compone de dos categorías: los elementos intrínsecos y los elementos extrínsecos. Herzberg estructuró su teoría a partir de un análisis de caso en el cual doscientos ingenieros y contadores describieron su experiencia laboral como positiva o negativa. Basándose en las respuestas recopiladas, el teórico clasificó y postuló la existencia de las dos tipologías de elementos mencionadas. Los elementos Intrínsecos, también conocidos como Motivadores, están vinculados a la realización personal, el reconocimiento, las relaciones interpersonales y la responsabilidad individual del trabajador. Por otro lado, los Factores Extrínsecos, o externos, están determinados por la gestión, las políticas laborales, la remuneración, la supervisión y las condiciones de trabajo. Es importante destacar que esta teoría podría presentar un sesgo al no contemplar situaciones específicas y al asumir las dos categorías de elementos como entidades indivisibles y absolutas.

2.2.1.3. Teoría de la “Discrepancia”

Según esta concepción teórica, la contentura en el ámbito laboral surge de la concordancia entre las exigencias individuales y los principios, y la realización de estos principios es posible mediante la ejecución de una tarea, conforme a la formulación de Locke (1976). Además, se identifican tres aspectos cruciales en la esfera laboral: la complacencia con las facetas ocupacionales, la delineación de tales categorías y la pertinencia de estas dimensiones. Por ende, la disparidad se manifiesta en los valores que los sujetos atribuyen a los distintos aspectos laborales. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo se origina a partir del valor que cada individuo asigna a cada dimensión y de la relación entre el nivel alcanzado y el anhelado.

2.2.1.4. Definición

Locke (1976) establece que la gratificación en el trabajo se configura como un estado afectivo favorable originado por la apreciación subjetiva de las vivencias ocupacionales del individuo. Categorizó estas experiencias en distintas áreas:

- a) Satisfacción con el salario, mide el sueldo en forma cuantitativa, su equidad.
- b) Satisfacción relacionada con la formación.
- c) Satisfacción con el reconocimiento, por la realización de un trabajo.
- d) Satisfacción con los beneficios laborales.
- e) Satisfacción con el ambiente trabajo relacionado con el horario, descanso, tipo de trabajo.
- f) Satisfacción con la supervisión, trabajadores y empleadores.

De acuerdo a ello la satisfacción laboral puede ser de varias formas:

- a) Continua: Aumentando el nivel de aspiraciones
- b) Duradera: Mantiene el nivel de aspiraciones.
- c) Renunciada: Reduce el nivel de aspiraciones.
- d) Productiva: Mantiene el nivel de aspiraciones, aumenta la frustración
- e) Fija: Mantiene el nivel de aspiraciones, domina la situación.
- f) Pseudo satisfacción: tiene insatisfacción y frustración a la vez.
- g) Motivación: Busca una meta que la satisfaga.
- h) Satisfacción laboral: Actitud producto de un trabajo.

Korman (1978) señala que diversas variables, como el nivel de competencia, distintos estilos de liderazgo, remuneración y oportunidades de avance, así como la apreciación, inciden en la determinación de la contentura laboral. Otros sistemas de clasificación sugieren que la conformación y atributos específicos de los roles desempeñados guardan relación con la satisfacción en el trabajo, considerando el sueldo como una forma de reconocimiento asociado a las responsabilidades asumidas. Las teorías de contenido exploran las motivaciones y factores individuales. Las Teorías Jerárquicas de las Necesidades de Maslow, presentadas por Abraham Maslow (1943), sugieren que la satisfacción de las necesidades depende de cuál predomina en un momento determinado, alineándose con la motivación que impulsa su cumplimiento. En resumen:

- a) Básicas o fisiológicas, son las referidas a las básicas relacionadas con la vida humana y su conservación. Ejemplo: alimento, agua, calor, sueño y abrigo.
- b) Seguridad, necesidades relacionadas con el fin de librarse de riesgos físicos o perder el trabajo.
- c) Sociales, necesidad de pertenencia.
- d) Estimación, necesidad que produce poder, prestigio, categoría y seguridad.
- e) Autorrealización, relacionado con obtenerlo por su propio potencial.

2.2.1.5. Instrumento “Cuestionario Font – Roja”

El cuestionario Font Roja, fue creado por Aranaz y Mira (1988), en la investigación “Cuestionario Font Roja: un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario”, el cuestionario a utilizar está compuesto por 26 ítems y nueve factores las cuales son: Satisfacción por el trabajo integrada por cuatro ítems, tensión relacionada con el trabajo integrado por cinco ítems, competencia profesional integrado por tres ítems, presión del trabajo integrado por dos ítems, promoción profesional integrado por cuatro ítems, relación interpersonal con los superiores conformada por dos ítems, relación interpersonal con los compañeros integrada por dos ítems, características extrínsecas de estatus conformado por dos ítems y monotonía laboral integrado por dos ítems, las preguntas se valoraron mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, los factores Presión en el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, monotonía laboral estarían relacionados con la insatisfacción de tal forma que el valor sería inverso, los demás factores estarían relacionados con satisfacción laboral.

2.2.1.6. Dimensiones de la satisfacción laboral

2.2.1.6.1. Satisfacción para el trabajo

Según Cifuentes y Manrique (2014), se refiere al nivel de complacencia experimentado por el individuo, influenciado por su ocupación. Específicamente en el ámbito de la enfermería, la contentura en el trabajo se ha identificado como un factor clave en relación con la rotación del personal, la ausencia laboral y la intención de abandonar el empleo. Por lo tanto, la satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería se presenta como un desafío crítico para las instituciones de salud, especialmente cuando los costos laborales son elevados y la escasez de personal de enfermería es

común. La satisfacción en el trabajo guarda una conexión directa con la vivencia del profesional en el entorno hospitalario, la cual se convierte en la percepción del mismo, culminando en un componente emocional que influye en su comportamiento. Además, mantener niveles elevados de satisfacción laboral se traduce en mejoras en los procesos, fomenta el trabajo en equipo y, por ende, contribuye a una interacción armoniosa entre las distintas áreas, aspectos considerados indicadores de calidad.

2.2.1.6.2. Tensión relacionada con el trabajo

De acuerdo con Cifuentes y Manrique (2014), se relaciona con el nivel de presión que la práctica de la profesión impone al individuo, manifestándose a través de la fatiga, la percepción de responsabilidad y la carga de estrés laboral. La tensión en el entorno laboral se manifiesta cuando resulta difícil satisfacer las demandas inherentes a nuestras obligaciones. La incapacidad para cumplir con el trabajo puede derivarse de diversos factores, como la limitación de tiempo para completar una tarea, las herramientas disponibles para llevar a cabo la labor y las normativas que deben seguirse. Los trabajos más estresantes son aquellos que imponen altas exigencias al trabajador, pero le otorgan escaso control sobre la manera de ejecutar sus tareas. La prolongada exposición a condiciones laborales intensas puede tener repercusiones en la salud, ya que la capacidad para hacer frente a la tensión disminuye con el tiempo.

2.2.1.6.3. Competencia profesional

Según lo expuesto por Salazar (1996), la construcción de habilidades en enfermería se enfrenta al desafío de adaptarse a las innovaciones tecnológicas, con el propósito de generar y difundir el saber. Asimismo, implica establecer una conexión humanística mediante el uso de medios y recursos tecnológicos en diversos contextos, de manera lógica y sistemáticamente organizada, planificada y evaluada, implementada a través de una diversidad de planes y programas. La capacitación en enfermería se define como la preparación del profesional para ampliar su conocimiento y mejorar la calidad de vida de los individuos.

2.2.1.6.4. Presión del trabajo

Según la investigación de Acevedo, Salgado y Moyano (2010), la dinámica laboral se ve afectada por la competencia que existe en el mercado entre diversas

compañías, generando a menudo agotamiento en los empleados al mantener la productividad con salarios bajos y una carga de trabajo excesiva.

En consonancia con lo expresado por Bogaert (2011), la enfermería se encuentra constantemente bajo presión debido a la exposición a situaciones de dolor, sufrimiento, desesperanza, muerte, desconsuelo, impotencia y angustia. Además, la escasez de personal para satisfacer completamente las demandas de la población y de las instituciones empleadoras resulta en jornadas laborales extensas. La fatiga emocional derivada de las responsabilidades y las complejas relaciones con colegas, la organización, los pacientes y la carga laboral puede provocar un deterioro en la calidad del cuidado.

2.2.1.6.5. Promoción profesional

Según lo expuesto por Contreras (2017), se refiere al nivel en el cual la persona confía en su capacidad para progresar, tanto en términos profesionales como en lo que respecta al reconocimiento obtenido por su desempeño laboral.

2.2.1.6.6. Relación interpersonal con los superiores

De acuerdo con la perspectiva de Contreras (2017), el nivel en el cual la persona percibe su comprensión sobre lo que se espera de ella por parte de sus superiores.

2.2.1.6.7. Relación interpersonal con los compañeros

Según la investigación de Contreras (2017), el nivel de complacencia generado por las interacciones con los colegas de trabajo.

2.2.1.6.8. Características extrínsecas de estatus

Según el planteamiento de la situación, el nivel en el que se le atribuye a un individuo una posición específica, ya sea en términos de compensación o en lo referente a su autonomía dentro de la organización y su rendimiento en el trabajo. De este modo, "un profesional de la salud aceptará una posición laboral si las ventajas de hacerlo superan el costo de oportunidad". La posición específica en esta dinámica se relaciona con los aspectos de independencia, tanto financiera como no financiera, que motivan a un profesional de la salud a permanecer como parte del personal y continuar desempeñando su función. Por consiguiente, el uso de incentivos es una práctica

generalizada en organizaciones, ya sean del ámbito público o privado, en diversos entornos laborales. Estos incentivos pueden dirigirse a individuos, grupos de empleados, equipos u organizaciones, y su aplicación puede variar según el tipo de empleador, por ejemplo, si se trata de una entidad no gubernamental, pública o privada.

2.2.1.6.9. Monotonía Laboral

De acuerdo con Maslow (1991), el impacto que tiene en el individuo la monotonía en las relaciones con los colegas y la limitada diversidad en las labores diarias. Así, las tareas repetitivas conllevan implicaciones ergonómicas y, en términos psicosociales, pueden resultar en consecuencias musculoesqueléticas más o menos directas. Además de realizar de manera cíclica los mismos movimientos cientos o miles de veces, lo que obliga a mantener posturas incómodas, el trabajo repetitivo implica también una escasa diversidad de tareas, limitadas oportunidades de aprendizaje, falta de autonomía decisional, así como la presencia de monotonía y aburrimiento. Por ende, la configuración de la organización laboral es determinante en la presencia, intensidad y frecuencia del trabajo repetitivo.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.3. Modelo de desempeño laboral

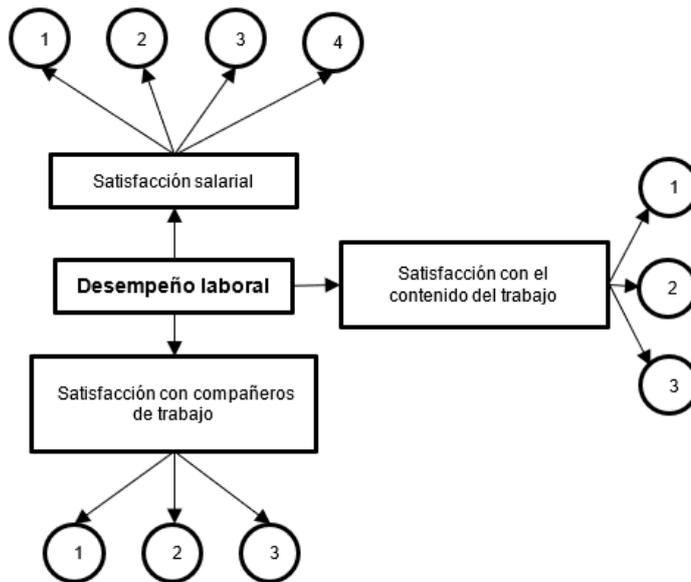
Yan et al. (2022) refiere que el desempeño laboral es definido por varios estudios como resultados de actividades que pueden medirse objetivamente, lo que contribuye al grado de logro de las organizaciones. Asimismo, como el estado sólido del trabajo que un individuo quiere realizar dentro de la organización y el grado de logro de los individuos.

Yan et al. (2022) indica que, en varios estudios relacionados con el desempeño laboral, la mayoría de los factores están correlacionados con el desempeño laboral. Los gerentes reconocen que la productividad aumenta cuando los trabajadores están satisfechos con su trabajo y su moral aumenta, y el resultado general de la organización aumenta a medida que el nivel de logro de los trabajadores satisfechos es mayor, y esta opinión es ampliamente aceptada.

Yan et al. (2022) evalúa un modelo de desempeño laboral que lo conforman componentes como la satisfacción salarial que la integran 4 ítems, asimismo, satisfacción con el contenido del trabajo que la integran tres ítems, finalmente, relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo compuesta por tres ítems.

Figura 1

Modelo de desempeño laboral



Nota. Tomado de Yan et al. (2022).

2.2.4. Definición de desempeño laboral

De acuerdo con la afirmación de Faria (2004), la ejecución laboral resulta de la manera en que los empleados abordan las responsabilidades, atribuciones y labores asociadas a su puesto de trabajo, y se configura mediante un proceso de mediación o regulación entre el individuo y la empresa. Se considera que el rendimiento laboral desempeña un papel central en la mejora de la productividad organizacional, la estabilidad y la ejecución de tareas con una mayor dosis de motivación. Mientras tanto, Chiavenato y Guzmán (2019) definen el desempeño como la conducta exhibida por el trabajador durante la realización de las actividades asignadas.

El desempeño laboral para Murphy (1990) es “Un conjunto de conductas relevantes para los objetivos de la organización en la que se trabaja”.

Chiavenato (2009) indica que “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

Según la definición proporcionada por Ibañez (2000, p. 19), se describe como un procedimiento destinado a fomentar la evaluación del empleado. Este proceso se transforma en una iniciativa para motivar o valorar la valía, la calidad y las características del rendimiento laboral de un trabajador, constituyendo así una herramienta indispensable en las labores administrativas. Esta perspectiva, sin lugar a dudas, facilitará la toma de decisiones más informadas en la gestión de recursos humanos y posibilitará la formulación de políticas de desarrollo claras que conduzcan a lograr un rendimiento de excelencia.

2.2.4.1. Evaluación del desempeño laboral

Según Alles (2008), se trata de un "dispositivo destinado a la dirección y supervisión del personal. Sus metas fundamentales incluyen el crecimiento tanto personal como profesional de los colaboradores, la constante mejora de los resultados organizativos y la apropiada utilización de los recursos humanos".

Chiavenato y Guzmán (2019) indican que la valoración del rendimiento implica una evaluación sistemática de la ejecución individual, considerando las responsabilidades laborales, los objetivos establecidos, los logros esperados, las habilidades demostradas y el potencial de crecimiento. Este proceso se utiliza para valorar o estimar el valor, la calidad y las características de una persona, centrándose especialmente en su aporte al éxito del negocio de la empresa.

Rossi (2018) sostiene que la evaluación del rendimiento en cualquier entidad tiene como propósito reconocer logros destacados y señalar áreas de mejora en el personal, fomentando así la instauración de una cultura de mejora constante en toda la organización.

Según Rossi (2018), la perspectiva contemporánea de la evaluación del rendimiento implica involucrar al colaborador en la configuración del sistema de

evaluación, de modo que este asimile los propósitos y metas de la organización, reconociendo la relevancia de la evaluación para medir tanto el progreso individual como el organizacional.

2.2.5. Dimensiones de desempeño laboral

2.2.5.1.Satisfacción salarial

Yan et al. (2022), refiere sobre la dimensión "satisfacción salarial", como el grado en que los trabajadores se sienten contentos con la compensación que reciben por su labor. Esta dimensión consta de cuatro ítems y se ha observado que está estrechamente relacionada con el nivel de satisfacción general de los empleados con sus trabajos. La satisfacción salarial puede influir en la motivación y la moral de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar positivamente la productividad y el rendimiento laboral en la organización.

2.2.5.2.Satisfacción con el contenido del trabajo

Yan et al. (2022) indica que, la "satisfacción con el contenido del trabajo" se centra en cómo los trabajadores perciben las tareas y responsabilidades que forman parte de sus roles laborales. Esta dimensión está compuesta por tres ítems y se ha encontrado que tiene un impacto significativo en el nivel de compromiso y la calidad del trabajo de los empleados. Cuando los trabajadores están satisfechos con el contenido de sus trabajos, es más probable que se desempeñen de manera más efectiva y eficiente.

2.2.5.3.Relación con la satisfacción con compañeros del trabajo

Yan et al. (2022) manifiesta que, la "relación de la satisfacción con compañeros de trabajo" se refiere a las relaciones y la dinámica social en el entorno laboral. Esta dimensión está formada por tres ítems y está relacionada con el nivel de cohesión y colaboración entre los empleados. Se ha observado que un ambiente de trabajo en el que los empleados se llevan bien y están satisfechos con sus relaciones laborales tiende a ser más propicio para el rendimiento laboral positivo.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Ambiente de control Desempeño laboral

El desempeño laboral para Murphy (1990) es “Un conjunto de conductas relevantes para los objetivos de la organización en la que se trabaja”.

2.3.2. Satisfacción salarial

Rocco (2009) refiere que es cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral y que genera un cambio emocional positivo con lo retribuido.

2.3.3. Satisfacción con el trabajo

Rocco (2009) refiere que es el “estado emocional agradable que resulta de la evaluación del propio trabajo como el logro de o un facilitador de los valores del trabajo.

2.3.4. Satisfacción con compañeros del trabajo

Rocco (2009) refiere que resulta de un equilibrio emocional positivo que nace de la evaluación de la relación con otros trabajadores afines que comparten roles similares y mantienen una relación de trabajo.

2.4. Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

a) La satisfacción por el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

- b) La tensión relacionada con el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- c) La competencia profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- d) La presión del trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- e) La promoción profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- f) La relación interpersonal con los superiores se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- g) La relación interpersonal con los compañeros se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- h) Las características extrínsecas de estatus se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.
- i) La monotonía laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

2.5. Sistema de variables

2.5.1. Identificación de la variable X_1

X_1 : Satisfacción laboral

Tabla 1

Operacionalización de la variable “Satisfacción laboral”

Variable	Dimensión	Indicador
X_1 : Satisfacción laboral	Satisfacción por el trabajo	❖ En mi trabajo me encuentro satisfecho (F1)
		❖ Obtengo reconocimiento por mi trabajo (F1)
		❖ La relación con mis jefes es muy cordial (F1)
		❖ Sé lo que se espera de mí en el trabajo (F1)
	Tensión relacionada con el trabajo	❖ Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca (F2)
		❖ Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo (F2)
		❖ Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado (F2)
		❖ Tengo poca independencia para organizar mi trabajo (F2)
	Competencia profesional	❖ Tengo pocas oportunidades de aprender o hacer cosas nuevas (F2)
		❖ Tengo muy poco interés por las cosas que realizado en mi trabajo (F3)
❖ Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena (F3)		
❖ Con frecuencia no desconecto el trabajo cuando estoy fuera del centro (F4)		
❖ Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales (F4)		
Presión del trabajo	❖ Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo (F4)	
	❖ Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión (F4)	
Promoción profesional	❖ Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo (F5)	
	❖ Creo que mi trabajo es excesivo (F5)	
		❖ Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable (F5)

Variable	Dimensión	Indicador
	Relación interpersonal con los superiores	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La estructura física de mi entorno de trabajo influye con mi capacidad para realizar el mismo (F6) ❖ La estructura e instalaciones me impidieron desarrollar mi trabajo satisfactoriamente (F6)
	Relación interpersonal con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tengo muchas posibilidades de promoción profesional (F7) ❖ Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar (F7)
	Características extrínsecas de estatus	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El sueldo que recibo es adecuado (F8) ❖ Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación (F8)
	Monotonía laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo (F9) ❖ Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño (F9)

2.5.2. Identificación de la variable X₂

X₂: Desempeño laboral

Tabla 2

Operacionalización de la variable "Desempeño laboral"

Variable	Dimensión	Indicador
X ₂ : Desempeño laboral	Satisfacción salarial	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Satisfecho con el procedimiento de decisión de salario, bonificación y asignación. ❖ El esfuerzo coincide con el salario. ❖ El salario es suficiente para vivir. ❖ Satisfecho con el bienestar
	Satisfacción con el contenido del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El trabajo es valioso ❖ El trabajo provoca un interés constante. ❖ Siente la sensación de logro del trabajo
	Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los compañeros de trabajo son útiles ❖ Mi jefe me evalúa justamente ❖ Satisfecho con la relación con los compañeros de trabajo

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que la investigación de tipo básico facilita la exploración a fondo de conceptos teóricos y la generación de nuevos conocimientos en las conclusiones del estudio. Según Bernal (2016), los enfoques de investigación básica carecen de una finalidad inmediata. Por lo tanto, este estudio aplicó una metodología de investigación básica para profundizar en los conceptos y teorías relacionados con las variables de satisfacción laboral y desempeño laboral, con el propósito de contribuir al desarrollo de nuevos conocimientos.

3.2. Diseño de investigación

Carrasco (2017) menciona que los diseños no experimentales, son aquellos en las que no se realizan la manipulación de la variable, asimismo, los fenómenos se observan en su ambiente natural, los diseños no experimentales pueden ser de tipo transversal o longitudinal, en conclusión, la investigación planteó el diseño no experimental de tipo transversal porque trabajará en base al período del año 2022, asimismo, observó el comportamiento de la satisfacción laboral y desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la entidad.

3.3. Nivel de investigación

Carrasco (2017) indica que niveles correlacionales buscan establecer la relación existente entre dos o más variables, en consecuencia, la investigación buscó establecer la relación que existe entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral.

3.4. Población de estudio

3.4.1. Población

La población correspondió a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva que corresponden a 310, ordenados de

acuerdo al organigrama de la institución publicado en su Reglamento de Organizaciones y Funciones.

Tabla 3

Población

Órganos Municipales	Nro.
Gerencia Municipal	5
Oficina de Control Institucional - OCI	4
Oficina de Procuraduría Pública Municipal	3
Sub Gerencia de Secretaria General	7
Gerencia de Asesoría Jurídica	7
Gerencia de Planeamiento y presupuesto	6
Gerencia de Administración	4
Sub Gerencia de Recursos Humanos	5
Sub Gerencia de Logística	7
Oficina de Control Patrimonial y Registro de Bienes	10
Sub Gerencia de Tesorería	4
Sub Gerencia de Contabilidad	4
Sub Gerencia de Tecnología de la información	8
Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Proyectos	15
Sub Gerencia de Programación Multianual de inversiones	9
Gerencia de Gestión de Proyectos	12
Sub Gerencia de Formulación de Proyectos de Inversión	10
Sub Gerencia de Estudios	10
Sub Gerencia de Ejecución de Proyectos y Mantenimiento	48
Sub Gerencia de Administración Tributaria	8
Sub Gerencia de Desarrollo Urbano y Gestión del Riesgo de Desastres	14
Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana	50
Gerencia de Desarrollo Económico y Social	6
Sub Gerencia de Desarrollo Social	9
Sub Gerencia de Desarrollo Económico	6
Sub Gerencia de Gestión Ambiental	14
Administración de Servicios Municipales	15
Equipo Mecánico	15
Total	310

Nota. Tomado del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

3.4.2. Muestra

Siendo la muestra parte de la población, se tomó la opción de seleccionar una muestra de acuerdo al muestreo probabilístico de la investigación, en consecuencia, se usan fórmulas estadísticas probabilísticas para poblaciones conocidas, esto permite

generalizar los resultados a la población, para lo cual se siguió el procedimiento que se muestra:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{p(1-p) * Z^2 * N}{D^2 * (N-1) + p(1-p) * Z^2}$$

$N = \text{Población (310)}$

$p = \text{proporción de éxito (0,5 = 50 \%)}$

$Z = \text{Nivel de confianza (1,96 = 95 \% de confianza)}$

$D = \text{Nivel de precisión (0,5 = 50 \%)}$

Reemplazando en la fórmula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{0,5(1-0,5) * 1,96^2 * 310}{0,5^2 * (310-1) + 0,5(1-0,5) * 1,96^2}$$

$$\text{Tamaño de la muestra} = 172$$

3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.5.1. Técnica

Encuesta

Se realizó la técnica de la encuesta en los 172 funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

3.5.2. Instrumento

Cuestionario

El instrumento aplicado fue el cuestionario que se validó y se aplicó en los 172 funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. Asimismo, para el cuestionario de desempeño laboral, se tomó la propuesta de Yan et

al. (2022), quien propone las dimensiones “Satisfacción laboral” compuesta por cuatro ítems de escala tipo Likert, por otro lado, la dimensión “Satisfacción con el contenido del trabajo” compuesta por tres ítems de escala tipo Likert, finalmente, la dimensión “Satisfacción con compañeros de trabajo” compuesta por tres ítems de escala tipo Likert, por lo que la escala de respuestas del cuestionario tomaron valores de 1 = Nunca, 2 = Rara vez, 3 = A veces, 4 = Frecuentemente y 5 = Siempre.

Por otro lado, el cuestionario “Font -Roja” para medir la satisfacción laboral, fue tomado de Nuñez et al. (2007) quien modificó el cuestionario original de Aranaz-Andrés (1988), el cuestionario estuvo compuesto de nueve dimensiones, las cuales corresponden a “Satisfacción por el trabajo” integrada por cuatro ítems de escala tipo Likert, la dimensión “Tensión relacionada con el trabajo” compuesta por cinco ítems de escala tipo Likert, la dimensión “Competencia profesional” compuesta por dos ítems de escala tipo Likert, la dimensión “Presión del trabajo” compuesta por cuatro ítems de escala tipo Likert, la dimensión “Promoción profesional” de escala tipo Likert compuesta por tres ítems, la dimensión “Relación interpersonal con los superiores” compuesta por dos ítems, la dimensión “Relación interpersonal con los compañeros” compuesta por dos ítems, la dimensión “Características extrínsecas de estatus” compuesta por dos ítems, y finalmente la dimensión “Monotonía laboral” compuesta por dos ítems, el instrumento tomó los valores de respuesta de 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

3.6. Técnica de procesamiento de datos

La presentación de los datos se llevó a cabo mediante el uso de tablas de frecuencia, gráficos y diversos cuadros estadísticos. Estos datos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS en su versión 25. Además, para facilitar el trabajo y realizar filtrados, la información fue organizada en el programa Excel 2019.

3.7. Selección y validación de los instrumentos de investigación

Se empleó el cuestionario como la herramienta para evaluar la dimensión de "Satisfacción laboral". Se aplicó el instrumento conocido como "Font-Roja", el cual consta de nueve dimensiones y 36 ítems. En cuanto al cuestionario para evaluar la dimensión de "Desempeño laboral", este estaba compuesto por tres dimensiones y 10

ítems. Ambos instrumentos fueron sometidos a validación mediante el coeficiente alfa de Cronbach (α).

Como resultado, los índices de alfa de Cronbach se describen mediante una tabla de interpretación. En esta tabla, los valores varían desde 0, indicando una confiabilidad considerada "Despreciable" para el instrumento, hasta alcanzar el puntaje máximo de 1, que señala una fiabilidad del instrumento clasificada como "Muy alta".

Tabla 4

Escala de alfa de Cronbach

Escala	Significado
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

Nota. Tomado de Valderrama (2019, p. 269).

a) **Confiabilidad de la variable X_1** "Satisfacción laboral":

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,968	26

Análisis e Interpretación

El instrumento "Font-Roja" tiene un valor de 0,968, lo que representa una confiabilidad "Muy alta".

b) **Confiabilidad de la variable X_2** "Desempeño laboral":

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	10

Análisis e Interpretación

El instrumento “Desempeño laboral” tiene un valor de 0,924, lo que representa una confiabilidad “Muy alta”.

c) *Confiabilidad de las dimensiones de la variable X_1 “Satisfacción laboral”:*

Tabla 5

Confiabilidad de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral

Dimensión	N.º de ítems	Coficiente	Resultado
Satisfacción por el trabajo	4	0,824	Muy alta
Tensión relacionada con el trabajo	5	0,824	Muy alta
Competencia profesional	2	0,634	Marcada
Presión del trabajo	4	0,851	Muy alta
Promoción profesional	3	0,778	Marcada
Relación interpersonal con los superiores	2	0,775	Marcada
Relación interpersonal con los compañeros	2	0,794	Marcada
Características extrínsecas de estatus	2	0,821	Muy alta
Monotonía laboral	2	0,679	Marcada

d) *Confiabilidad de las dimensiones de la variable X_2 “Desempeño laboral”:*

Tabla 6

Confiabilidad de las dimensiones de la variable Desempeño laboral

Dimensión	N.º de ítems	Coficiente	Resultado
Satisfacción salarial	4	0,894	Muy alta
Satisfacción con el contenido del trabajo	3	0,779	Marcada
Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo	3	0,798	Marcada

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

El tratamiento de los datos se da para las variables de estudio, en primer lugar la variable “Satisfacción laboral” que está compuesta por 26 ítems y nueve dimensiones, el cuestionario para medir la variable se denomina “Font-Roja” y cuenta con una escala de medición de cinco categorías, las cuales son: 1= “Muy desacuerdo”, 2= “En desacuerdo”, 3= “Ni acuerdo, ni desacuerdo”, 4= “De acuerdo” hasta 5= “Muy de acuerdo”, por otro lado, la variable “Desempeño laboral” estuvo compuesta por tres dimensiones y 10 ítems, con el cuestionario denominado “Desempeño laboral” se midió bajo una escala de cinco categorías compuesta por: 1= “Nunca le”, 2= “Rara vez”, 3= “A veces”, 4= “Frecuentemente” hasta 5= “Siempre”, debido a que los datos recogidos no se ajustan a distribuciones teóricas de normalidad, se usaron prueba no paramétricas, siendo la recomendada la prueba estadística de Rho de Spearman.

4.2. Presentación de resultados

Los resultados se exhiben siguiendo la secuencia de las variables, dimensiones e indicadores correspondientes. Además, se someten a prueba las hipótesis a través del análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman, y los resultados son presentados en forma de tablas de correlación.

4.2.1. Resultados del análisis estadístico de Satisfacción laboral

De la agrupación de los 36 indicadores del instrumento del cuestionario denominado “Font-Roja” y nueve dimensiones; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, los resultados evidencian que la “Satisfacción laboral” es en su mayoría “Regularmente adecuado”, las dimensiones analizadas son Control Interno en:

- ❖ Satisfacción por el trabajo
- ❖ Tensión relacionada con el trabajo
- ❖ Competencia profesional
- ❖ Presión del trabajo

- ❖ Promoción profesional
- ❖ Relación interpersonal con los superiores
- ❖ Relación interpersonal con los compañeros
- ❖ Características extrínsecas de estatus
- ❖ Monotonía laboral

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de la satisfacción laboral, se observa que el 40,1% (69 trabajadores) consideró que la satisfacción laboral era "Inadecuada". Por otro lado, el 51,7% (89 trabajadores) opinó que la satisfacción laboral era "Regularmente adecuada", mientras que el 8,1% (14 trabajadores) indicó que la satisfacción laboral era "Adecuada".

Tabla 7

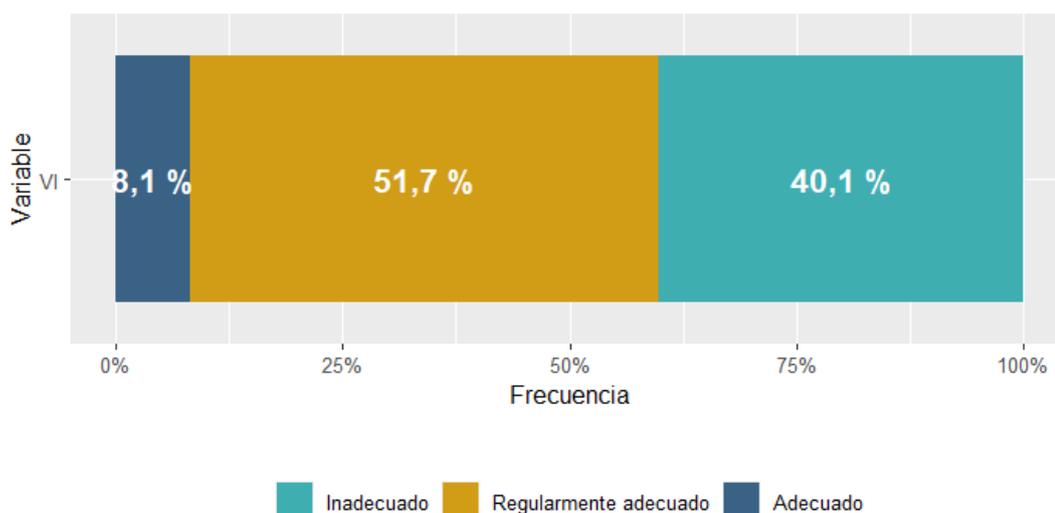
Satisfacción laboral

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	69	40,1	40,1
Regularmente adecuado	89	51,7	91,9
Adecuado	14	8,1	100,0
Total	172	100,0	

Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [26 – 60], Regularmente adecuado [61 – 95], Adecuado [96 – 130]

Figura 2

Satisfacción laboral



4.2.1.1. Dimensión “Satisfacción por el trabajo”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de la satisfacción por el trabajo, se observa que el 48,8% (84 trabajadores) consideró que la satisfacción por el trabajo era "Inadecuada". Por otro lado, el 43,0% (74 trabajadores) opinó que la satisfacción por el trabajo era "Regularmente adecuada", mientras que el 8,1% (14 trabajadores) indicó que la satisfacción por el trabajo era "Adecuada".

Tabla 8

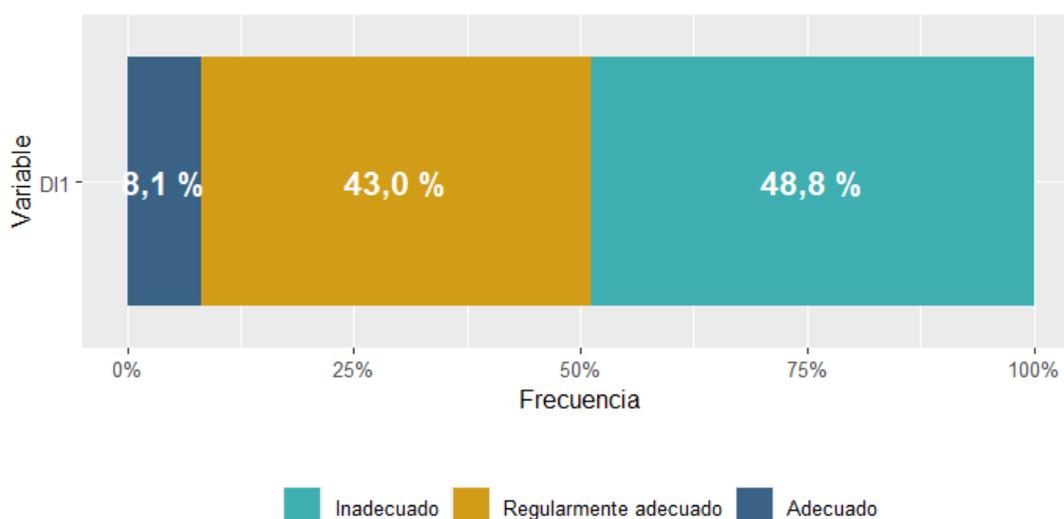
Satisfacción por el trabajo

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	84	48,8	48,8
Regularmente adecuado	74	43,0	91,9
Adecuado	14	8,1	100,0
Total	172	100,0	

Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [4 – 9], Regularmente adecuado [10 – 15], Adecuado [16 – 21]

Figura 3

Satisfacción por el trabajo

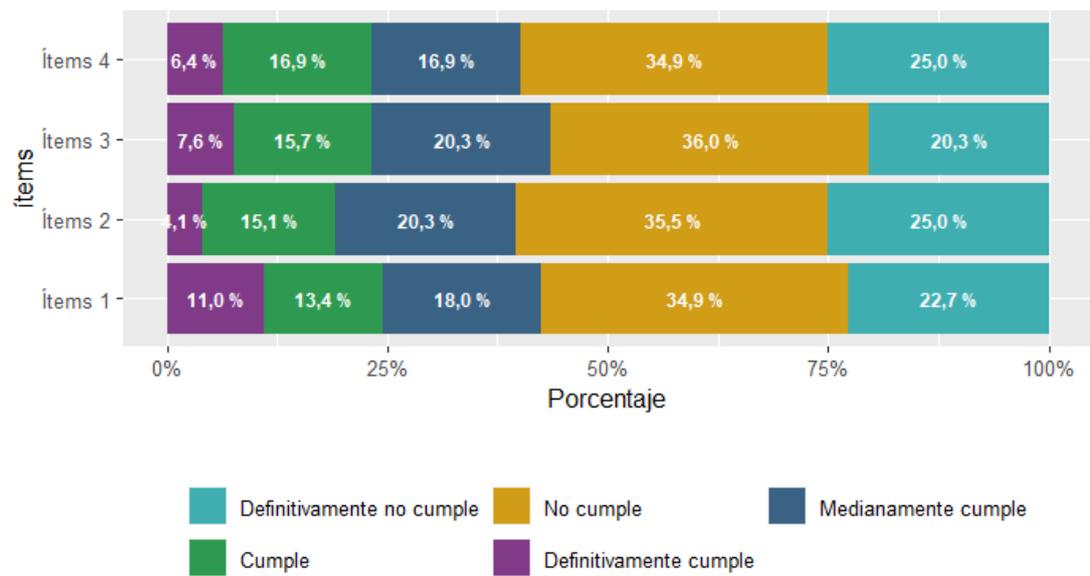


De la agrupación de los cuatro ítems de la dimensión “Satisfacción por el trabajo”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva,

los resultados muestran que la “Satisfacción por el trabajo” es en su mayoría “Inadecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 4

Indicadores del “Satisfacción por el trabajo”



4.2.1.2. Dimensión “Tensión relacionada con el trabajo”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de la tensión relacionada con el trabajo, se observa que el 43,6% (75 trabajadores) consideró que la tensión relacionada con el trabajo era "Inadecuada". Por otro lado, el 44,8% (77 trabajadores) opinó que la tensión relacionada con el trabajo era "Regularmente adecuada", mientras que el 11,6% (20 trabajadores) indicó que la tensión relacionada con el trabajo era "Adecuada".

Tabla 9

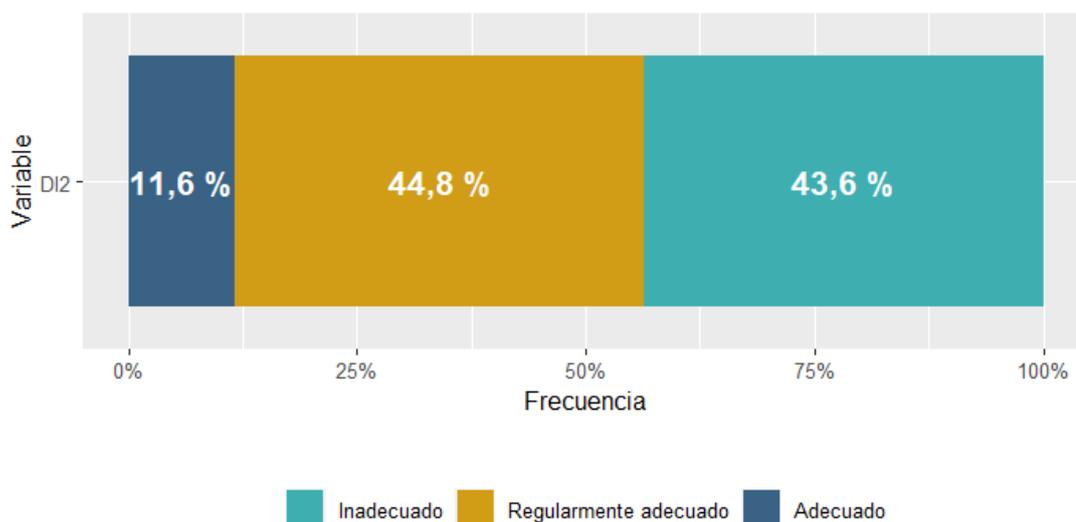
Tensión relacionada con el trabajo

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	75	43,6	43,6
Regularmente adecuado	77	44,8	88,4
Adecuado	20	11,6	100,0
Total	172	100,0	

Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [5 – 11], Regularmente adecuado [12 – 18], Adecuado [19 – 25]

Figura 5

Tensión relacionada con el trabajo

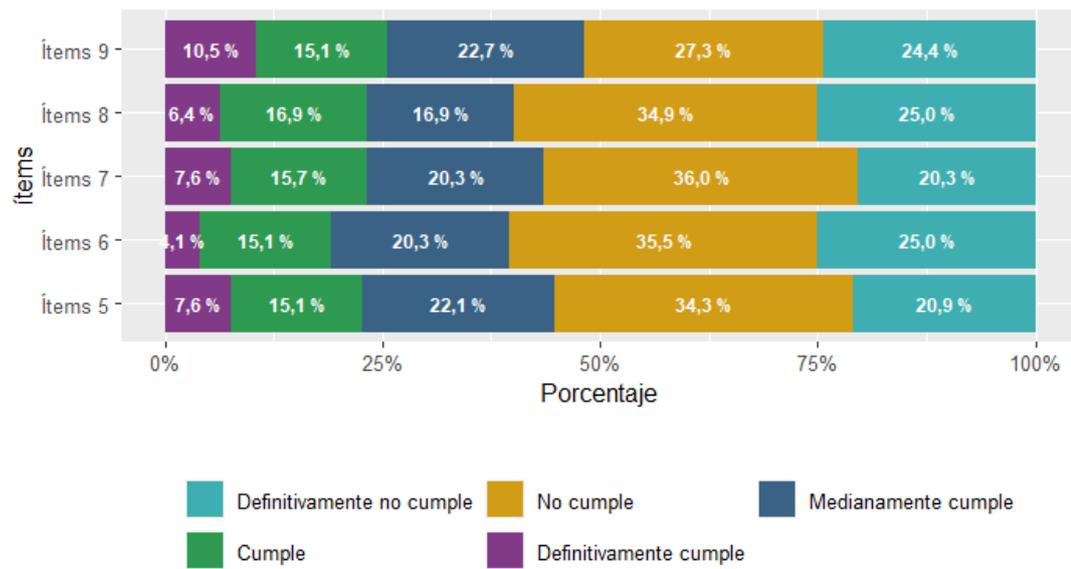


De la agrupación de los cinco ítems de la dimensión “Tensión relacionada con el trabajo”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Tensión relacionada con el trabajo” es en su

mayoría “Regularmente adecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 6

Indicadores de la “Tensión relacionada con el trabajo”



4.2.1.3. Dimensión “Competencia profesional”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de la competencia profesional, se observa que el 47,7% (82 trabajadores) consideró que la competencia profesional era "Inadecuada". Por otro lado, el 41,3% (71 trabajadores) opinó que la competencia profesional era "Regularmente adecuada", mientras que el 11,0% (19 trabajadores) indicó que la competencia profesional era "Adecuada".

Tabla 10

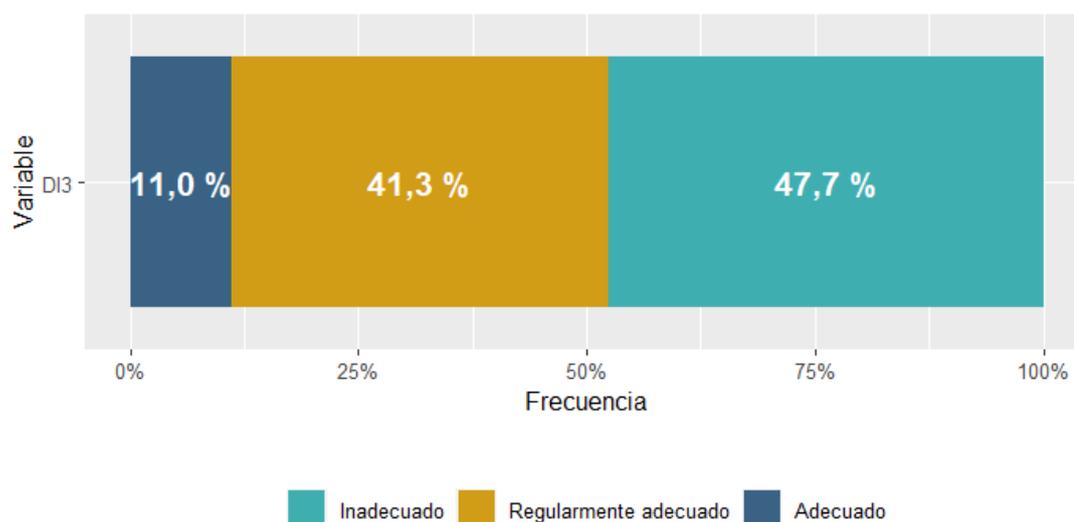
Competencia profesional

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	82	47,7	47,7
Regularmente adecuado	71	41,3	89,0
Adecuado	19	11,0	100,0
Total	172	100,0	

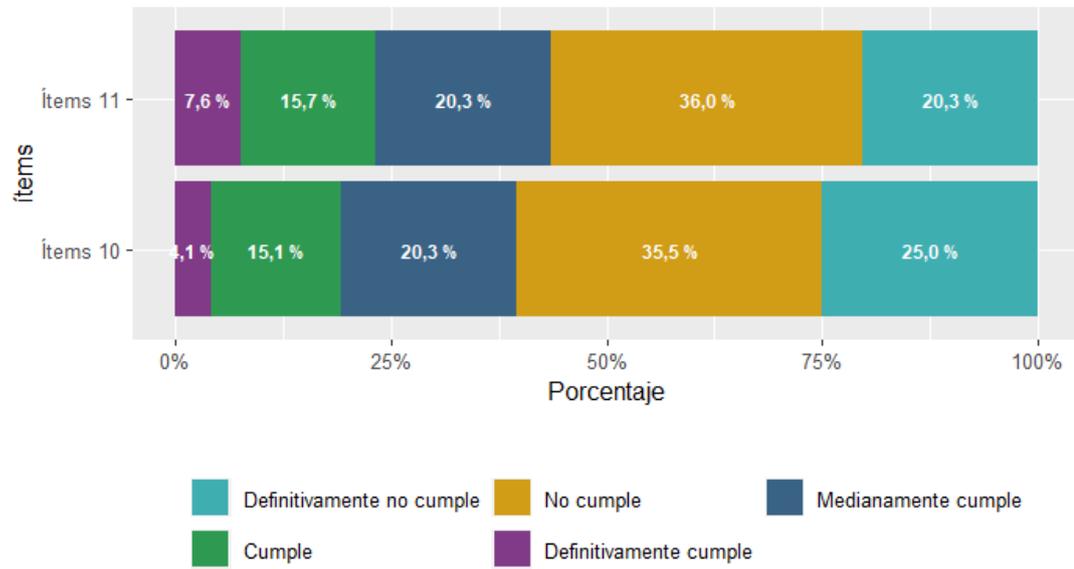
Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [2 – 4], Regularmente adecuado [5 – 7], Adecuado [8 – 10]

Figura 7

Competencia profesional



De la agrupación de los dos ítems de la dimensión “Competencia profesional”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Competencia profesional” es en su mayoría “Inadecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 8*Indicadores de la “Competencia profesional”*

4.2.1.4. Dimensión “Presión del trabajo”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de la presión del trabajo, se observa que el 40,7% (70 trabajadores) consideró que la presión del trabajo era "Inadecuada". Por otro lado, el 50,0% (86 trabajadores) opinó que la presión del trabajo era "Regularmente adecuada", mientras que el 9,3% (16 trabajadores) indicó que la presión del trabajo era "Adecuada".

Tabla 11

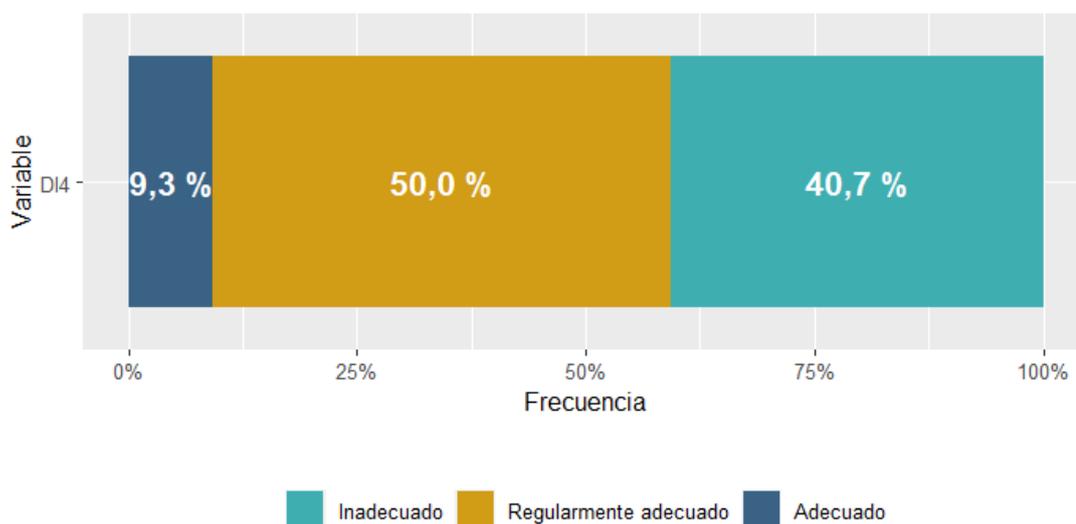
Presión del trabajo

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	70	40,7	40,7
Regularmente adecuado	86	50,0	90,7
Adecuado	16	9,3	100,0
Total	172	100,0	

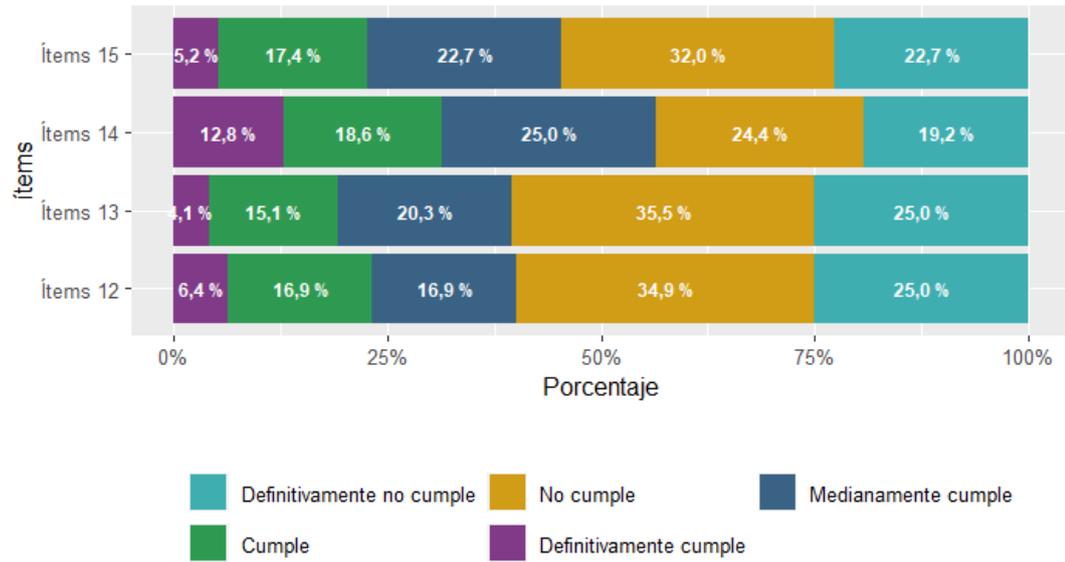
Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [4 – 9], Regularmente adecuado [10 – 15], Adecuado [16 – 21]

Figura 9

Presión del trabajo



De la agrupación de los cuatro ítems de la dimensión “Presión del trabajo”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Presión del trabajo” es en su mayoría “Regularmente adecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 10*Indicadores de la “Presión del trabajo”*

4.2.1.5. Dimensión “Promoción profesional”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de la promoción profesional, se observa que el 50,0% (86 trabajadores) consideró que la promoción profesional era "Inadecuada". Por otro lado, el 47,1% (81 trabajadores) opinó que la promoción profesional era "Regularmente adecuada", mientras que el 2,9% (5 trabajadores) indicó que la promoción profesional era "Adecuada".

Tabla 12

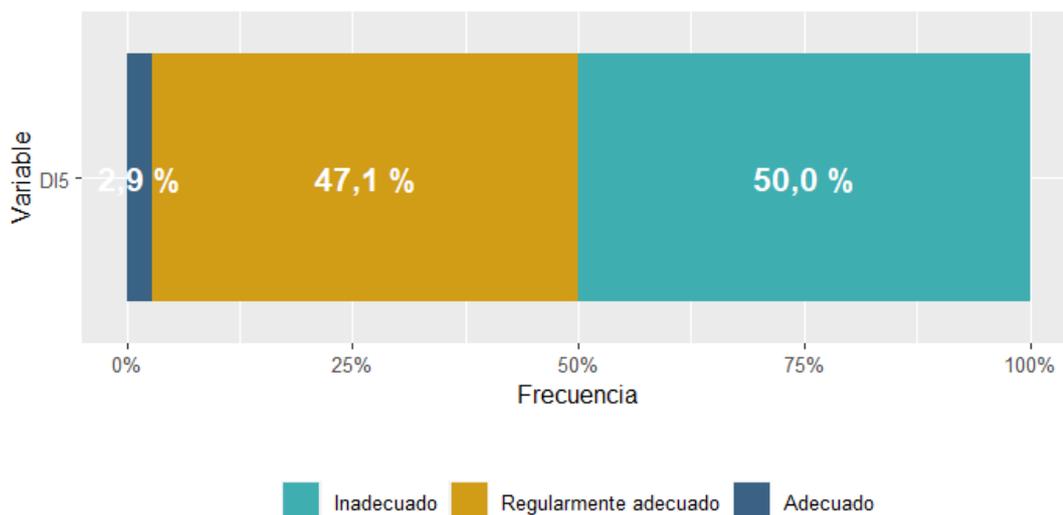
Promoción profesional

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	86	50,0	50,0
Regularmente adecuado	81	47,1	97,1
Adecuado	5	2,9	100,0
Total	172	100,0	

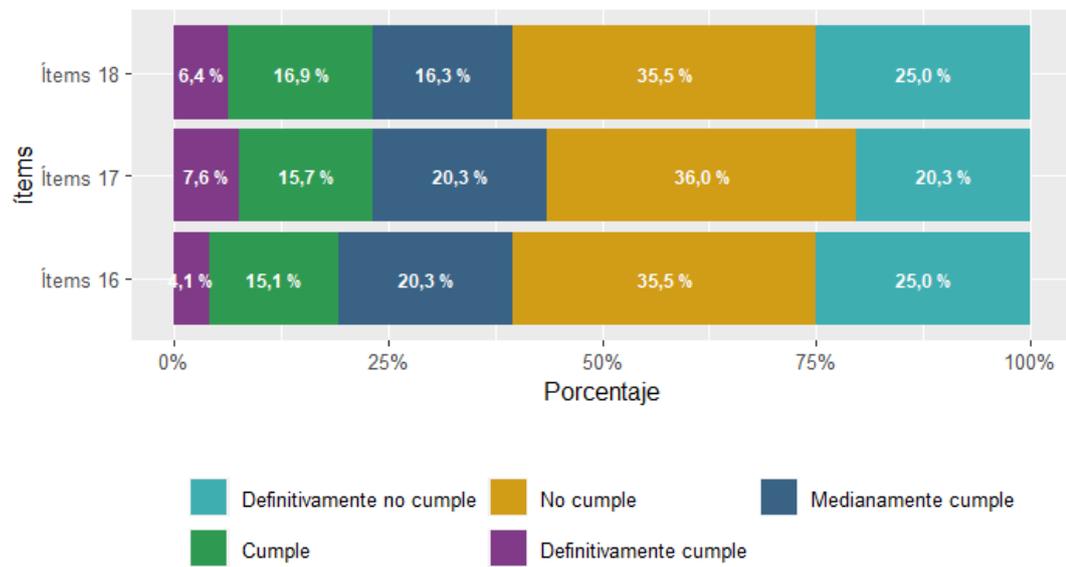
Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [3 – 7], Regularmente adecuado [8 – 12], Adecuado [13 – 17]

Figura 11

Promoción profesional



De la agrupación de los tres ítems de la dimensión “Promoción profesional”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Promoción profesional” es en su mayoría “Inadecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 12*Indicadores de la “Promoción profesional”*

4.2.1.6. Dimensión “Relación interpersonal con los superiores”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de la relación interpersonal con los superiores, se observa que el 48,8% (84 trabajadores) consideró que dicha relación era "Inadecuada". Por otro lado, el 32,0% (55 trabajadores) opinó que la relación interpersonal con los superiores era "Regularmente adecuada", mientras que el 19,2% (33 trabajadores) indicó que la relación era "Adecuada".

Tabla 13

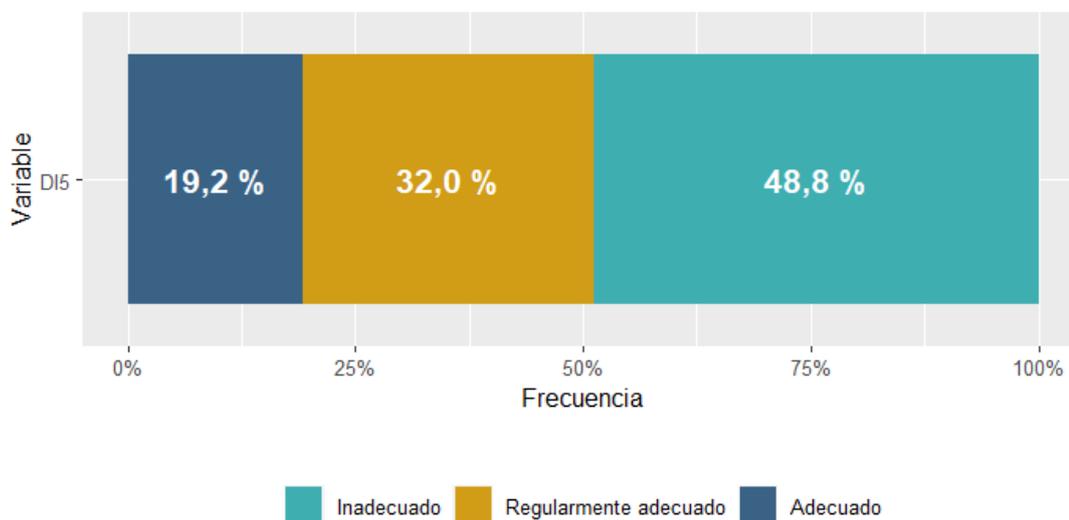
Relación interpersonal con los superiores

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	84	48,8	48,8
Regularmente adecuado	55	32,0	80,8
Adecuado	33	19,2	100,0
Total	172	100,0	

Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [2 – 4], Regularmente adecuado [5 – 7], Adecuado [8 – 10]

Figura 13

Relación interpersonal con los superiores

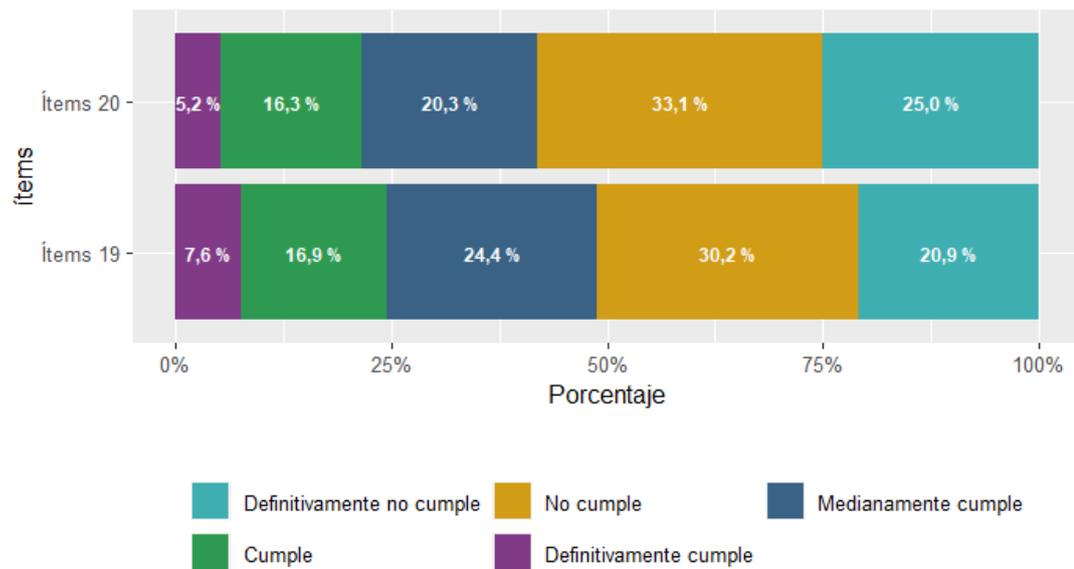


De la agrupación de los dos ítems de la dimensión “Relación interpersonal con los superiores”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Relación interpersonal con los superiores” es

en su mayoría “Inadecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 14

Indicadores de la “Relación interpersonal con los superiores”



4.2.1.7. Dimensión “Relación interpersonal con los compañeros”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de la relación interpersonal con los compañeros, se observa que el 39,5% (68 trabajadores) consideró que dicha relación era "Inadecuada". Por otro lado, el 40,7% (70 trabajadores) opinó que la relación interpersonal con los compañeros era "Regularmente adecuada", mientras que el 19,8% (34 trabajadores) indicó que la relación era "Adecuada".

Tabla 14

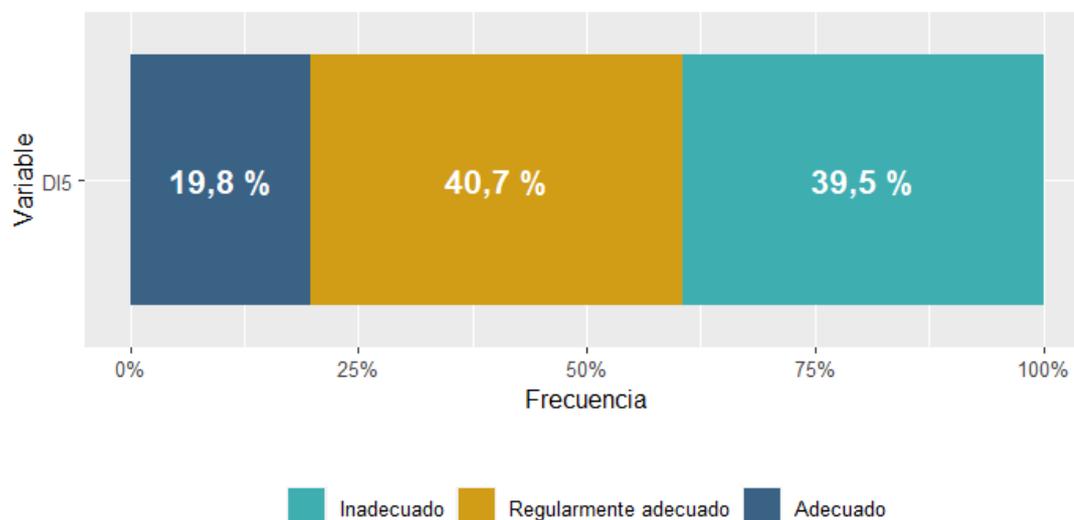
Relación interpersonal con los compañeros

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	68	39,5	39,5
Regularmente adecuado	70	40,7	80,2
Adecuado	34	19,8	100,0
Total	172	100,0	

Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [2 – 4], Regularmente adecuado [5 – 7], Adecuado [8 – 10]

Figura 15

Relación interpersonal con los compañeros

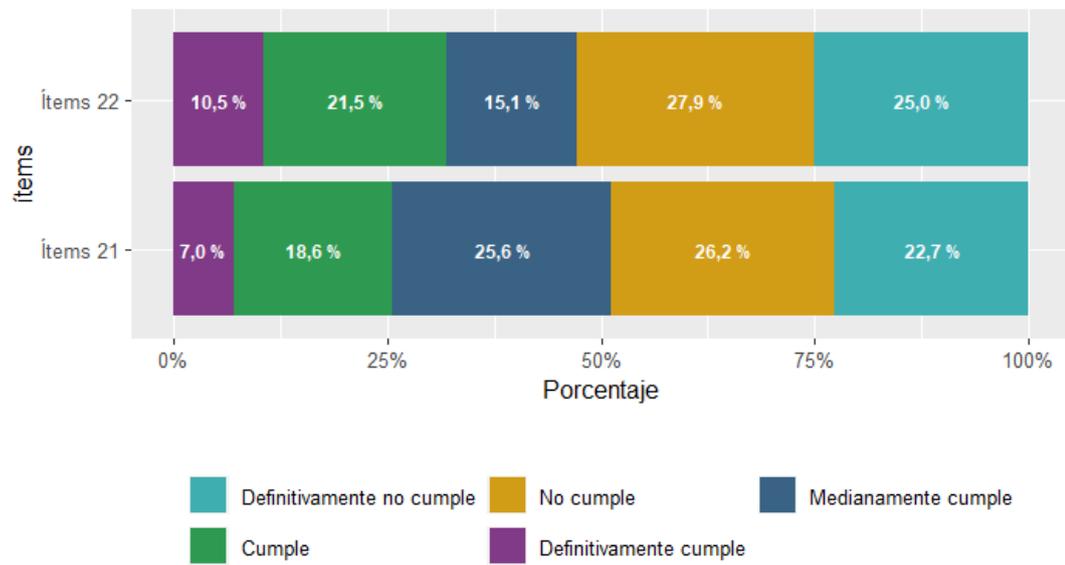


De la agrupación de los dos ítems de la dimensión “Relación interpersonal con los compañeros”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Relación interpersonal con los compañeros”

es en su mayoría “Regularmente adecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 16

Indicadores de la “Relación interpersonal con los compañeros”



4.2.1.8. Dimensión “Características extrínsecas de estatus”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de las características extrínsecas de estatus, se observa que el 43,0% (74 trabajadores) consideró que dichas características eran "Inadecuadas". Por otro lado, el 37,8% (65 trabajadores) opinó que las características extrínsecas de estatus eran "Regularmente adecuadas", mientras que el 19,2% (33 trabajadores) indicó que eran "Adecuadas".

Tabla 15

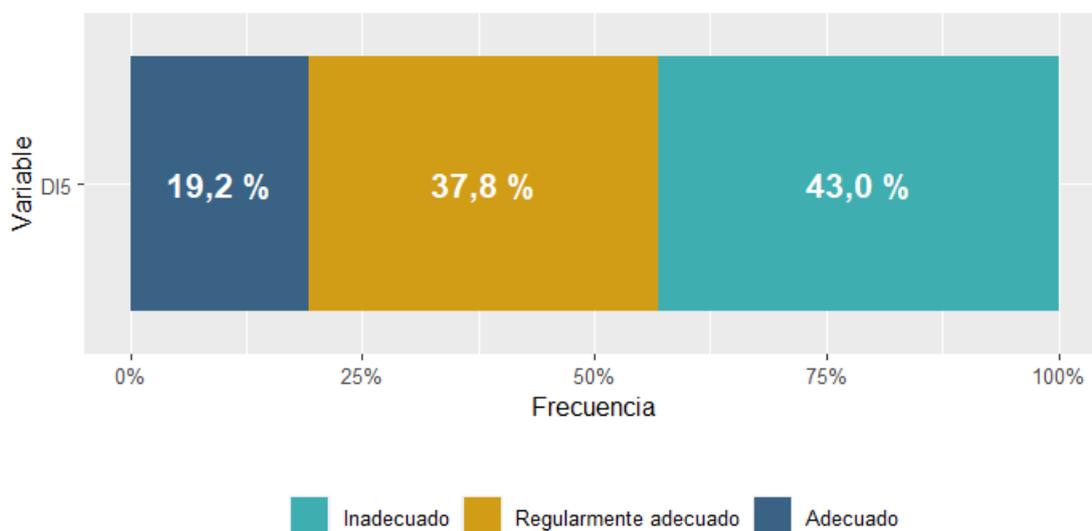
Características extrínsecas de estatus

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	74	43,0	43,0
Regularmente adecuado	65	37,8	80,8
Adecuado	33	19,2	100,0
Total	172	100,0	

Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [2 – 4], Regularmente adecuado [5 – 7], Adecuado [8 – 10]

Figura 17

Características extrínsecas de estatus

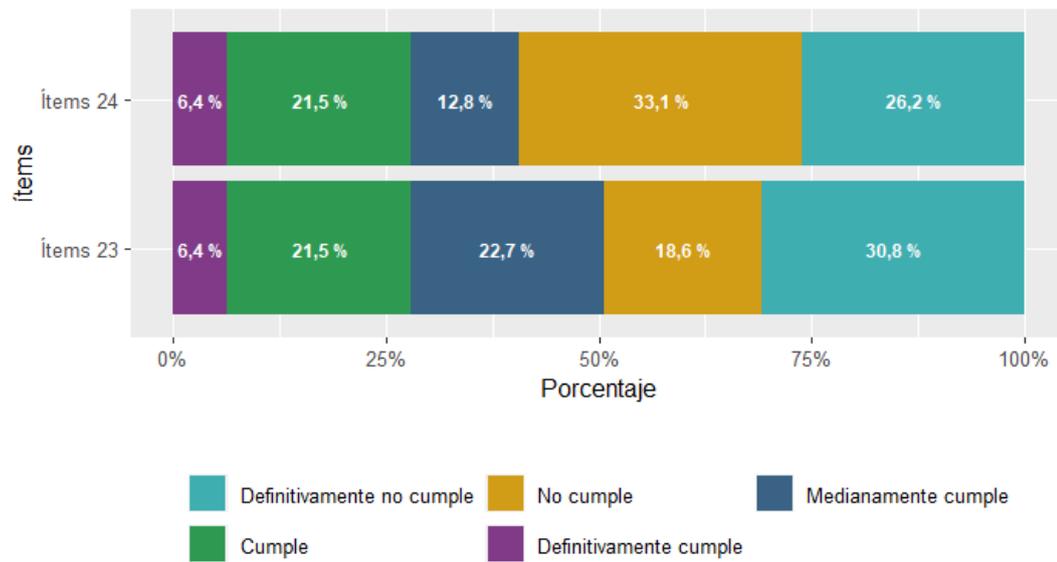


De la agrupación de los dos ítems de la dimensión “Características extrínsecas de estatus”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Características extrínsecas de estatus” es en su

mayoría “Inadecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 18

Indicadores de la “Características extrínsecas de estatus”



4.2.1.9. Dimensión “Monotonía laboral”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de la monotonía laboral, se observa que el 46,5% (80 trabajadores) consideró que la monotonía laboral era "Inadecuada". Por otro lado, el 37,2% (64 trabajadores) opinó que la monotonía laboral era "Regularmente adecuada", mientras que el 16,3% (28 trabajadores) indicó que era "Adecuada".

Tabla 16

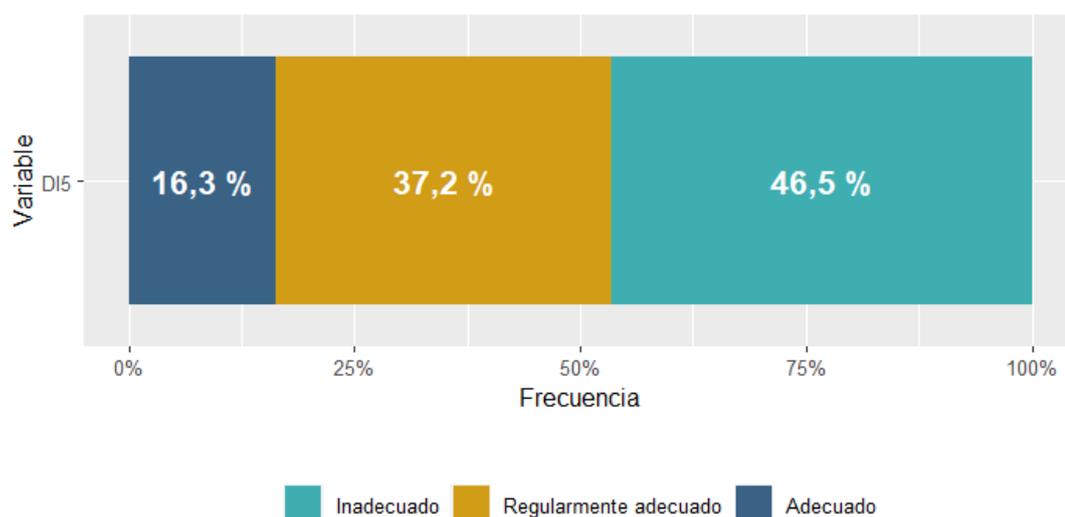
Monotonía laboral

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	80	46,5	46,5
Regularmente adecuado	64	37,2	83,7
Adecuado	28	16,3	100,0
Total	172	100,0	

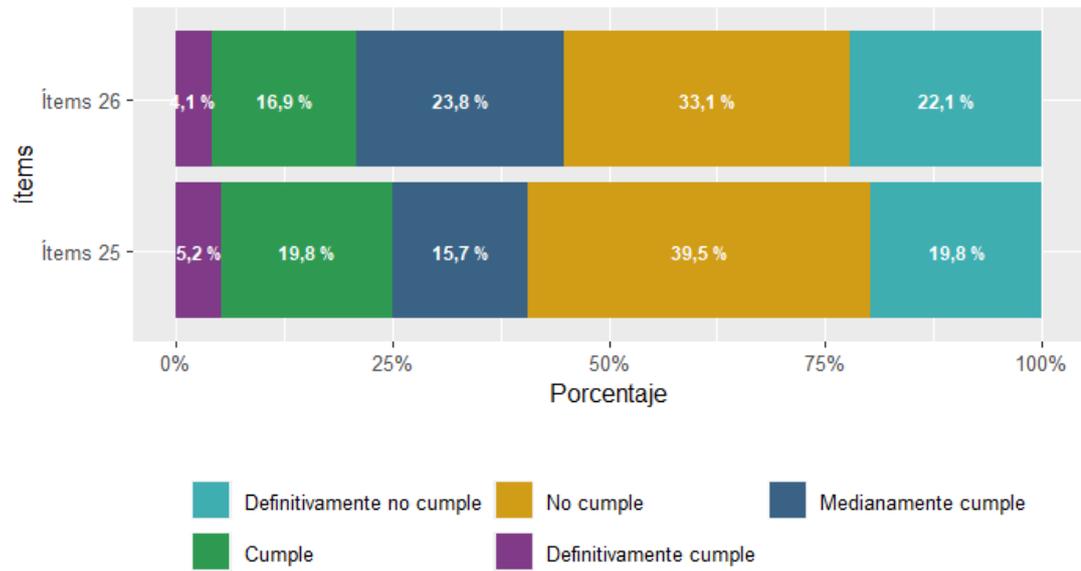
Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [2 – 4], Regularmente adecuado [5 – 7], Adecuado [8 – 10]

Figura 19

Monotonía laboral



De la agrupación de los dos ítems de la dimensión “Monotonía laboral”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Monotonía laboral” es en su mayoría “Inadecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 20*Indicadores de la “Monotonía laboral”*

4.2.2. Resultados del análisis estadístico de “Desempeño laboral”

De la agrupación de los 10 indicadores del instrumento del cuestionario denominado “Desempeño laboral” y tres dimensiones; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados evidencian que el “Desempeño laboral” es en su mayoría “Regularmente adecuado”, las dimensiones analizadas son:

- ❖ Satisfacción salarial
- ❖ Satisfacción con el contenido del trabajo
- ❖ Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo

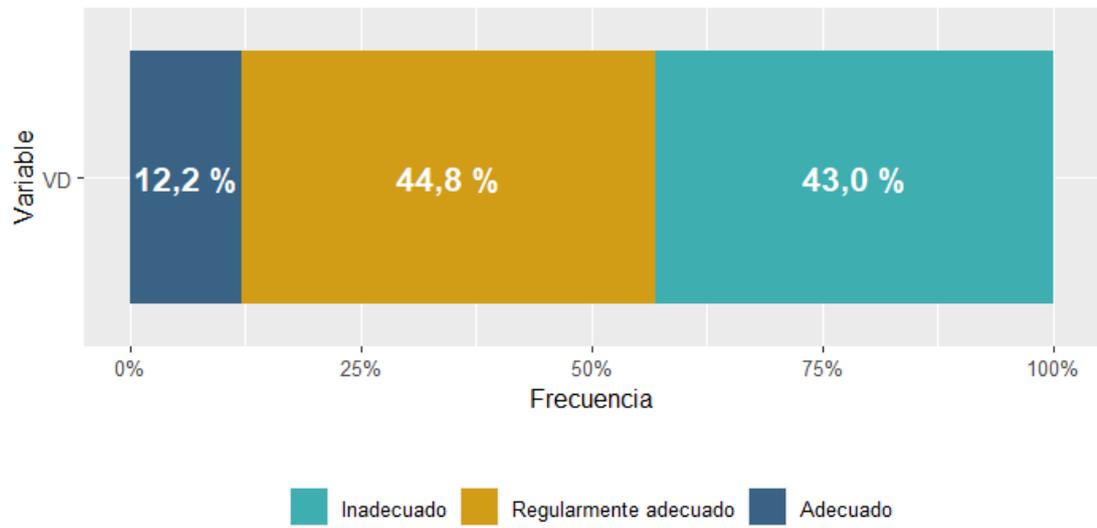
De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca del desempeño laboral, se observa que el 43,0% (74 trabajadores) consideró que su desempeño laboral era "Inadecuado". Por otro lado, el 44,8% (77 trabajadores) opinó que su desempeño laboral era "Regularmente adecuado", mientras que el 12,2% (21 trabajadores) indicó que era "Adecuado".

Tabla 17

Desempeño laboral

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	74	43,0	43,0
Regularmente adecuado	77	44,8	87,8
Adecuado	21	12,2	100,0
Total	172	100,0	

Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [10 – 23], Regularmente adecuado [24 – 37], Adecuado [38 – 51]

Figura 21*Desempeño laboral*

4.2.2.1. Dimensión “Satisfacción salarial”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de su satisfacción salarial, se observa que el 46,5% (80 trabajadores) consideró que su satisfacción salarial era "Inadecuada". Por otro lado, el 37,8% (65 trabajadores) opinó que su satisfacción salarial era "Regularmente adecuada", mientras que el 15,7% (27 trabajadores) indicó que era "Adecuada".

Tabla 18

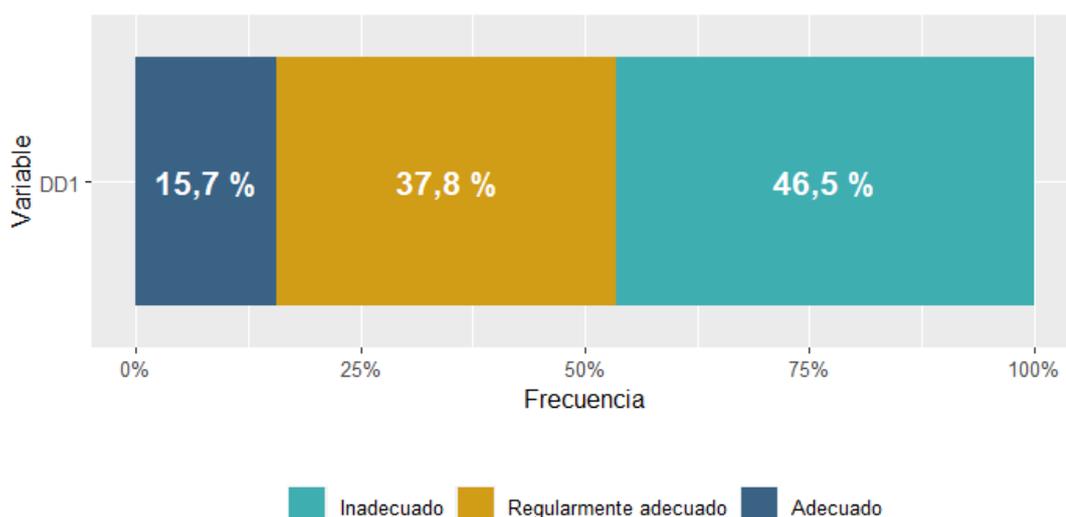
Satisfacción salarial

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	80	46,5	46,5
Regularmente adecuado	65	37,8	84,3
Adecuado	27	15,7	100,0
Total	172	100,0	

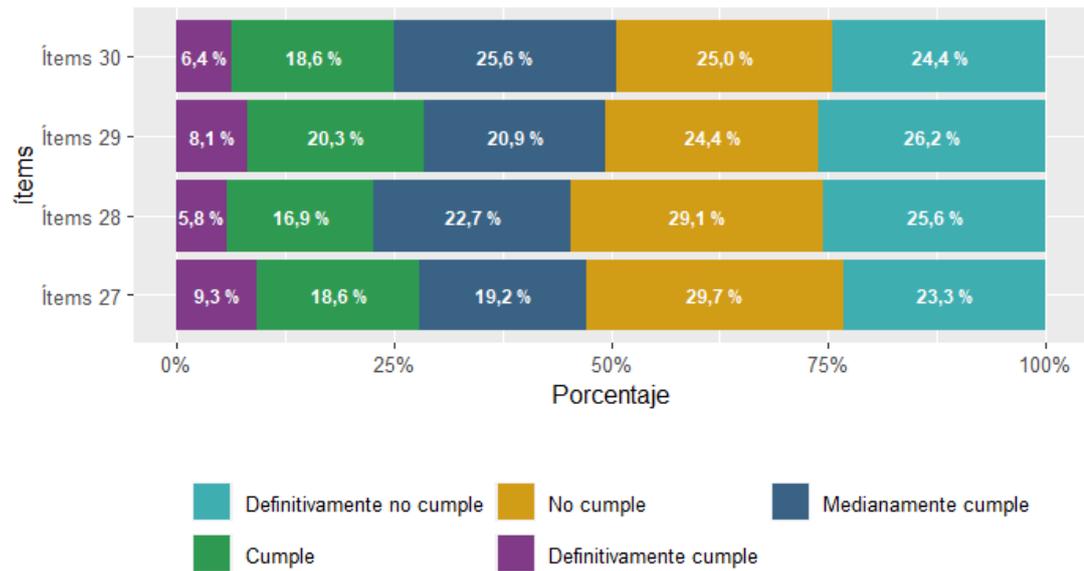
Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [4 – 9], Regularmente adecuado [10 – 15], Adecuado [16 – 21]

Figura 22

Satisfacción salarial



De la agrupación de los cuatro ítems de la dimensión “Satisfacción salarial”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Satisfacción salarial” es en su mayoría “Inadecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 23*Indicadores de la “Satisfacción salarial”*

4.2.2.2. Dimensión “Satisfacción con el contenido del trabajo”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de su satisfacción con el contenido del trabajo, se observa que el 50,0% (86 trabajadores) consideró que el contenido de su trabajo era "Inadecuado". Por otro lado, el 47,1% (81 trabajadores) opinó que el contenido del trabajo era "Regularmente adecuado", mientras que el 2,9% (5 trabajadores) indicó que era "Adecuado".

Tabla 19

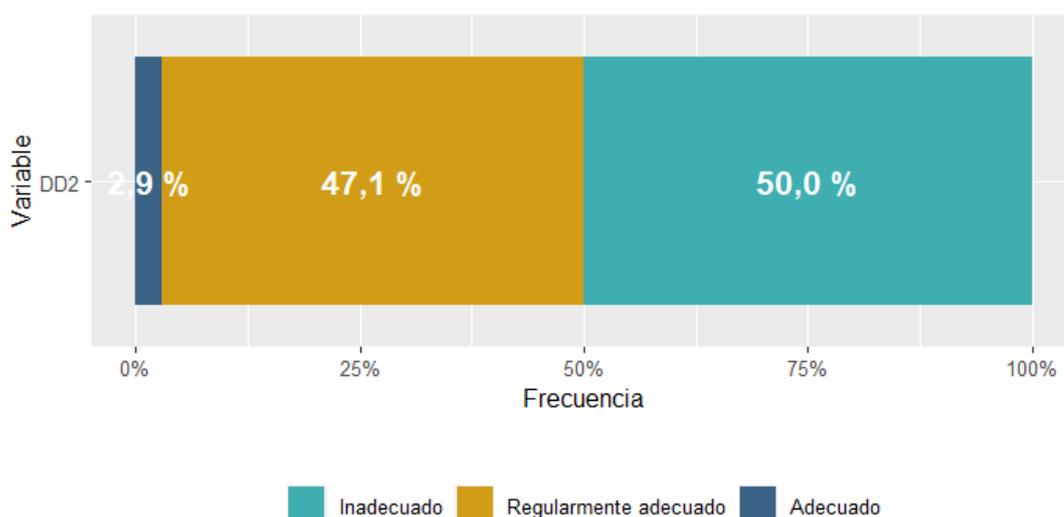
Satisfacción con el contenido del trabajo

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	86	50,0	50,0
Regularmente adecuado	81	47,1	97,1
Adecuado	5	2,9	100,0
Total	172	100,0	

Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [3 – 7], Regularmente adecuado [8 – 12], Adecuado [13 – 17]

Figura 24

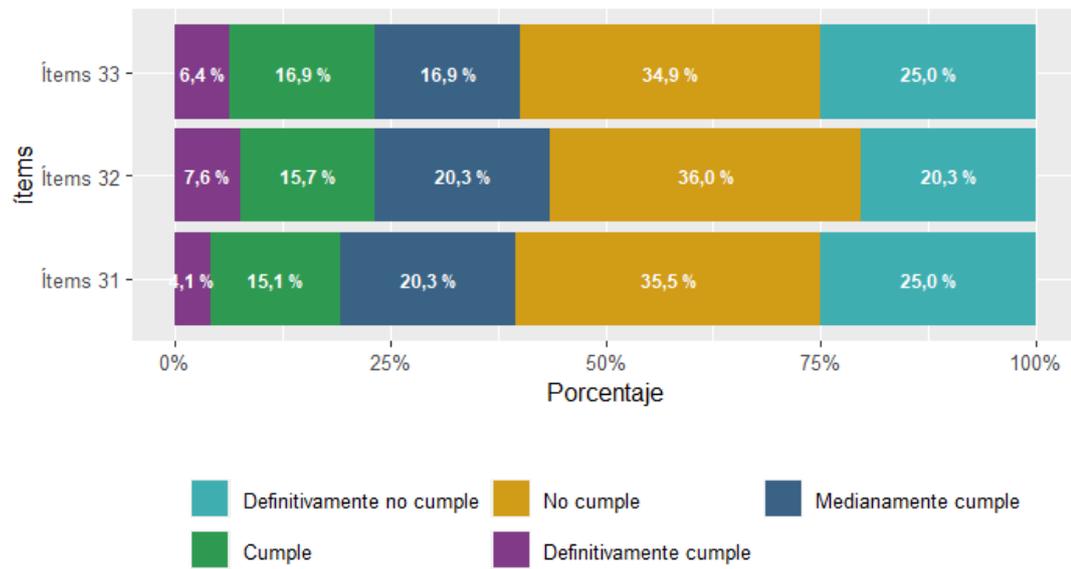
Satisfacción con el contenido del trabajo



De la agrupación de los tres ítems de la dimensión “Satisfacción con el contenido del trabajo”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Satisfacción con el contenido del trabajo” es en su mayoría “Inadecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 25

Indicadores de la “Satisfacción con el contenido del trabajo”



4.2.2.3. Dimensión “Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo”

De los 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva que fueron encuestados acerca de su relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo, se observa que el 52,3% (90 trabajadores) consideró que su relación era "Inadecuada". Por otro lado, el 43,6% (75 trabajadores) opinó que la relación era "Regularmente adecuada", mientras que el 4,1% (7 trabajadores) indicó que era "Adecuada".

Tabla 20

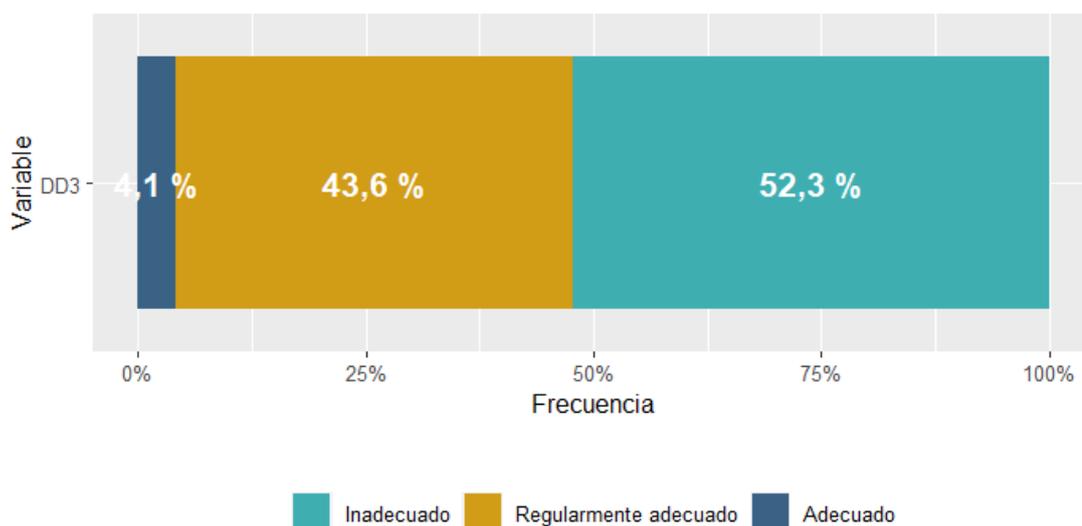
Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	90	52,3	52,3
Regularmente adecuado	75	43,6	95,9
Adecuado	7	4,1	100,0
Total	172	100,0	

Nota. f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: Inadecuado [3 – 7], Regularmente adecuado [8 – 12], Adecuado [13 – 17]

Figura 26

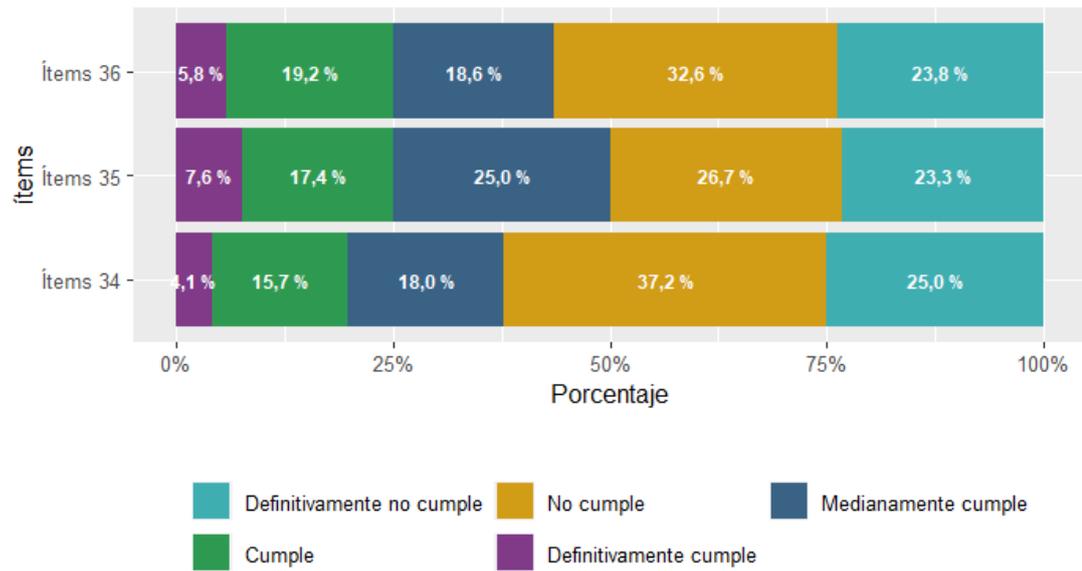
Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo



De la agrupación de los tres ítems de la dimensión “Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo”; sobre la encuesta realizada a 172 trabajadores de la M. D. de Ciudad Nueva, los resultados muestran que la “Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo” es en su mayoría “Inadecuada”, tales resultados se sustentan en el análisis de la siguiente figura:

Figura 27

Indicadores de la “Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo”



4.3. Contraste de hipótesis

4.3.1. Pruebas de normalidad

a) Prueba estadística de normalidad

Considerando que la muestra estuvo constituida por 172 sujetos, se usó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para muestras mayores a 50 elementos.

Hipótesis de normalidad

H₀: Los datos se ajustan a una distribución teórica de normalidad

H₁: Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad

Regla de decisión

Rechazar H₀ si, $p \leq 0,05$

No rechazar H₀; si $p > 0,05$

Tabla 21

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

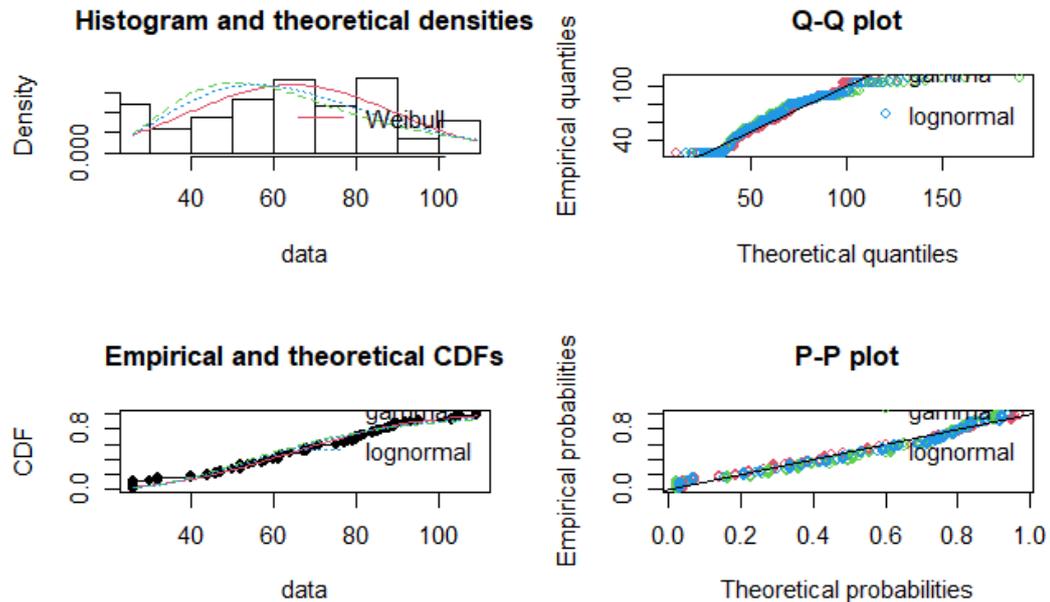
Variables/Dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0,089	172	0,002
Desempeño laboral	0,067	172	0,054
Satisfacción por el trabajo	0,124	172	0,000
Tensión relacionada con el trabajo	0,103	172	0,000
Competencia profesional	0,165	172	0,000
Presión del trabajo	0,094	172	0,001
Promoción profesional	0,135	172	0,000
Relación interpersonal con superiores	0,173	172	0,000
Relación interpersonal con compañeros	0,122	172	0,000
Características extrínsecas de estatus	0,127	172	0,000
Monotonía laboral	0,155	172	0,000

a) Prueba gráfica de normalidad

La figura de distribución teórica de normalidad de la variable “Satisfacción laboral”, muestra que los datos no se ajustan a ninguna distribución teórica de Weibull, gamma o lognormal en las figuras de histograma, Q-Q plot, CDFs y P-P plot, por lo que se concluye que, la “Satisfacción laboral” no se ajusta a una distribución teórica de normalidad.

Figura 28

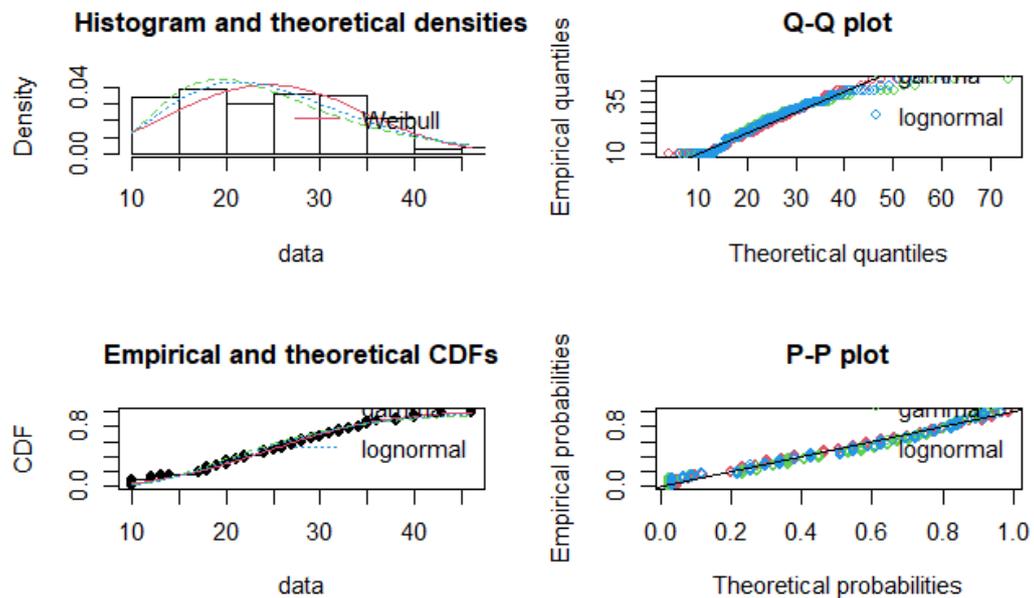
Distribución teórica de normalidad para “Satisfacción laboral”



La figura de distribución teórica de normalidad de la variable “Desempeño laboral”, muestra que los datos sí se ajustan a ninguna distribución teórica de Weibull, gamma o lognormal en las figuras de histograma, Q-Q plot, CDFs y P-P plot, por lo que se concluye que, la “Satisfacción laboral” se ajusta a una distribución teórica de normalidad.

Figura 29

Distribución teórica de normalidad para “Desempeño laboral”



4.3.2. Verificación de la hipótesis general

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

Hipótesis alterna

H₁: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

b) Elección de la prueba estadística

Siendo las probabilidades de 0,002 para la variable “Satisfacción laboral” y 0,054 para la variable “Desempeño laboral”, se evidencia que solo la variable “Desempeño laboral” tiene una probabilidad mayor al nivel de significancia establecido de 0,05, por lo que no se rechaza la H₀, en tal sentido, “Los datos se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, sin embargo, para aplicar pruebas paramétricas, ambas variables deben distribuirse en forma normal, condición que no se cumple, debido a que la variable “Satisfacción laboral” tiene una probabilidad de 0,002, menor que el nivel de significancia establecido, concluyendo que, “Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, en consecuencia, se recomienda aplicar pruebas no paramétricas, siendo la más usada de acuerdo a las características de los datos la prueba Rho de Spearman.

Tabla 22

Correlación de la hipótesis general

			Desempeño laboral
Correlación Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,936** 0,000
			N
			172

c) Conclusión

Hay suficiente evidencia para desechar la hipótesis nula (H_0), ya que la probabilidad resultante en la prueba es de 0,000, un valor inferior al nivel de significancia establecido en 0,05. Por lo tanto, se puede concluir que "La satisfacción laboral está significativamente relacionada con el rendimiento laboral en los empleados y funcionarios públicos de la M. D. de Ciudad Nueva, Tacna, en 2022". Además, se observa un coeficiente de 0,936, indicando una correlación positiva alta.

“Hipótesis comprobada”

4.3.3. Verificación de la primera hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: La satisfacción por el trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

Hipótesis alterna

H₁: La satisfacción por el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

b) Elección de la prueba estadística

Siendo las probabilidades de 0,000 para la dimensión “Satisfacción por el trabajo” y 0,054 para la variable “Desempeño laboral”, se evidencia que solo la variable “Desempeño labora” tiene una probabilidad mayor al nivel de significancia establecido, sin embargo, para aplicar pruebas paramétricas, ambas variables deben distribuirse en forma normal, condición que no se cumple, debido a que la dimensión “Satisfacción por el trabajo” tiene una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia establecido, concluyendo que, “Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, en consecuencia, se recomienda aplicar pruebas no paramétricas, siendo la más usada de acuerdo a las características de los datos la prueba Rho de Spearman.

Tabla 23

Correlación de la primera hipótesis

			Desempeño laboral
Correlación Rho de Spearman	Satisfacción por el trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,872** 0,000
			N 172

c) Conclusión

La evidencia es lo suficientemente sólida para descartar la hipótesis nula (H_0), ya que la probabilidad derivada de la prueba es 0,000, un valor inferior al nivel de significancia establecido en 0,05. Por consiguiente, se puede concluir que "La satisfacción en el ámbito laboral guarda una relación significativa con el rendimiento laboral en los empleados y funcionarios públicos de la M. D. de Ciudad Nueva, Tacna, en el año 2022". Además, se observa un coeficiente de 0,872, indicando una correlación positiva fuerte.

“Hipótesis comprobada”

4.3.4. Verificación de la segunda hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula

H₀: La tensión relacionada con el trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

Hipótesis alterna

H₁: La tensión relacionada con el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

b) Elección de la prueba estadística

Siendo las probabilidades de 0,000 para la dimensión “Tensión relacionada con el trabajo” y 0,054 para la variable “Desempeño laboral”, se evidencia que solo la variable “Desempeño labora” tiene una probabilidad mayor al nivel de significancia establecido, sin embargo, para aplicar pruebas paramétricas, ambas variables deben distribuirse en forma normal, condición que no se cumple, debido a que la dimensión “Tensión relacionada con el trabajo” tiene una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia establecido, concluyendo que, “Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, en consecuencia, se recomienda aplicar pruebas no paramétricas, siendo la más usada de acuerdo a las características de los datos la prueba Rho de Spearman.

Tabla 24

Correlación de la segunda hipótesis

			Desempeño laboral
Correlación Rho de Spearman	Tensión relacionada con el trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,893**
		N	172

c) Conclusión

La evidencia es lo suficientemente robusta para rechazar la hipótesis nula (H_0), dado que la probabilidad resultante de la prueba es de 0,000, un valor inferior al nivel de significancia establecido en 0,05. Por lo tanto, se concluye que "La presión asociada al ámbito laboral guarda una relación significativa con el rendimiento laboral en los empleados y servidores públicos de la M. D. de Ciudad Nueva, Tacna, en el año 2022". Además, se observa un coeficiente de 0,893, indicando una correlación positiva considerable.

“Hipótesis comprobada”

4.3.5. Verificación de la tercera hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: La competencia profesional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

Hipótesis alterna

H₁: La competencia profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

b) Elección de la prueba estadística

Siendo las probabilidades de 0,000 para la dimensión “Competencia profesional” y 0,054 para la variable “Desempeño laboral”, se evidencia que solo la variable “Desempeño labora” tiene una probabilidad mayor al nivel de significancia establecido, sin embargo, para aplicar pruebas paramétricas, ambas variables deben distribuirse en forma normal, condición que no se cumple, debido a que la dimensión “Competencia profesional” tiene una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia establecido, concluyendo que, “Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, en consecuencia, se recomienda aplicar pruebas no paramétricas, siendo la más usada de acuerdo a las características de los datos la prueba Rho de Spearman.

Tabla 25

Correlación de la tercera hipótesis

			Desempeño laboral
Correlación Rho de Spearman	Competencia profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,848** 0,000
			N
			172

c) Conclusión

La evidencia es lo suficientemente contundente para descartar la hipótesis nula (H_0), ya que la probabilidad derivada de la prueba asciende a 0,000, un valor por debajo del nivel de significancia estipulado en 0,05. En consecuencia, se puede afirmar que "La habilidad profesional guarda una relación significativa con el rendimiento laboral en los empleados y funcionarios públicos de la M. D. de Ciudad Nueva, Tacna, en el año 2022". Además, se presenta un coeficiente de 0,848, indicando una correlación positiva elevada.

“Hipótesis comprobada”

4.3.6. Verificación de la cuarta hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: La presión del trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

Hipótesis alterna

H₁: La presión del trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

b) Elección de la prueba estadística

Siendo las probabilidades de 0,001 para la dimensión “Presión del trabajo” y 0,054 para la variable “Desempeño laboral”, se evidencia que solo la variable “Desempeño labora” tiene una probabilidad mayor al nivel de significancia establecido, sin embargo, para aplicar pruebas paramétricas, ambas variables deben distribuirse en forma normal, condición que no se cumple, debido a que la dimensión “Presión del trabajo” tiene una probabilidad de 0,001, menor que el nivel de significancia establecido, concluyendo que, “Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, en consecuencia, se recomienda aplicar pruebas no paramétricas, siendo la más usada de acuerdo a las características de los datos la prueba Rho de Spearman.

Tabla 26

Correlación de la cuarta hipótesis

		Desempeño laboral	
Correlación Rho de Spearman	Presión del trabajo	Coefficiente de correlación	0,858**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	172

c) Conclusión

La evidencia es suficientemente contundente para descartar la hipótesis nula (H₀), dado que la probabilidad resultante de la prueba realizada alcanza un valor de 0,000,

inferior al nivel de significancia estipulado en 0,05. Por ende, se puede concluir que "La presión laboral guarda una relación significativa con el rendimiento laboral en los funcionarios y servidores públicos de la M. D. de Ciudad Nueva, Tacna, en el año 2022". Además, se exhibe un coeficiente de 0,858, lo que sugiere una correlación positiva considerable.

“Hipótesis comprobada”

4.3.7. Verificación de la quinta hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: La promoción profesional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

Hipótesis alterna

H₁: La promoción profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

b) Elección de la prueba estadística

Siendo las probabilidades de 0,000 para la dimensión “Promoción profesional” y 0,054 para la variable “Desempeño laboral”, se evidencia que solo la variable “Desempeño labora” tiene una probabilidad mayor al nivel de significancia establecido, sin embargo, para aplicar pruebas paramétricas, ambas variables deben distribuirse en forma normal, condición que no se cumple, debido a que la dimensión “Promoción profesional” tiene una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia establecido, concluyendo que, “Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, en consecuencia, se recomienda aplicar pruebas no paramétricas, siendo la más usada de acuerdo a las características de los datos la prueba Rho de Spearman.

Tabla 27

Correlación de la quinta hipótesis

		Desempeño laboral	
Correlación Rho de Spearman	Promoción profesional	Coefficiente de correlación	0,842**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	172

c) Conclusión

La evidencia es lo suficientemente contundente para refutar la hipótesis nula (H_0), dado que la probabilidad resultante de la prueba efectuada alcanza un valor de 0,000, inferior al nivel de significancia establecido en 0,05. Por consiguiente, se puede concluir que "La ascensión profesional guarda una relación significativa con el rendimiento laboral en los funcionarios y servidores públicos de la M. D. de Ciudad Nueva, Tacna, en el año 2022". Además, se exhibe un coeficiente de 0,842, lo que sugiere una correlación positiva considerable.

“Hipótesis comprobada”

4.3.8. Verificación de la sexta hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: La relación interpersonal con los superiores no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

Hipótesis alterna

H₁: La relación interpersonal con los superiores se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

b) Elección de la prueba estadística

Siendo las probabilidades de 0,000 para la dimensión “Relación interpersonal con los superiores” y 0,054 para la variable “Desempeño laboral”, se evidencia que solo la variable “Desempeño labora” tiene una probabilidad mayor al nivel de significancia establecido, sin embargo, para aplicar pruebas paramétricas, ambas variables deben distribuirse en forma normal, condición que no se cumple, debido a que la dimensión “Relación interpersonal con los superiores” tiene una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia establecido, concluyendo que, “Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, en consecuencia, se recomienda aplicar pruebas no paramétricas, siendo la más usada de acuerdo a las características de los datos la prueba Rho de Spearman.

Tabla 28

Correlación de la sexta hipótesis

			Desempeño laboral
Correlación Rho de Spearman	Relación interpersonal con los superiores	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,847**
		N	172

c) Conclusión

La evidencia es suficientemente sólida para desechar la hipótesis nula (H_0), ya que la probabilidad derivada de la prueba realizada arroja un valor de 0,000, inferior al nivel de significancia establecido en 0,05. De esta manera, se puede afirmar que "La interacción interpersonal con los superiores guarda una relación significativa con el rendimiento laboral en los funcionarios y servidores públicos de la M. D. de Ciudad Nueva, Tacna, en el año 2022". Asimismo, se presenta un coeficiente de 0,847, lo que sugiere que la correlación es considerablemente positiva.

“Hipótesis comprobada”

4.3.9. Verificación de la séptima hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: La relación interpersonal con los compañeros no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

Hipótesis alterna

H₁: La relación interpersonal con los compañeros se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

b) Elección de la prueba estadística

Siendo las probabilidades de 0,000 para la dimensión “Relación interpersonal con los compañeros” y 0,054 para la variable “Desempeño laboral”, se evidencia que solo la variable “Desempeño labora” tiene una probabilidad mayor al nivel de significancia establecido, sin embargo, para aplicar pruebas paramétricas, ambas variables deben distribuirse en forma normal, condición que no se cumple, debido a que la dimensión “Relación interpersonal con los compañeros” tiene una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia establecido, concluyendo que, “Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, en consecuencia, se recomienda aplicar pruebas no paramétricas, siendo la más usada de acuerdo a las características de los datos la prueba Rho de Spearman.

Tabla 29

Correlación de la sétima hipótesis

			Desempeño laboral
Correlación Rho de Spearman	Relación interpersonal con los compañeros	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,731**
		N	172

c) Conclusión

La evidencia es lo suficientemente contundente como para descartar la hipótesis nula (H_0), dado que la probabilidad resultante de la prueba realizada arroja un valor de 0,000, el cual es inferior al nivel de significancia establecido en 0,05. Por ende, se puede concluir que "La interacción entre compañeros guarda una relación significativa con el rendimiento laboral en los funcionarios y servidores públicos de la M. D. de Ciudad Nueva, Tacna, en el año 2022". Además, se presenta un coeficiente de 0,731, indicando que la correlación es notablemente positiva.

“Hipótesis comprobada”

4.3.10. Verificación de la octava hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: Las características extrínsecas de estatus no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

Hipótesis alterna

H₁: Las características extrínsecas de estatus se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

b) Elección de la prueba estadística

Siendo las probabilidades de 0,000 para la dimensión “Características extrínsecas de estatus” y 0,054 para la variable “Desempeño laboral”, se evidencia que solo la variable “Desempeño labora” tiene una probabilidad mayor al nivel de significancia establecido, sin embargo, para aplicar pruebas paramétricas, ambas variables deben distribuirse en forma normal, condición que no se cumple, debido a que la dimensión “Características extrínsecas de estatus” tiene una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia establecido, concluyendo que, “Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, en consecuencia, se recomienda aplicar pruebas no paramétricas, siendo la más usada de acuerdo a las características de los datos la prueba Rho de Spearman.

Tabla 30

Correlación de la octava hipótesis

			Desempeño laboral
Correlación Rho de Spearman	Características extrínsecas de estatus	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,794** 0,000
			N 172

c) Conclusión

La evidencia es lo suficientemente contundente para desechar la hipótesis nula (H_0), dado que la probabilidad resultante en la prueba realizada es de 0,000, valor inferior al nivel de significancia estipulado en 0,05. En consecuencia, se puede afirmar que "Las características relacionadas con el estatus externo guardan una conexión significativa con el rendimiento laboral en los funcionarios y servidores públicos de la M. D. de Ciudad Nueva, Tacna, en el año 2022". Además, se presenta un coeficiente de 0,794, indicando que la correlación es marcadamente positiva.

“Hipótesis comprobada”

4.3.11. Verificación de la novena hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: La monotonía laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

Hipótesis alterna

H₁: La monotonía laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.

b) Elección de la prueba estadística

Siendo las probabilidades de 0,000 para la dimensión “Monotonía laboral” y 0,054 para la variable “Desempeño laboral”, se evidencia que solo la variable “Desempeño laboral” tiene una probabilidad mayor al nivel de significancia establecido, sin embargo, para aplicar pruebas paramétricas, ambas variables deben distribuirse en forma normal, condición que no se cumple, debido a que la dimensión “Monotonía laboral” tiene una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia establecido, concluyendo que, “Los datos no se ajustan a una distribución teórica de normalidad”, en consecuencia, se recomienda aplicar pruebas no paramétricas, siendo la más usada de acuerdo a las características de los datos la prueba Rho de Spearman.

Tabla 31

Correlación de la novena hipótesis

			Desempeño laboral
Correlación Rho de Spearman	Monotonía laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,739** 0,000
		N	172

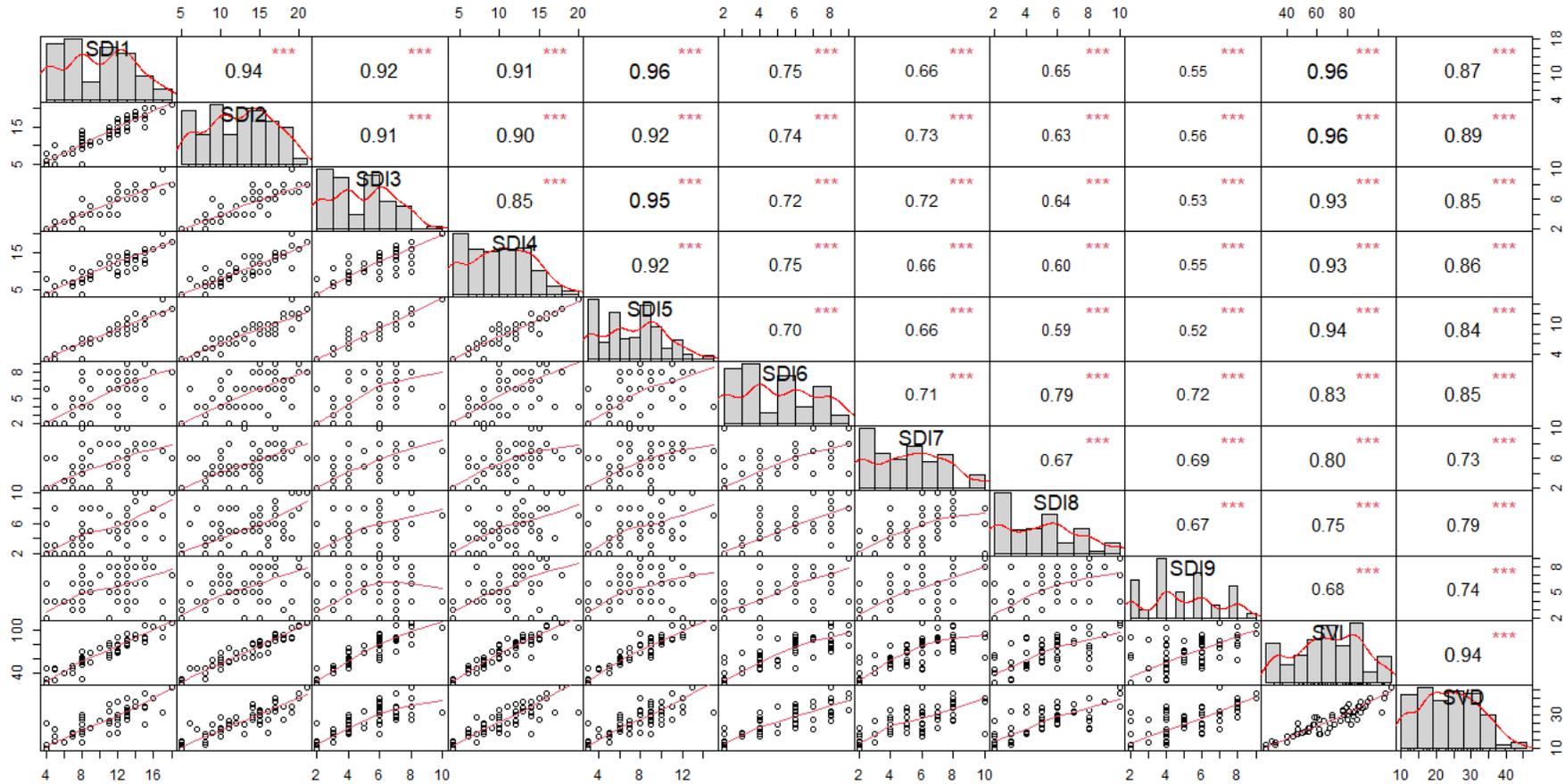
c) Conclusión

La evidencia es lo suficientemente sólida como para descartar la hipótesis nula (H_0), ya que la probabilidad derivada de la prueba realizada es de 0,000, un valor inferior al nivel de significancia establecido en 0,05. En consecuencia, se puede afirmar que "La falta de variedad en las tareas laborales está significativamente vinculada al rendimiento laboral en los funcionarios y servidores públicos de la M. D. de Ciudad Nueva, Tacna, en el año 2022". Además, se presenta un coeficiente de 0,739, indicando que la correlación es notoriamente positiva.

“Hipótesis comprobada”

Figura 30

Matriz de correlación de dimensiones y variables



Nota. SDI1= Satisfacción por el trabajo, SDI2= Tensión relacionada con el trabajo, SDI3= Competencia profesional, SDI4= Presión del trabajo, SDI5= Promoción profesional, SDI6= Relación interpersonal con los superiores, SDI7= Relación interpersonal con los compañeros, SDI8= Características extrínsecas de estatus, SDI9= Monotonía laboral, SVI= Satisfacción laboral, SVD= Desempeño laboral.

4.4. Discusión de resultados

La investigación la “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022” se trabajó en base a nueve dimensiones, siendo estas la Satisfacción por el trabajo, Tensión relacionada con el trabajo, Competencia profesional, Presión del trabajo, Promoción profesional, Relación interpersonal con los superiores, Relación interpersonal con los compañeros, Características extrínsecas de estatus, Monotonía laboral, por otro lado, se trabajó a variable “Desempeño laboral” bajo las dimensiones: Satisfacción salarial, Satisfacción con el contenido del trabajo, Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo.

Para entender la variable “Satisfacción laboral” se describe la percepción de los trabajadores, el 40,1% (69 trabajadores) consideró que la satisfacción laboral era "Inadecuada". Por otro lado, el 51,7% (89 trabajadores) opinó que la satisfacción laboral era "Regularmente adecuada", mientras que el 8,1% (14 trabajadores) indicó que la satisfacción laboral era "Adecuada". Asimismo, para el caso de la dimensión “Satisfacción por el trabajo”, el 48,8% (84 trabajadores) consideró que la satisfacción por el trabajo era "Inadecuada". Por otro lado, el 43,0% (74 trabajadores) opinó que la satisfacción por el trabajo era "Regularmente adecuada", mientras que el 8,1% (14 trabajadores) indicó que la satisfacción por el trabajo era "Adecuada". De otra parte, para el caso de la dimensión “Tensión relacionada con el trabajo”, el 43,6% (75 trabajadores) consideró que la tensión relacionada con el trabajo era "Inadecuada". Por otro lado, el 44,8% (77 trabajadores) opinó que la tensión relacionada con el trabajo era "Regularmente adecuada", mientras que el 11,6% (20 trabajadores) indicó que la tensión relacionada con el trabajo era "Adecuada". Por otro lado, para el caso de la dimensión “Competencia profesional”, el 47,7% (82 trabajadores) consideró que la competencia profesional era "Inadecuada". Por otro lado, el 41,3% (71 trabajadores) opinó que la competencia profesional era "Regularmente adecuada", mientras que el 11,0% (19 trabajadores) indicó que la competencia profesional era "Adecuada". Asimismo, para el caso de la dimensión “Presión del trabajo”, el 40,7% (70 trabajadores) consideró que la presión del trabajo era "Inadecuada". Por otro lado, el 50,0% (86 trabajadores) opinó que la presión del trabajo era "Regularmente adecuada", mientras que el 9,3% (16 trabajadores) indicó que la presión del trabajo era "Adecuada". De otra forma, para el caso de la dimensión “Promoción profesional”,

el 50,0% (86 trabajadores) consideró que la promoción profesional era "Inadecuada". Por otro lado, el 47,1% (81 trabajadores) opinó que la promoción profesional era "Regularmente adecuada", mientras que el 2,9% (5 trabajadores) indicó que la promoción profesional era "Adecuada".

Para el caso de la dimensión "Relación interpersonal con los superiores", el 48,8% (84 trabajadores) consideró que dicha relación era "Inadecuada". Por otro lado, el 32,0% (55 trabajadores) opinó que la relación interpersonal con los superiores era "Regularmente adecuada", mientras que el 19,2% (33 trabajadores) indicó que la relación era "Adecuada". Asimismo, para el caso de la dimensión "Relación interpersonal con los compañeros", el 39,5% (68 trabajadores) consideró que dicha relación era "Inadecuada". Por otro lado, el 40,7% (70 trabajadores) opinó que la relación interpersonal con los compañeros era "Regularmente adecuada", mientras que el 19,8% (34 trabajadores) indicó que la relación era "Adecuada". Finalmente, para el caso de la dimensión "Características extrínsecas de estatus", el 43,0% (74 trabajadores) consideró que dichas características eran "Inadecuadas". Por otro lado, el 37,8% (65 trabajadores) opinó que las características extrínsecas de estatus eran "Regularmente adecuadas", mientras que el 19,2% (33 trabajadores) indicó que eran "Adecuadas". Asimismo, para el caso de la dimensión "Monotonía laboral", el 46,5% (80 trabajadores) consideró que la monotonía laboral era "Inadecuada". Por otro lado, el 37,2% (64 trabajadores) opinó que la monotonía laboral era "Regularmente adecuada", mientras que el 16,3% (28 trabajadores) indicó que era "Adecuada".

Para el caso de la variable "Desempeño laboral", el 43,0% (74 trabajadores) consideró que su desempeño laboral era "Inadecuado". Por otro lado, el 44,8% (77 trabajadores) opinó que su desempeño laboral era "Regularmente adecuado", mientras que el 12,2% (21 trabajadores) indicó que era "Adecuado". Asimismo, para el caso de la dimensión "Satisfacción salarial", el 46,5% (80 trabajadores) consideró que su satisfacción salarial era "Inadecuada". Por otro lado, el 37,8% (65 trabajadores) opinó que su satisfacción salarial era "Regularmente adecuada", mientras que el 15,7% (27 trabajadores) indicó que era "Adecuada". Por otro lado, para el caso de la dimensión "Satisfacción con el contenido del trabajo", el 50,0% (86 trabajadores) consideró que el contenido de su trabajo era "Inadecuado". Por otro lado, el 47,1% (81 trabajadores) opinó que el contenido del trabajo era "Regularmente adecuado", mientras que el 2,9%

(5 trabajadores) indicó que era "Adecuado". Finalmente, para el caso de la dimensión "Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo", el 52,3% (90 trabajadores) consideró que su relación era "Inadecuada". Por otro lado, el 43,6% (75 trabajadores) opinó que la relación era "Regularmente adecuada", mientras que el 4,1% (7 trabajadores) indicó que era "Adecuada".

CONCLUSIONES

PRIMERA

La probabilidad obtenida en la prueba es prácticamente nula (0,000), lo que demuestra que la relación entre la satisfacción laboral de los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022, y su desempeño laboral es innegable. El coeficiente de correlación de 0,936 refuerza esta afirmación, indicando que existe una correlación positiva fuerte. Esto implica que a medida que aumenta el nivel de satisfacción laboral, también lo hace el desempeño laboral. En términos prácticos, esto sugiere que invertir en estrategias para mejorar la satisfacción laboral entre el personal puede resultar en un aumento significativo en su eficiencia y productividad. Estos hallazgos son de gran importancia para la Municipalidad y ofrecen una sólida base para el desarrollo de políticas y prácticas de recursos humanos orientadas a mejorar tanto la satisfacción como el rendimiento laboral.

SEGUNDA

Los resultados muestran que la satisfacción por el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022. La probabilidad extremadamente baja obtenida en la prueba (0,000) permite rechazar la hipótesis nula, lo que indica que existe una clara relación entre estos dos factores. El coeficiente de correlación de 0,872 refuerza esta asociación, mostrando una correlación positiva significativa. Estos hallazgos sugieren que la satisfacción por el trabajo puede desempeñar un papel fundamental en el desempeño laboral de los empleados en esta institución. Esto es un hallazgo importante, ya que podría brindar una base sólida para la implementación de estrategias que mejoren la satisfacción laboral y, como resultado, el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

TERCERA

Los resultados indican que la tensión relacionada con el trabajo está significativamente vinculada al desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022. La baja probabilidad obtenida (0,000) en la prueba, inferior al nivel de significancia establecido, respalda la idea de que esta relación es clara y fuerte. El coeficiente de correlación, que alcanza un valor

de 0,893, subraya la existencia de una correlación positiva alta. Estos resultados tienen implicaciones prácticas importantes para la institución, ya que sugieren que la gestión de la tensión relacionada con el trabajo podría influir en el desempeño de los empleados. Es fundamental abordar la gestión del estrés laboral y encontrar formas de reducirlo, lo que, a su vez, podría traducirse en un mejor rendimiento laboral. Este hallazgo puede servir como punto de partida para el desarrollo de estrategias y políticas destinadas a mejorar el bienestar de los funcionarios y servidores públicos, lo que, a su vez, podría tener un impacto positivo en la eficiencia y la calidad de los servicios brindados por la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

CUARTA

Los resultados revelan una fuerte asociación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022. La probabilidad resultante de 0,000 en la prueba, inferior al nivel de significancia preestablecido, proporciona suficiente certeza para rechazar la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación, que se sitúa en 0,848, destaca una correlación positiva alta entre estas dos variables. Este hallazgo es relevante ya que implica que la competencia profesional es un factor clave en el rendimiento laboral del personal de la institución. La importancia de fomentar y promover el desarrollo de habilidades y conocimientos profesionales se convierte en una conclusión destacada. La inversión en capacitación y formación puede influir positivamente en el desempeño de los empleados y, en última instancia, en la calidad de los servicios que brinda la Municipalidad. Esto respalda la necesidad de continuar promoviendo el crecimiento profesional y el perfeccionamiento del personal en aras de un mejor funcionamiento de la organización.

QUINTA

Los resultados de la quinta conclusión indican una conexión significativa entre la presión del trabajo y el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022. La probabilidad resultante de 0,000 en la prueba, inferior al nivel de significancia previamente establecido, brinda una certeza suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación, que alcanza un valor de 0,858, señala una correlación positiva alta entre estas dos variables. Esto sugiere que la presión laboral ejerce una

influencia significativa en el rendimiento de los empleados. Esta conclusión subraya la importancia de gestionar adecuadamente la presión laboral en el entorno de trabajo. El bienestar de los funcionarios y servidores públicos puede verse afectado si la presión es excesiva o no se aborda de manera efectiva. En consecuencia, la gestión de la carga de trabajo y la implementación de estrategias para manejar el estrés laboral podrían contribuir a mejorar el rendimiento y la calidad de los servicios proporcionados por la Municipalidad.

SEXTA

La sexta conclusión destaca que existe una relación significativa entre la promoción profesional y el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022. La probabilidad resultante de 0,000 en la prueba es menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, lo que proporciona certeza suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación, que alcanza un valor de 0,842, indica una correlación positiva alta entre estas dos variables. Esto sugiere que el estímulo y las oportunidades de promoción en el ámbito profesional influyen significativamente en el rendimiento laboral de los empleados. Esta conclusión resalta la importancia de fomentar la promoción profesional dentro de la institución. Proporcionar vías claras de crecimiento y desarrollo en la carrera de los funcionarios y servidores públicos puede impulsar su motivación y compromiso, lo que a su vez puede contribuir a un mayor desempeño y eficiencia en sus funciones.

SÉPTIMA

La séptima conclusión resalta que existe una relación significativa entre la calidad de la relación interpersonal de los funcionarios y servidores públicos con sus superiores y su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022. La probabilidad resultante de 0,000 en la prueba es menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, lo que proporciona certeza suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación, que alcanza un valor de 0,847, indica una correlación positiva alta entre estas dos variables. Esto sugiere que una relación positiva y saludable con los superiores puede influir significativamente en el rendimiento laboral de los empleados. Esta conclusión subraya la importancia de fomentar relaciones de respeto, comunicación efectiva y apoyo mutuo entre los

funcionarios y sus superiores. Un ambiente laboral en el que los empleados se sientan valorados y respaldados por sus superiores puede contribuir a un mejor desempeño y a un clima laboral más positivo.

OCTAVA

La octava conclusión resalta que existe una relación significativa entre la calidad de la relación interpersonal de los funcionarios y servidores públicos entre sí (compañeros de trabajo) y su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022. La probabilidad resultante de 0,000 en la prueba es menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, lo que proporciona certeza suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación, que alcanza un valor de 0,731, indica una correlación positiva alta entre estas dos variables. Esto sugiere que una relación positiva y colaborativa entre los compañeros de trabajo puede influir significativamente en el rendimiento laboral de los empleados. Esta conclusión enfatiza la importancia de promover un ambiente de trabajo en el que los empleados colaboren, se apoyen mutuamente y mantengan relaciones saludables entre sí. La cooperación y el compañerismo pueden contribuir a un mejor desempeño laboral y a un clima laboral más positivo.

NOVENA

La novena conclusión destaca que existe una relación significativa entre las características extrínsecas de estatus y el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022. La probabilidad resultante de 0,000 en la prueba es menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, lo que proporciona certeza suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación, que alcanza un valor de 0,794, indica una correlación positiva alta entre estas dos variables. Esto sugiere que las características extrínsecas de estatus, como el reconocimiento, la posición y otros factores relacionados con el estatus laboral, están relacionadas de manera significativa con el rendimiento laboral de los empleados. Esta conclusión resalta la importancia de las percepciones y elementos relacionados con el estatus en el lugar de trabajo y cómo pueden influir en el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos. Un reconocimiento adecuado y la consideración de estas características pueden contribuir a un mejor rendimiento en la Municipalidad de Ciudad Nueva.

DECIMA

La décima conclusión enfatiza que existe una relación significativa entre la monotonía laboral y el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022. La probabilidad resultante de 0,000 en la prueba es menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, lo que brinda certeza suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación, que alcanza un valor de 0,739, indica una correlación positiva alta entre estas dos variables. Esto sugiere que la monotonía en el trabajo, como la repetición constante de tareas o la falta de variedad en las actividades laborales, está relacionada de manera significativa con el rendimiento laboral de los empleados. Esta conclusión destaca que la monotonía laboral puede tener un impacto en el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos. La falta de variedad y desafío en el trabajo puede afectar negativamente la motivación y la productividad en la Municipalidad de Ciudad Nueva.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda a la institución pública sobre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores, implementar estrategias específicas destinadas a mejorar la satisfacción laboral de sus funcionarios y servidores públicos. Esto puede incluir la identificación de factores clave que contribuyan a la satisfacción laboral, como el ambiente de trabajo, la remuneración, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. Además, se deben diseñar y ejecutar programas que fomenten un mayor grado de satisfacción laboral entre los empleados, con el objetivo de impactar positivamente en su desempeño laboral. El seguimiento y la evaluación periódica de estas estrategias son esenciales para garantizar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario.

SEGUNDA

Se recomienda a la institución pública sobre la Satisfacción por el trabajo de los trabajadores, promover la satisfacción para el trabajo. Esto se puede lograr mediante la implementación de programas de reconocimiento y recompensas, así como proporcionando oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Además, se debe fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde se valore y reconozca el trabajo realizado por los empleados.

TERCERA

Se recomienda a la institución pública sobre la Tensión relacionada con el trabajo de los trabajadores, realizar evaluaciones periódicas de la carga de trabajo y brindar apoyo adicional cuando sea necesario. Asimismo, es fundamental implementar políticas y prácticas de gestión del estrés, promoviendo técnicas de relajación y organizando actividades recreativas. Un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal también debe ser promovido, brindando flexibilidad en los horarios y fomentando el cuidado de la salud mental.

CUARTA

Se recomienda a la institución pública sobre la Competencia profesional de los trabajadores, diseñar planes de carrera claros y transparentes, que permitan a los

empleados establecer metas y aspirar a roles de mayor responsabilidad. Además, es esencial proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, así como fomentar la participación en conferencias y eventos relacionados con el área de trabajo.

QUINTA

Se recomienda a la institución pública sobre la Presión del trabajo de los trabajadores, mitigarla mediante la evaluación regular de la carga laboral y la reasignación de tareas cuando sea necesario. Estrategias de gestión del tiempo y establecimiento de prioridades claras también son recomendables, al igual que la creación de un ambiente de apoyo y colaboración donde los empleados puedan buscar ayuda y compartir responsabilidades.

SEXTA

Se recomienda a la institución pública sobre la Promoción profesional de los trabajadores, fortalecerla mediante la implementación de criterios claros y transparentes basados en el mérito y el desempeño. Brindar oportunidades de desarrollo profesional y reconocer los logros de los empleados son acciones clave para fomentar su sentido de progresión en sus carreras.

SÉPTIMA

Se recomienda a la institución pública sobre la Relación interpersonal con los superiores de los trabajadores, promover una comunicación abierta y efectiva, estableciendo reuniones periódicas uno a uno para discutir el progreso, los desafíos y las metas. Es importante proporcionar retroalimentación constructiva y oportuna sobre el desempeño de los empleados, al tiempo que se brindan oportunidades de capacitación en habilidades de liderazgo para los superiores.

OCTAVA

Se recomienda a la institución pública sobre la Relación interpersonal con los compañeros, fortalecerla mediante el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo. Esto se logra promoviendo la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la valoración de las contribuciones individuales.

NOVENA

Se recomienda a la institución pública sobre las Características extrínsecas de estatus de los trabajadores, implementar políticas y prácticas que reconozcan y valoren el desempeño de los empleados. Esto puede incluir programas de incentivos y recompensas, como aumentos salariales y oportunidades de ascenso. Además, se deben establecer criterios claros y transparentes para la evaluación del desempeño y la asignación de responsabilidades, de manera que los empleados sientan que su trabajo es reconocido y valorado.

DÉCIMA

Se recomienda a la institución pública sobre la Monotonía laboral de los trabajadores, introducir variedad en las tareas y responsabilidades asignadas a los empleados. Esto puede lograrse mediante la rotación de roles y la asignación de proyectos especiales que desafíen y estimulen a los trabajadores. Además, se pueden promover oportunidades de aprendizaje y desarrollo que permitan adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que ayudará a romper la rutina y mantener la motivación en el trabajo.

REFERENCIAS

- Acevedo, D., Salgado, L., & Moyano, E. (2010). Cultura trabalho-familiam e compromisso organizacional numa empresa de servicos. *Psicol Estud*, 729-738.
- Alles, M. (2008). *Dirección estrategica de recursos humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Aranaz-Andrés, J. M. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo hospital*(52), 63-68. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3561583>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Delfín Ltda.
- Bogaert, P. V. (2011). Burnout in nurse the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *J Clin Nurs*.
- Carrasco Díaz, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Chaname, D. (2018). *Satisfacción y desempeño laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de la Perla, Callao 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24126/Chaname_CD.pdf?sequence=5&isAllowed=y.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I., & Guzmán, M. P. (2019). *Administración de recursos humanos : el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Cifuentes, J., & Manrique, F. (2014). Satisfaccion laboral en enfermeria en una institucion de salud de cuarto nivel de atención Bogotá. *Scielo*.
- Contreras, A. (2017). Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

- Contreras, R. A. (2019). *Satisfacción para el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayan*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]: Repositorio UNCP.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5607/T010_21274920_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Del Castillo, R. L. (2017). *Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima- Perú, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16034>.
- Descartes, R. (2001). *El discurso contra el método*. Madrid: Editorial ALBA.
- Espinoza, T. L. (2021). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente de un centro de idiomas durante la pandemia Sars-Cov-2*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56521/Espinoza_RTL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Faria, F. A. (2004). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. Limusa, S.A. de C.V.
- Hernández, L. V. (2019). *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud*. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2226/1/DNA-spa-2019-Disenoyaplicaciondeunmodelodemediciondesatisfaccionalaboralpara_teletrabajadores_en_Colombia
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw - Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huamaní, L. E. (2020). *Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44525/Huaman%20ad_GLE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ibañez, M. (2000). Evaluación del trabajador. *Gestión en el tercer milenio*, 3(6), 19-23. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9995/9208>

Im, H. (2022). Come work with us: Inclusivity, performance, engagement, and job satisfaction as correlates of employer recommendation. *Journal of Personnel Psychology*, 0(0), 1-12. doi:<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000305>

Issa Gazi, M. A., Islam, M. A., Sobhani, F. A., & Dhar, B. K. (2022). Does Job Satisfaction Differ at Different Levels of Employees? Measurement of Job Satisfaction among the Levels of Sugar Industrial Employees. *Sustainability*, 14(6), 1-17. doi:<https://doi.org/10.3390/su14063564>

Korman, A. K. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Marova.

Kumari, K., Salima, B. A., Noor un, N. K., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401-420. doi:[doi:10.33844/ijol.2021.60606](https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60606)

Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1343.

Mandamiento, A. (2019). *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Candarave, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1288/Mandamiento-Coaquera-Adalis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.

Mondragón, I. L. (2018). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota*.

- [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30803/Mondrag%c3%b3n_DIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Murphy, K. R. (1990). *Job performance and productivity* (Vol. 1). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Núñez, E. (2018). *Desempeño laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes - Huancavelica*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28374/nu%c3%b1ez_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cualitativa - Cuantitativa y Redacción de la Tesis*. México: DGP Editores SAS.
- Paliga, M., Kożuszniak, B., Pollak, A., & Sanecka, E. (2022). The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PLoS uno*, *17*(8), 1-15. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272412>
- Phuong, T. T., & Ha, N. T. (2022). Knowledge management, employee satisfaction, employees loyalty and job performance: a proposed study. *International Journal of Information, Business and Management*, *14*(1), 1-16.
- Quito, E. J. (2017). *Nivel de Satisfacción y su Relación con el Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rocco, M. T. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]: Repositorio UChile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106232/Satisfaccion-laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

- Rossi, G. (2018). *El desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT en el período 2007- 2015 y su aceptación en la Región Tacna*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/907/Rossi-Esteban-Gretty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rossi, G. P. (2018). *El desempeño laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT en el período 2007- 2015 y su aceptación en la Región Tacna*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/907/Rossi-Esteban-Gretty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Salazar, M. (1996). *La formación de competencias profesionales en el área de enfermería*. Editorial Limusa.
- Sánchez, M. W. (2018). *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT.
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/639>.
- Tuesta, N. A. (2018). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de las unidades de peaje de una concesionaria de carreteras en el Perú Año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31755/tuesta_cn.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Vásquez, E. C. (2022). *Relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Zona Franca de Tacna, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2537/Vasquez-Huanca-Edgardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vidarte, J. R. (2017). *Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad*

Provincial de Piura, 2016. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16769/Vidarte_NJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Vroom, V., & Deci, E. (1979). *Motivación y Alta Dirección*. Mexico: Editorial Trillas S.A.

Yan, W., Kim, E., Jeong, S., & Yoon, Y. (2022). Toward Improving Working Conditions to Enhance Professionalism of Convention Workers: Focusing on the Difference between Job Satisfaction and Job Performance According to Professionalism Perception. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(10), 1-12. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19105829>

Zapata, I. (2019). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55092/Zapata_GI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

APÉNDICE

ANEXO A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Interrogante principal: ¿Cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?</p> <p>Interrogantes Específicas:</p> <p>a) ¿En qué medida la satisfacción por el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?</p> <p>b) ¿De qué manera la tensión relacionada con el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?</p> <p>c) ¿Cómo la competencia profesional se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?</p> <p>d) ¿En qué medida la presión del trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?</p> <p>e) ¿En qué forma la promoción profesional se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar en qué medida la satisfacción por el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>b) Determinar de qué manera la tensión relacionada con el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>c) Determinar cómo la competencia profesional se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>d) Determinar en qué medida la presión del trabajo se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>e) Determinar en qué forma la promoción profesional se relaciona con el desempeño</p>	<p>Hipótesis general: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) La satisfacción por el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>b) La tensión relacionada con el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>c) La competencia profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>d) La presión del trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>e) La promoción profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral</p>	<p>Variable X₁: Satisfacción laboral</p> <p>Variable X₂: Desempeño laboral</p> <p>Dimensión de la variable X₁</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Satisfacción por el trabajo ❖ Tensión relacionada con el trabajo ❖ Competencia profesional ❖ Presión del trabajo ❖ Promoción profesional ❖ Relación interpersonal con los superiores ❖ Relación interpersonal con los compañeros ❖ Características extrínsecas de estatus ❖ Monotonía laboral 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Ámbito de estudio: Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva</p> <p>Población: 310 trabajadores</p> <p>Muestra: 172 trabajadores</p> <p>Técnica de recolección de datos: La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p>

<p>Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?</p> <p>f) ¿Cómo la relación interpersonal con los superiores se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?</p> <p>g) ¿En qué forma la relación interpersonal con los compañeros se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?</p> <p>h) ¿De qué manera las características extrínsecas de estatus se relacionan con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?</p> <p>i) ¿Cómo la monotonía laboral se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022?</p>	<p>laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>f) Determinar cómo la relación interpersonal con los superiores se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>g) Determinar en qué forma la relación interpersonal con los compañeros se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>h) Determinar de qué manera las características extrínsecas de estatus se relacionan con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>i) Determinar cómo la monotonía laboral se relaciona con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p>	<p>en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>f) La relación interpersonal con los superiores se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>g) La relación interpersonal con los compañeros se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>h) Las características extrínsecas de estatus se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p> <p>i) La monotonía laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna 2022.</p>	<p>Dimensiones de la variable X₂</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Satisfacción salarial ❖ Satisfacción con el contenido del trabajo ❖ Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo
---	---	--	--

ANEXO B: Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Escala
X ₁ : Satisfacción laboral	Satisfacción por el trabajo	❖ En mi trabajo me encuentro satisfecho (F1)	❖ Ordinal
		❖ Obtengo reconocimiento por mi trabajo (F1)	
		❖ La relación con mis jefes es muy cordial (F1)	
		❖ Sé lo que se espera de mí en el trabajo (F1)	
	Tensión relacionada con el trabajo	❖ Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca (F2)	❖ Ordinal
		❖ Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo (F2)	
		❖ Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado (F2)	
		❖ Tengo poca independencia para organizar mi trabajo (F2)	
	Competencia profesional	❖ Tengo pocas oportunidades de aprender o hacer cosas nuevas (F2)	❖ Ordinal
		❖ Tengo muy poco interés por las cosas que realizado en mi trabajo (F3)	
		❖ Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena (F3)	
	Presión del trabajo	❖ Con frecuencia no desconecto el trabajo cuando estoy fuera del centro (F4)	❖ Ordinal
		❖ Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales (F4)	
		❖ Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo (F4)	
		❖ Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión (F4)	
Promoción profesional	❖ Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo (F5)	❖ Ordinal	
	❖ Creo que mi trabajo es excesivo (F5)		
Relación interpersonal con los superiores	❖ Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable (F5)	❖ Ordinal	
	❖ La estructura física de mi entorno de trabajo influye con mi capacidad para realizar el mismo (F6)		
Relación interpersonal con los compañeros	❖ La estructura e instalaciones me impidieron desarrollar mi trabajo satisfactoriamente (F6)	❖ Ordinal	
	❖ Tengo muchas posibilidades de promoción profesional (F7)		
Características extrínsecas de estatus	❖ Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar (F7)	❖ Ordinal	
	❖ El sueldo que recibo es adecuado (F8)		
Monotonía laboral	❖ Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación (F8)	❖ Ordinal	
	❖ Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo (F9)		
	❖ Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño (F9)		

ANEXO C: Operacionalización de la variable: Desempeño laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Escala
X ₂ : Desempeño laboral	Satisfacción salarial	❖ Satisfecho con el procedimiento de decisión de salario, bonificación y asignación.	❖ Ordinal
		❖ El esfuerzo coincide con el salario.	
		❖ El salario es suficiente para vivir.	
	Satisfacción con el contenido del trabajo	❖ Satisfecho con el bienestar	❖ Ordinal
		❖ El trabajo es valioso	
		❖ El trabajo provoca un interés constante.	
		❖ Siente la sensación de logro del trabajo	
	Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo	❖ Los compañeros de trabajo son útiles	❖ Ordinal
		❖ Mi jefe me evalúa justamente	
		❖ Satisfecho con la relación con los compañeros de trabajo	

ANEXO D: Instrumentos de investigación

**CUESTIONARIO:
CUESTIONARIO “FONT-ROJA”**

N.º	Ítems	Escala				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro satisfecho (F1)					
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizado en mi trabajo (F3)					
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena (F3)					
4	Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación (F8)					
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo (F2)					
6	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado (F2)					
7	Con frecuencia no desconecto el trabajo cuando estoy fuera del centro (F4)					
8	Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo (F9)					
9	Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño (F9)					
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo (F4)					
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable (F5)					
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión (F4)					
13	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo (F5)					
14	Creo que mi trabajo es excesivo (F5)					
15	Tengo pocas oportunidades de aprender o hacer cosas nuevas (F2)					
16	Obtengo reconocimiento por mi trabajo (F1)					
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional (F7)					
18	La relación con mis jefes es muy cordial (F1)					
19	Sé lo que se espera de mí en el trabajo (F1).					
20	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales (F4)					
21	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo (F2)					
22	El sueldo que recibo es adecuado (F8)					

Nota. Sacado de Nuñez et al. (2007) del artículo científico “Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral”. Artículo original de Aranaz-Andrés (1988), “Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario”.

**CUESTIONARIO:
CUESTIONARIO “Desempeño laboral”**

N.º	ítem	1	2	3	4	5
1	Satisfecho con el procedimiento de decisión de salario, bonificación y asignación.					
2	El esfuerzo coincide con el salario					
3	El salario es suficiente para vivir					
4	Satisfecho con el bienestar					
5	El trabajo es valioso					
6	El trabajo provoca un interés constante					
7	Siente la sensación de logro del trabajo					
8	Los compañeros de trabajo son útiles					
9	Mi jefe me evalúa justamente					
10	Satisfecho con la relación con los compañeros de trabajo					

Resumen

1	Nunca
2	Rara vez
3	A veces
4	Frecuentemente
5	Siempre