

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



“Satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabalosos, San Martín 2020”

Trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de
Bachiller en Ciencia Administrativas

Autores:

Diego Brandy Urquia Rojas
Jorge Antonio Paredes Mendo

Asesor:

Dr. Mario Manuel Siles Nates
Tarapoto, setiembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Jose Joel Cruz Tarrillo de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de **Administración**, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABALOSOS, SAN MARTIN 2020”**. constituye la memoria que presenta(n) el(la)(los) Bachiller(es) **Diego Brandy Urquia Rojas, Jorge Antonio Paredes Mendo**; para aspirar al **Grado Académico de Bachiller en Ciencia Administrativas** cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los **25 días del mes de noviembre del año 2020**.



Asesor

Dr. Mario Manuel Siles Nates.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En San Martín, Tarapoto, Moravia, a 25 día(s) del mes de setiembre del año 2020 cuando las 08:30 horas,

se realizaron los juicios del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) presidente(s) Mtro. José Joel Cruz Tarrillo

secretario(s) Mtra. Robin Alexander Diaz Saavedra y los demás miembros

Mtra. Gimena Ruedas Ramirez

y el (la) asesor (a)

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de

investigación titulado: "Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Toboajo, San Martín 2019"

de los (las) egresados (as) a) Diego Brandy Urguia Rojas

b) Jorge Antonio Paredes Mendo

conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en

Ciencias Administrativas

(Especialización del Grado Académico de Bachiller)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a los candidato (a) a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por los candidato (a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Diego Brandy Urguia Rojas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Buena

Candidato (a): Jorge Antonio Paredes Mendo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Buena

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los candidato (a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/s

Secretaría

Asesor/s

Miembro

Miembro

Candidato (a)

Candidato (a)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme el Reglamento General de Grados y Títulos

Resumen

En el presente trabajo se planteó investigar con respecto a la correlación que existe entre satisfacción laboral y el grado de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tabalosos, San Martín 2020, pues se consideró como objetivo general determinar en qué magnitud tiene relación la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores del Municipio del Distrito de Tabalosos, San Martín 2020, la investigación es de tipo correlacional no experimental, para el recojo de la información se contó con una sola población de 150 colaboradores que representa el 100% y se tomó una muestra de 40 trabajadores encuestados que tengan contrato de un año con la Municipalidad Distrital de Tabalosos, además con la gestión de información realizada parte de dos perspectivas teóricas: la satisfacción laboral y el desempeño laboral por Sonia Palma (2004), los instrumentos fueron aprobados y adaptados por cordura de tres expertos, así mismo se verificó su nivel de confiabilidad mediante el uso del coeficiente Alpha de Cronbach, en el cual se obtuvo un valor de 0,617 para satisfacción laboral y un 0,000 para el desempeño laboral, por lo tanto indica que la fiabilidad es media, mediante un análisis de correlación de Rho Spearman, se evidencian la existencia de una relación significativa media ($Rho = 0,617^{**}$; $p = 0,000$) entre la satisfacción y el desempeño laboral. Esto quiere decir, que a una mayor satisfacción laboral le corresponde un mayor desempeño laboral del mismo. En conclusión, señalamos que existe relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral.

Palabras claves: Satisfacción Laboral, Desempeño laboral.

Abstract

The present research work entitled "job satisfaction and its relationship to job performance in workers of the District Municipality of Tabalosos, San Martin 2020" had the general objective of determining to what extent job satisfaction is related to job performance in workers from the District Municipality of Tabalosos, San Martin 2020, the research is of a non-experimental correlational type, for the collection of information there was a single population of 150 collaborators that represents 100% and a sample was taken of 40 surveyed workers who have a one-year contract with the District Municipality of Tabalosos, in addition to the information management carried out from two theoretical perspectives: job satisfaction and job performance by Sonia Palma (2004), the instruments were validated and adapted by the judgment of three experts , its reliability was also verified through Cronbach's Alpha with a 0.617 for sati Job satisfaction and a 0.000 for job performance, which indicates that reliability is medium, through a Rho Spearman correlation analysis, the existence of a significant mean relationship ($Rho = 0.617^{**}$; $p = 0.000$) between satisfaction and job performance. This means that a higher job satisfaction corresponds to a higher job performance of the. In conclusion, we note that there is a significant relationship between satisfaction and job performance.

Keywords: Management by Competence, Labor Performance

1. Introducción

La satisfacción laboral hoy en día es uno de los factores más comunes e importantes en las empresas, instituciones públicas, industrias, tanto en el ámbito nacional así como internacionalmente, ya que gran parte de las grandes corporaciones en los últimos años se preocupan en tener una comunicación asertiva con sus colaboradores a fin de poder obtener una mejor satisfacción laboral al mismo tiempo poder obtener un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores que laboran en ella, el cual ayude a que la corporación lleguen a sus metas y objetivos planteados de una manera eficaz y eficiente. Hoy en día, la preocupación por obtener la satisfacción laboral en el trabajo es semejante tanto en el ámbito nacional y internacional, ya que los trabajadores van a su centro de labor con la finalidad de poder tener un mejor estilo de vida y ganar algo a cambio económicamente.

El motivo por elegir una entidad pública (Municipalidad) para que esta investigación, es porque durante los últimos años los municipios tienen mayor valor en las políticas, economías y social donde realmente deben hacerse a cargo de nuevos roles en un determinado territorio socialmente organizados para poder llegar a desarrollarse localmente desarrollando estrategias para que puedan beneficiar a la comunidad.

Frente a los diferentes desafíos la Municipalidad de Tabalosos han sido reconocidas por tener un nivel óptimo dentro de su ciudad, teniendo un desarrollo en sus diferentes proyectos realizados y por concluir.

Simón (2012), Señala que la Satisfacción Laboral, es toda conducta que tiene un colaborador dentro de su lugar de trabajo. Por lo tanto, decimos que el trabajo de un colaborador es más que poder revolver documentos, o muchas veces esperar a los clientes, etc. También tiene el colaborador que cumplir las reglas dadas y las diferentes costumbres de la empresa.

En un estudio realizado por Campos Avellaneda (2019), en una institución de profesionales de enfermería donde se encontró hallazgos de satisfacción laboral, donde el 40.9% de los interrogados se refirieron estar satisfechos en cuanto al logro de sus objetivos,

metas y tasas de producción, lo que evidencia una autoevaluación elevada. También pudimos notar que los usuarios externos son importantes como parte de la evaluación de desempeño laboral pues verificaron que el 60% de los pacientes tuvieron una percepción medianamente favorable con relación al cuidado realizado por los pacientes de enfermería.

Según el estudio realizado por Chiang & San Martín (2015), en una institución del sector público se manifiesta con un 35% el género femenino teniendo una cantidad de correlaciones moderadas a diferencia del género masculino que tiene un 27%. También se aprecia que las correlaciones que más destacan son las relaciones entre la satisfacción con el jefe y las escalas de desempeño laboral. Además, se refleja que si aumenta el desempeño, principalmente la proactividad e innovación en las funcionarias de la municipalidad, aumentará la satisfacción por obtener reconocimiento y satisfacción por las relaciones que se establezcan con sus superiores.

En un estudio realizado por Bravo Macías (2016), en las MIPYMES que habla de los resultados de la variable satisfacción del trabajo, que cuando se analiza ambiente de trabajo y confianza con los integrantes el nivel de cumplimiento fue factor de éxito, mientras que la satisfacción con el trabajo fue baja con un 64 %.

Según Osorio, Quintero (2014), en la actualidad vivimos en un mundo muy globalizado y de la competencia en el aspecto laboral, siempre las organizaciones buscan personal capacitadas, que tengan nuevos conocimientos, dispuestos a un cambio; cuando las actitudes sean negativas, constituyen tantos unos síntomas de problemas que contribuyen a trastornos en el desempeño de los trabajadores y a dificultades futuras de la organización.

Montoya Cáceres (2017), refiere a que el desempeño laboral es el valor de poder ayudar a la organización de los distintos sucesos conductuales para que un trabajador lleve a cabo un periodo de tiempos. También podemos ver que la satisfacción y el desempeño son muy difíciles e incomprensibles muchas veces como las personas mismas, ya que muchas veces se rigen a la ley de comportamiento humano.

Según Fuentes (2018), nos muestra en su indagación en Quetzaltenango (Guatemala) sobre la relación que tiene la Satisfacción laboral y el rendimiento de la entidad jurídica de esa localidad. Ésta tuvo como objetivo general ver la relación que tiene la satisfacción y la productividad de los colaboradores, dando un resultado según la percepción de los trabajadores, un 62% de las respuestas se ubican en las categorías algo satisfecho y bastante satisfecho, siendo la primera opción la frecuencia más alta con un 48% de los casos, así mismo un 38% de trabajadores están insatisfecho con su trabajo. Esta investigación es de tipo correlacionar y de muestra tiene 65 trabajadores. Concluyendo que si tiene correlación significativa buena ya que su ($R_h = 0.657$ y $P = 0.000$).

Marin & Placencia (2017), menciona que en el Perú de acuerdo a una encuesta de satisfacción laboral realizada por Super World, que casi la mitad de empleados en el país, no se encuentra satisfechos en sus centros de trabajo, quiere decir que esto afecta su obligaciones frente a las tareas delegadas, el investigador menciona que el 45% de colaboradores que cooperaron en el estudio aceptaron no sentirse satisfecho en sus trabajos y esto afecta la mayoría de los colaboradores en sus desempeños. Por otro lado, el autor comenta que la relación con el jefe inmediato es visto como una cuestión perjudicial por gran parte de los participantes con un 52% marco que es “bajo”, mientras que el 40% lo considera de “bueno” y solo el 8% “excelente”. Concluyendo que si tiene relación directa moderada ($r = 0.648$ y $p = 0.000$).

Sanchez (2019), nos muestra en su investigación acerca del nexo entre satisfacción laboral y la efectividad de los trabajadores del municipio de San Martín, ubicado en Tarapoto. Con un tipo investigación descriptiva y correlacional. Menciona que es descriptivo por que la investigación permitió ayudar a estudiar sistemáticamente, las diferentes variables con las que se puede relacionar, en mayor proporción que aquellas que tienen un enfoque experimental, teniendo como propósito de delimitar el grado en que se vinculan esta variable y la efectividad o productividad de quienes laboran en San Martín, específicamente en el municipio. Concluyendo que si existe correlación moderada significativa ($r = 0,437^{**}$; $p = ,000$), quiere de que a medida que la administración de la

Municipalidad Provincial de San Martín, considere un buen clima laboral ligado a motivaciones y a mayor consideración al trabajador se puede lograr mayor satisfacción y mejor productividad en los trabajadores.

2. Marco teórico

2.1. Satisfacción

La satisfacción labora es toda conducta que tiene el empleado al poder realizar su trabajo, también se manifiesta en los sentimientos, temperamento del ánimo y por últimos los diferentes conductas en vinculo a su entorno laboral Montoya Cáceres et al (2017)..

Por otro parte los autores Robbins & Coulter (2005), observa a la satisfacción laboral a manera de sensaciones favorable y desfavorable, a los asistentes que examinan su trabajo. También lo elemental seria poder examinar que la satisfacción es una representación relativa, pues ya es lo contrario a las ideas y pretensiones de comportamiento, si bien sabemos estos componentes en grupo son los que apoyan a orientar una empresa y a poder entender la confrontación los trabajadores con su puesto de trabajo.

Reátegui (2017), indica que la satisfacción está señalada a las diferentes obligaciones, para que sean un revestimiento de gratificaciones, así como también de inscripciones, logros y autorrealización.

Estos autores puntualizan cuando el trabajador está satisfecho con su trabajo es cuando, experimente sentimientos de satisfacción y bienestar por ver cubiertas adecuadamente sus necesidades con las que cuenta como persona.

Asimismo Reátegui (2017), menciona que la satisfacción laboral es el resultado de diferentes conductas del trabajador al percibir su salario, así como también a la supervisión y el reconocimiento.

Newstrom (1991), establece que la satisfacción laboral es la conducta que tiene el trabajador ante su establecido trabajo, ya que es declarado en sentimientos, también en situaciones de ánimo y comportamientos en relación a su ámbito laboral

Señala que si la persona se siente tranquilo o complacido con su ocupación muchas veces responderá de una manera óptima a las diferentes obligaciones de su entorno laboral y si el trabajador no se siente a gusto con sus funciones no tendrá una buena eficacia y calidad en el trabajo.

Por esta razón, según los autores Salazar & Gutiérrez (2016), nos dicen que la satisfacción laboral es el resultado de numerosas conductas que tiene el trabajador al ser vinculados con su sueldo percibido.

Burga (2018), indica que la satisfacción está en función a que las responsabilidades sean recubiertas de salarios, así como también afiliación, ganancias y autorrealización.

Estos autores precisan cuando el colaborador se siente satisfecho con su labor es cuando valora su emoción de satisfacción y comodidad con sus diferentes exigencias con las que cuenta.

Conforme la aclaración de estos autores se puede ver que la satisfacción laboral requerirá de la disconformidad entre las aspiraciones del colaborador y disconformidades que presenten en las corporaciones, así como las discrepancias que existen entre la posibilidad y los resultados.

2.2. Dimensiones

Según Robbins & Coulter (2005), establece las siguientes dimensiones de la gestión por competencias:

1. Sistema de organización
2. Seguridad laboral
3. Sistemas de recompensas
4. Motivación
5. Desarrollo personal

2.3. Desempeño laboral

Cheavenato (2011), expone que el desempeño laboral es el alcance de los resultados esperados sobre las atribuciones y tareas asignadas en el descriptor del puesto de trabajo, durante el período de tiempo determinado y establecido con la empresa, en donde el individuo manifiesta y desarrolla las competencias necesarias para el alcance de los resultados sobre las atribuciones y tareas asignadas en el descriptor de puesto de trabajo.

La valoración del desempeño laboral de la labor profesional es sugerida por la gerencia, a modo de que uno de los indicadores más importantes para poder calcular los rendimientos de la organización. Existen varios instrumentos para calcular el desempeño profesional a saber, la evaluación directa por parte del jefe cercano, la evaluación objetiva, la tasación conjunta entre el evaluador y el evaluado, la valoración de la habilidad, la evaluación propia, y los niveles de optimización de procesos a través de 270 grados y 360 grados de retroalimentación (Ledema , 2018).

Caycho (2019), nombra que el desempeño laboral es el intelecto que tiene un individuo para elaborar un trabajo en un tiempo determinado, con miras a efectuar verdaderos objetivos y metas establecidas de manera eficaz. Sin embargo, aún no precisamos que características tienen que tener las personas para un desarrollo laboral insuperable.

Normalmente las instituciones de decisiones privadas indagan la máxima eficacia y eficiencia en su procedimiento, ser productivo y tener un desarrollo continuo y permanente para poder confrontar los desafíos del mercado, una de las tácticas que les acepta alcanzar esto es precisamente en la implementación de procedimientos de capacitación para que su costo de trabajo se encuentre calificada Durán (2017).

Según Morales (2009), Nos dice que el desempeño laboral son las capacidades conseguidas por una persona o grupo de personas con sus respectivos trabajos en la organización, esto incluye las diferentes capacidades, características personales y los valores resalten al logro de los diferentes resultados esperados por la empresa.

Podemos entender que el desempeño laboral es un conglomerado de conductas y prácticas de los colaboradores, y esto ayuda a poder observar las destrezas y las habilidades que un trabajador en el desarrollo de sus actividades labores, ya que genera más productividad a la empresa

Rafael (2009), Menciona sobre el desempeño laboral que es “la acción que se espera dar a la institución de los diferentes acontecimientos conductuales que un trabajador tiene en un determinado período de tiempo; estas conductas, de uno mismo o diferentes trabajadores en diferentes oportunidades de tiempo, puede aportar a la eficacia aprovechando sus vivencias y de esa manera vital que los colaboradores tengan inteligencia y estudios más actuales ya la información en el mundo es cambiante y va en adelantos.

2.3.1. Dimensiones

1. Iniciativa laboral Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2005), Nos dice que al crear un programa de incentivos para todo los colaboradores que estén apuntando en los diferentes sistemas de capacitación y poder ver que la corporación este aplicando este sistema por iniciativa propia. Muchos de los estudios de investigación nos dicen que los diferentes sistemas muchas veces no motivan eficientemente como debería hacer un sistema de recompensa.

Por lo tanto, hay múltiples tipos de recompensa en las diferentes corporaciones.

2. Trabajo en equipo Olvera Zapata (2017), nombra que la labor en grupo es la agrupación de los ayudantes que se agrupan, que complace un grupo de insuficiencia, este intercambio se da comienzo a lo que designa equipo de trabajo.
3. Cooperación con los colaboradores Sánchez-sellero & cruz-gonzález (2014), Asocia a un aglomerado de personas, muchas veces es cien veces superior a uno solo. También en muchas entidades ya sea procedimiento público y privado el apoyo debe estar entre compañeros de ocupación a un mejor crecimiento y desarrollo en el ambiente laboral y general, de esta modalidad se está moderando de manera eficaz y promoviendo mayor seguridad y fraternización.

2.4. Materiales y métodos

Nuestra indagación retribuye a un diseño no-experimental, siendo de enfoque correlacional dado que pretendía establecer y especificar el nivel o la existencia de la relación del Satisfacción laboral y Desempeño laboral entre los trabajadores de la Municipalidad de Tabalosos. R. Sampieri, C. Fernandez, L Baptista (2014).

2.4.1. Objetivo

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral hacia los trabajadores de la Municipalidad de Tabalosos.

2.4.2. Participantes

Para llevar a cabo el estudio, se contó con una totalidad de población de 150 trabajadores de la Municipalidad de Tabalosos.

2.4.3. Muestra

Entonces para la selección de la muestra se usó la técnica del muestreo no probabilístico según el autor R. Hernandez, C. Fernandez, L. Baptista (2014), es decir, se escogieron trabajadores que están convenientemente disponibles para que nos brinden la información. Obteniendo así un total de 40 trabajadores seleccionados que pertenecen a la Municipalidad de Tabalosos.

Para su selección se formularon los siguientes criterios de inclusión.

- Contar con contrato vigente hasta la fecha.
- Que se encuentren laborando 8 horas diarias.
- Que se encuentren laborando por un periodo mayor de 3 meses

De los 40 encuestados observamos la situación sociodemográfica, en donde el 50% pertenecen al género masculino y la otra mitad son mujeres, en cuanto a la edad, se evidencia que el 20% tiene menos de 22 años, un 22,5% tiene entre 22 a 27 años, un 22,5% tiene entre 28 a 33 años, un 15% tiene entre 34 a 39 años, un 12,5% tiene entre 40 a 45 años y un 7,5% tiene entre 52 a 57.

También podemos ver el estado civil que un 55% de las personas están solteras, un 30% de las personas están con conviviente, un 12,5% de las personas están casadas y el 2,5% están divorciadas.

Podemos apreciar las religiones de las personas y podemos ver que un 82,5% de las personas son católicas y un 17,5% tienen otras religiones.

También miramos que las tiene un grado de instrucción un 7,5% tiene solamente secundaria completa y un 92,5% tiene un grado superior.

Referente al, un 17,5% de las personas son de la costa, luego un 7,5% son de la sierra y finalmente un 75% de los trabajadores son de la selva la Municipalidad provincial del Tabalosos.

Tabla 1**Información sociodemográfica**

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	20	50%
	Femenino	20	50%
	Total	40	100%
Edad	Menos de 22 años	8	20%
	22-27 años	9	22,5%
	28-33 años	9	22,5%
	34-39 años	6	15%
	40-45 años	5	12,5%
	52-57 años	3	7,5%
	Total	40	100%
	Estados Civil	Soltera	22
Conviviente		12	30%
Casado		5	12,5%
Divorciado		1	2,5%
Total		40	100%
Religión	Católica	33	82,5%
	Otros	7	17,5%
	Total	40	100%
Grado de instrucción	Secundaria	3	7,5%
	Superior	37	92,5%
	Total	40	100%
Procedencia	Costa	7	17,5%
	Sierra	3	7,5%
	Selva	30	75%
	Total	40	100%

2.5. Instrumento

La presente instrumento tiene como finalidad medir la relación entre la satisfacción laboral y el Desempeño laboral, éste fue elaborado por Sonia Palma (2004), para el uso de presente estudio fue adaptado y validado por juicio de tres expertos, así mismo se verifico su fiabilidad haciendo uso del coeficiente Alfa.

En cuanto a alcanzar la valoración de los motivos que incurren en la satisfacción laboral y su relación con el Desempeño laboral, se aplicó una cuestionario realizado por Pizarro (2017), que cita a Sonia Palma y fue validado por juicio de expertos quienes evaluaron satisfactoriamente: la claridad de los ítems, coherencia, suficiencia, ejecución de los propósitos, replicabilidad y la importancia de las preguntas propuestas en la encuesta ,

además de que se establecieron las interrogantes para analizar el porqué de haber sido seleccionadas. La encuesta consta con 32 ítems entre las dos variables, tiene 5 opciones (Likert) tales como: totalmente en desacuerdo con el número 1, bastante en desacuerdo el número 2, marcar 3 si no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4 bastante de acuerdo, y totalmente de acuerdo con el número 5.

En cuanto al estadístico Alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad de la prueba de recopilación de datos alcanzó un puntaje de 0.755, para la variable Satisfacción laboral, mientras que para Desempeño laboral se logró obtener valores oscilantes en 0.768, indicando un nivel alto de fiabilidad del instrumento. Ello, teniendo como base una puntuación mínima de 0.7 para declarar la confiabilidad de cualquier instrumento sujeto de investigación (Bollen ,1989).

Tabla 2
Índice de discriminación de la variable Satisfacción Laboral

SATISFACCION LABORAL			
Ítem	Grado de Discriminación	de Grado de homogeneidad	de
1	0.708	Discrimina muy bien	
2	0.612	Discrimina muy bien	
3	0.589	Discrimina muy bien	
4	0	Carece de utilidad para discriminar	Eliminado
5	0.886	Discrimina muy bien	
6	0.754	Discrimina muy bien	
7	0.095	Carece de utilidad para discriminar	Eliminado
8	0.447	Discrimina muy bien	
9	0.32	Discrimina bien	Eliminado
10	0.758	Discrimina muy bien	
11	0.574	Discrimina muy bien	
12	0.239	Discrimina poco	Eliminado
13	0.002	Carece de utilidad para discriminar	Eliminado
14	0.571	Discrimina muy bien	
15	0.402	Discrimina muy bien	
16	0.118	Se debe mejorar	
17	0.4	Discrimina muy bien	Eliminado
18	0.59	Discrimina muy bien	

Del 100% de esta investigación un 66,6% discrimina muy bien y un 33.3% no discrimina, por lo tanto, un instrumento nos ayuda y es válido para la investigación, pero es recomendable cambiar las preguntas que fueron eliminadas para un llegar a un 100% que es la meta.

Tabla 3

Índice de discriminación de la variable Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL			
Ítem	Grado de Discriminación	de	Grado de homogeneidad
1	0.508		Discrimina muy bien
2	0.412		Discrimina muy bien
3	0.589		Discrimina muy bien
4	0.000		Carece de utilidad para discriminar Eliminado
5	0.986		Discrimina muy bien
6	0.754		Discrimina muy bien
7	0.095		Carece de utilidad para discriminar Eliminado
8	0.647		Discrimina muy bien
9	0.320		Discrimina bien Eliminado
10	0.558		Discrimina muy bien
11	0.474		Discrimina muy bien
12	0.239		Discrimina poco Eliminado
13	0.002		Carece de utilidad para discriminar Eliminado
14	0.871		Discrimina muy bien

Del 100% de esta investigación un 64,2% discrimina muy bien y un 35.7% no discrimina, por lo tanto, el instrumento nos ayuda y es válido para la investigación, pero es recomendable cambiar las preguntas que fueron eliminadas para un llegar a un 100% que es la meta.

Análisis de datos

Para cumplir con los objetivos de la investigación fue necesario hacer uso de herramienta estadística SPSS versión 24 para Windows y tras tener los datos, realizar el procedimiento y examinar los datos encontrados, además se tomó como referencia las técnicas estadísticas descriptivas partiendo de la línea de valores, según la significancia de $p < 0.05$.

Resultado 1

La tabla 4

Muestra el nivel de Satisfacción laboral en la Municipalidad provincial del Tabalosos 2020.

Análisis descriptivo del Satisfacción laboral en la Municipalidad provincial del Tabalosos 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Bastante en desacuerdo	4	10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	87.50%
	Bastante de acuerdo	1	2.50%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%
Sistema de organización	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Bastante en desacuerdo	20	50%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	45%
	Bastante de acuerdo	2	5%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%
Seguridad Laboral	Totalmente en desacuerdo	1	2,5%
	Bastante en desacuerdo	8	20%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	72,5%
	Bastante de acuerdo	2	5%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%
Sistemas de recompensa	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Bastante en desacuerdo	13	32,5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	50%
	Bastante de acuerdo	7	17,5%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%
Motivación	Totalmente en desacuerdo	1	2.50%
	Bastante en desacuerdo	9	22,5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	55%
	Bastante de acuerdo	8	20%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%
Desarrollo personal	Totalmente en desacuerdo	38	95%
	Bastante en desacuerdo	2	5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
	Bastante de acuerdo	0	0%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%

En la tabla 4 podemos observar que en la variable satisfacción laboral , un 87,5% marcó la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado en la dimensión sistema de organización un 50% marco bastante en desacuerdo, en la dimensión seguridad laboral un 72,5% se decidió por la opción de acuerdo ni en desacuerdo, en cuanto a la dimensión específica sistema de recompensa un 50% marcaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, en la dimensión motivación un 55% se inclinó por la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente en la dimensión desarrollo personal un 95% marco totalmente en desacuerdo.

Resultado 2

La tabla 5

Muestra el nivel del Desempeño laboral en la Municipalidad provincial del Tabalosos 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Bastante en desacuerdo	4	10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	87.50%
	Bastante de acuerdo	1	2.50%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%
Sistema de organización	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Bastante en desacuerdo	20	50%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	45%
	Bastante de acuerdo	2	5%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%
Seguridad Laboral	Totalmente en desacuerdo	1	2,5%
	Bastante en desacuerdo	8	20%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	72,5%
	Bastante de acuerdo	2	5%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%
Sistemas de recompensa	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Bastante en desacuerdo	13	32,5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	50%
	Bastante de acuerdo	7	17,5%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%
Motivación	Totalmente en desacuerdo	1	2.50%
	Bastante en desacuerdo	9	22,5%

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	55%
	Bastante de acuerdo	8	20%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%
	Totalmente en desacuerdo	38	95%
	Bastante en desacuerdo	2	5%
Desarrollo personal	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
	Bastante de acuerdo	0	0%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	Total	40	100%

En la tabla 5 observamos que un 82,5% marco a ni de acuerdo ni en desacuerdo en la variable desempeño laboral, en la dimensión iniciativa laboral un 67,5% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, enfocada en la dimensión trabajo en equipo un 32,5% está bastante en desacuerdo, y finalmente en la dimensión cooperación con los trabajadores un 17,5% está B de acuerdo.

Resultado del análisis de Tablas cruzadas de los niveles del Satisfacción y género
 Tabla 6
 Niveles de la Satisfacción laboral según el género

			Genero		
			Masculino	Femenino	Total
Satisfacción laboral	Bajo	Recuento	0	3	3
		% de total	0%	7,5%	7,5%
	Medio	Recuento	20	17	37
		% de total	50%	42.50%	92,5%
Total		Recuento	20	20	40
		% de total	50%	50%	100%
Sistema Organización	Bajo	Recuento	4	8	12
		% de total	10%	20%	30%
	Medio	Recuento	16	12	28
		% de total	40%	30%	70%
Total		Recuento	20	20	40
		% de total	50%	50%	100%
Seguridad laboral	Bajo	Recuento	2	8	10
		% de total	5%	20%	25%
	Medio	Recuento	18	12	30
		% de total	45%	30%	75%
Total		Recuento	20	20	40
		% de total	50%	50%	100%
Sistema recompensa	Bajo	Recuento	5	8	13
		% de total	12,5%	20%	32.50%
	Medio	Recuento	14	12	26
		% de total	35%	30%	65%

Total	Alto	Recuento	1	0	1	
		% de total	2,5%	0%	2,5%	
		Recuento	20	20	40	
Total		% de total	50%	50%	100%	
		Bajo	Recuento	4	4	8
			% de total	10%	10%	20%
Motivación	Medio	Recuento	15	16	31	
		% de total	37,5%	40%	77,5%	
Total	Alto	Recuento	1	0	1	
		% de total	2,5%	0%	2,5%	
		Recuento	20	20	40	
Total		% de total	50%	50%	100%	
		Bajo	Recuento	6	8	14
			% de total	15%	20%	35%
Desarrollo personal	Medio	Recuento	14	12	26	
		% de total	35%	30%	65%	
Total		Recuento	20	20	40	
		% de total	50%	50%	100%	

En la tabla 6 podemos visualizar el nivel de la satisfacción laboral por género, en el género femenino tiene un 7,5% nivel bajo y el género masculino tiene 50% nivel medio, en la dimensión sistema de organización el 20% nivel bajo del género femenino y en el género masculino 40% nivel medio, en la dimensión seguridad laboral el 5% del género masculino tiene un nivel bajo y el género femenino tiene 30% en el nivel medio, en la dimensión sistema de recompensa el 30% del género femenino tiene un nivel medio y en el género masculino tiene 2,5% en el nivel alto, en la dimensión de motivación el 40% del género femenino tiene un nivel medio, en el género masculino tiene 2,5% del nivel alto y finalmente en la dimensión desarrollo personal el 35% del género masculino tiene un nivel medio, en el género femenino tiene 20% del nivel bajo.

Resultado del análisis de tablas cruzadas de los niveles del Desempeño laboral y género

Tabla 7

Niveles del Desempeño laboral según el género

			Genero		
			Masculino	Femenino	Total
Desempeño laboral	Medio	Recuento	18	20	38
		% del total	45%	50%	95%
	Alto	Recuento	2	0	2
		% del total	5%	0%	5%
Total		Recuento	20	20	40
		% del total	50%	50%	100%
Iniciativa laboral	Bajo	Recuento	2	4	6
		% del total	5%	10%	15%
	Medio	Recuento	18	16	34
		% del total	45%	40%	85%
Total		Recuento	20	20	40
		% del total	50%	50%	100%
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	7	6	13
		% del total	17,5%	15%	32,5%
	Medio	Recuento	13	12	25
		% del total	32,5%	30%	62,5%
	Alto	Recuento	0	2	2
		% del total	0%	5%	5%
Total		Recuento	20	20	40
		% del total	50%	50%	100%
Cooperación con los colaboradores	Bajo	Recuento	7	10	17
		% del total	17,5%	25%	42,5%
	Medio	Recuento	13	10	23
		% del total	32,5%	25%	57,5%
Total		Recuento	20	20	40
		% del total	50%	50%	100%

En la tabla 7 podemos observar que el 45% del género masculino tiene un nivel medio en el desempeño laboral, mientras del género femenino tiene un 50%, en la dimensión iniciativa laboral el 40% del género femenino tiene un nivel medio, en la dimensión trabajo en equipo el 15% del género femenino tiene un nivel bajo y finalmente en la dimensión cooperación con los colaboradores el 32,5% del género masculino tiene un nivel medio.

Prueba de Hipótesis:

Resultado de la hipótesis general:

Ha: Existe una relación significativa entre el Satisfacción y el Desempeño laboral de quienes se desempeñan en la Municipalidad provincial del Tabalosos, 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre el Satisfacción y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial del Tabalosos, 2020.

Regla de decisión

Si p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 8

Relación entre la satisfacción laboral con el desempeño laboral de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020.

Satisfacción laboral	Desempeño laboral		
Rho	p- valor	n	
,617**	,000	40	

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Se aprecia en la tabla 8 el nivel de relación que existe entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores que pertenecen a la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,617 (correlación positiva media), observa que el valor p es 0,000 por ende se acepta la hipótesis alterna, traduciéndose que la satisfacción laboral si se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Resultado de la hipótesis específica 01

Ha: Existe una relación significativa entre la Satisfacción y la Iniciativa laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial del Tabalosos, 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre la Satisfacción y la Iniciativa laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial del Tabalosos, 2019.

Regla de decisión

Si p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 9

Relación entre la satisfacción laboral con la iniciativa laboral de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020.

Satisfacción laboral	la Iniciativa laboral		
	Rho	p- valor	N
	,786**	,000	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Se puede contemplar en la tabla 9 las variables de satisfacción laboral y la iniciativa laboral de los Trabajadores pertenecientes a la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020 y la relación que existe entre ellas. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,786 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por ende se acepta la hipótesis alterna, entonces se puede decir que la satisfacción laboral si se relaciona significativamente con la iniciativa laboral.

Resultado de la hipótesis específica 02

Ha: Existe una relación significativa entre el Satisfacción laboral y el Trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre el Satisfacción laboral y el Trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020.

Regla de decisión

Si p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 10

Relación entre la satisfacción laboral con el trabajo en equipo de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020.

Satisfacción laboral	Trabajo en equipo	
Rho	p- valor	n
,778**	,000	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Se analiza en la tabla 10 el grado de relación que prevalece entre la satisfacción laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,778 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 , entonces se realiza la aceptación de la hipótesis alterna, la satisfacción laboral si se relaciona significativamente con el trabajo en equipo.

Resultado de la hipótesis específica 03

Ha: Existe una relación significativa entre el Satisfacción laboral y cooperación con los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre el Satisfacción laboral y cooperación con los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020

Regla de decisión

Si p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 11

Relación entre la satisfacción laboral con la cooperación con los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020.

Satisfacción laboral	Cooperación con los colaboradores
Rho	p- valor
,699**	,000
	n
	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En cuanto a la tabla 11, se analiza la relación entre la satisfacción laboral y la cooperación con los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,699 (correlación positiva media), observa que

el valor p es 0,000, esto conduce a la aceptación de la hipótesis alterna, la satisfacción laboral si se relaciona significativamente con la cooperación con los colaboradores.

3. Discusión

Tabla 12

Resumen del contraste de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables			Rho Sperman	p valor	Resultado
H1	Satisfacción laboral	---	Desempeño laboral	0, 617	0,00	Aceptada
H2	Satisfacción laboral	---	Iniciativa laboral	0, 786	0,00	Aceptada
H3	Satisfacción laboral	---	Trabajo en equipo	0, 778	0,00	Aceptada
H4	Satisfacción laboral	---	Cooperación con los trabajadores	0, 699	0,00	Aceptada

Al analizar los resultados de la tabla 12 se concluye que la variable satisfacción laboral se relaciona con los cuatro indicadores: desempeño laboral, iniciativa laboral, trabajo en equipo y cooperación con los trabajadores. También podemos observar que el valor p es 0,000 , pasando a aceptar entonces, la hipótesis alterna.

Teniendo en cuenta la primera hipótesis: Existe relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tabaloso, pues se puede ver el grado de correlación entre las variables estudiadas: satisfacción laboral y desempeño laboral se obtiene una relación significativa y positiva (rho=0,617 P=0.00) lo cual se explica que hay una relación significativa entre las dos variables

que rigen esta investigación. Al tener esos resultados, entonces, se realiza la aceptación de la hipótesis que se planteó al inicio del estudio. Dichos resultados concuerdan con los encontrados por Otorgado (2013), Por otro lado para Fernandez (2014), la satisfacción laboral es la sensación positiva de una persona al realizar un trabajo de interés, en un ambiente agradable donde percibe compensaciones psico-socio-económicas acordes a sus expectativas”.

Para la segunda hipótesis: Existe relación significativa entre la satisfacción y la dimensión iniciativa propia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaloso, pues se observa la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión iniciativa propia obtiene una relación significativa y positiva ($\rho=0,786$ $P=0.00$) que se interpreta que existe una relación significativa entre el variable y la dimensión. Diferentes resultados encontraron en la investigación de Carcasi (2019), en su estudio relacionado al ambiente , el clima laboral y el nivel de satisfacción como determinantes que evalúan el desempeño en una empresa del estado Chileno. Se muestra una relación significativa entre la satisfacción y la dimensión iniciativa propia de los trabajadores. Al respecto Puchol (2007), refiere que hablar de la variable de la satisfacción en los colaboradores engloba una variedad de disposiciones y aspectos positivas que ese tiene hacia su labor.

Para la tercera hipótesis: Existe relación significativa entre la satisfacción y la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tabaloso, se examina la existencia de relación entre la satisfacción laboral y la dimensión trabajo en equipo obtiene una relación significativa y positiva ($\rho=0,778$ $P=0.00$) que se interpreta que existe una relación significativa entre el variable y la dimensión. Por su parte el trabajo en equipo se refiere a los comportamientos que generan los trabajadores en relacionar con los demás. Angeles (2016), comenta que el predictor principal de realizar un trabajo eficiente es tener una habilidad o aptitudes cognitivas; esta dimensión incluye comportamientos que contribuyen a la base de las transformaciones y al mantenimiento de la actividad y dinamismo que mueva a la organización laboral.

Para el cuarto hipótesis: Existe relación significativa entre la satisfacción y la dimensión cooperación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaloso, se puede observar el vínculo entre la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción laboral obtiene una relación significativa y positiva ($\rho=0,699$ $P=0.00$) que se interpreta que existe una relación significativa entre el variable y la dimensión. Chacon (2016), menciona que la cooperación en el trabajo refiere a generación de actitudes positivas entre los trabajadores, dando se la mano en sus actividades diarias.

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

En la tabla 4 podemos observar que en la variable satisfacción laboral el 87,5% marco ni de acuerdo ni en desacuerdo, en la dimensión sistema de organización el 50% marco bastante en desacuerdo, en la dimensión seguridad laboral el 72,5% marco ni de acuerdo ni en desacuerdo, en la dimensión sistema de recompensa el 50% marcaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, en la dimensión motivación ni de acuerdo ni en desacuerdo un 55%, finalmente en la dimensión desarrollo personal el 95% marco totalmente en desacuerdo.

En la tabla 5 observamos que el 82,5% marco a ni de acuerdo ni en desacuerdo en la variable desempeño laboral, en la dimensión iniciativa laboral el 67,5% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, en la dimensión trabajo en equipo el 32,5% está bastante en desacuerdo, y finalmente en la dimensión cooperación con los trabajadores el 7,5% está bastante de acuerdo.

En la tabla 6 podemos visualizar el nivel de la satisfacción laboral por género, en el género femenino tiene un 7,5% nivel bajo y el género masculino tiene 50% nivel medio, en la

dimensión sistema de organización el 20% nivel bajo del género femenino y en el género masculino 40% nivel medio, en la dimensión seguridad laboral el 5% del género masculino tiene un nivel bajo y el género femenino tiene 30% en el nivel medio, en la dimensión sistema de recompensa el 30% del género femenino tiene un nivel medio y en el género masculino un nivel alto lo tiene un total del 2,5%, en cuanto a lo que respecta la otra dimensión de motivación el 40% del género femenino tiene un nivel medio, en el género masculino tiene 2,5% del nivel alto y finalmente en la dimensión desarrollo personal el 35% del género masculino tiene un nivel medio, en el género femenino tiene 20% del nivel bajo.

Al visualizar la tabla 7 se puede examinar que el 45% del género masculino tiene un nivel medio en el desempeño laboral, mientras del género femenino tiene un 50%, en la dimensión iniciativa laboral el 40% del género femenino tiene un nivel medio, en la dimensión trabajo en equipo el 15% del género femenino tiene un nivel bajo y finalmente en la dimensión cooperación con los colaboradores el 32,5% del género masculino tiene un nivel medio.

En cuanto a la tabla 8 se puede apreciar que existe la relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad provincial de Tabaloso, 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,617 (correlación positiva media), observa que el valor p es 0,000 por ende, entonces se acepta la hipótesis alterna, la satisfacción laboral, entonces si se vincula estableciendo una relación significativamente con la otra variable estudiada, que es el desempeño laboral.

Al poder examinar la tabla 9 se puede apreciar la relación entre la satisfacción laboral y la iniciativa laboral de quienes laboran en la Municipalidad provincial de Tabaloso, 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,786 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000, siendo a través de esos resultados que se acepta la hipótesis alterna, entonces la satisfacción laboral si se relaciona significativamente con la iniciativa laboral.

Al momento de examinar la tabla 10, se puede denotar la relación que prevalece entre la satisfacción laboral y cómo es que funciona el trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tabaloso, 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,778 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por ende, también se acepta la hipótesis alterna, la satisfacción laboral si se relaciona significativamente con el trabajo en equipo.

Se puede observar que en la tabla 11, la relación que existe entre la satisfacción laboral y la cooperación con los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tabalosos, 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,699 (correlación positiva media), observa que el valor p es igual 0,000 pasando a aceptar la hipótesis alterna, pudiendo establecerse de esa manera que la variable estudiada de satisfacción laboral si se relaciona significativamente con la cooperación con los colaboradores.

4.2. Recomendaciones

A los dirigentes que forman parte del área de Recursos humanos, que existe en la Municipalidad Provincial de Tabalosos, generar estrategias de integración con la Municipalidad, informándoles sobre todas las actividades y decisiones importantes de tal manera que se sientan considerados y entender lo que ocurre en su medio de trabajo.

A los directivos encargados del sector de Recurso Humanos de la Municipalidad Provincial de Tabalosos, implementar políticas de capacitación, formación académica constante orientada a una mejor labor en las tareas encomendadas y el fortalecimiento de sus competencias profesionales para las áreas que fueron contratados.

A los directivos del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tabalosos, se deben realizar evaluación de competencias profesionales constantes en los colaboradores, con el fin de generar programas de mejorar en su buen desempeño laboral con sus tareas logrando tener una satisfacción laboral adecuada.

A los directivos del Área de Recurso Humanos de la Municipalidad Provincial de Tabalosos, fomentar actitudes de trabajo con los demás colaboradores de manera práctica y vivencial, así como el establecimiento de relaciones saludables con los demás, generando estrategias, crear una comunidad para estrechar los lazos entre ellos y los gerentes; de tal forma que ayude a fortalecer el desempeño laboral y satisfacción favorable.

A los directivos del Área de Recurso Humanos de la Municipalidad de Tabalosos, fortalecer las políticas de motivación y evaluación de las competencias profesionales de los trabajadores, aprovechar el perfil profesional y ubicar a los trabajadores según sus competencias, esto permitirá que el trabajador se sienta útil y que puede desarrollarse en el trabajo.

5. Referencias

Angeles. (2016). Facultad de letras y ciencias humanas. Recuperado a partir de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6845>

Arando, S., Gago, M., & Jones, D. C. (2017). ESTABILIDAD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL GRUPO, 35–58.

Bollen. (1989). Book review of K . A . Bollen (1989). Structural equations with latent variables, (January 1993). Recuperado a partir de https://www.researchgate.net/publication/269395170_Book_review_of_KA_Bollen_1989_Structural_equations_with_latent_variables/link/5e60a6d4a6fdccbeba1c9d8b/download

Caycho, F. J. U. (2019). *Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Credito del Perú en el año 2018.*

Chacon. (2016). No Title. Recuperado a partir de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7439/CHACON_LUNA_GISSELLE_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cheavenato 2011. (s. f.). planeacion estrategica.

Durán, A. V. (2017). Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral eTraining:, 18, 1–22.

Fernandez. (2014). No Title. Recuperado a partir de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5882/FERNANDEZ_SALCEDO_RAYSHA_DESEMPENO_GERENTES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

fuentes. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad, 9, 129–153.

GUISELA BURGA VÁSQUEZ; SANDRA JULIANA WIESSE ESLAVA, 2018. (2018). Personal Administrativo En Una.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *SÉPTIMA EDICIÓN Comportamiento Comportamiento.*

Ledesma, C. R. D. H. G. C. A. M. A. C. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Morales. (2009). No Title. Recuperado a partir de <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/2009/DEFINITIVA/tesis12.pdf>

Newstrom, J. w. (1991). No Title. Recuperado a partir de <https://mx.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210MX91215G0&p=Davis+K+y+Newstrom+J.+1991.+Comportamiento+humano+en+el+trabajo.+México.+Mc+Graw+Hil>

Olvera Zapata, Y. (2017). Psicóloga Industrial. Mayo.

Osorio, O. G., Quintero, J. Q., & De, C. (2014). Y Desempeño Organizacional En Empresas Del Sector, 27(49), 87–108. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao27-49.cidi>.

Otorgado. (2013). ESCUELA DE POSGRADO Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una Revisión de Literatura PRESENTADA POR Carlo Mario Chiroque Suárez Miriam Lilliana Piscoya Manríquez Asesor: PhD Daniel Eduardo Guevara Sánchez. Recuperado a partir de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13611/CHIROQUE_PISCOYA_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena [Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a chilean state university]. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. Recuperado a partir de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf

Pizarro, S. C. M. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Colegio Particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la Ciudad de Chachapoyas, Año, 2016. *Universidad Peruana Union*, 67.

Puchol. (2007). Motivación Intrínseca, Extrínseca Asociado Al Nivel De Satisfacción Laboral Del Personal Asistencial De La Redess Lampa, 123–134. Recuperado a partir de <http://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/593>

R. Hernandez, C. Fernandez, P. B. (2014). *www.FreeLibros.com*. (P. B. R. Hernandez, C. Fernandez, Ed.) (METODOLOGÍA). Recuperado a partir de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia de la investigación 5ta Edición.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

R. Sampieri, C. Fernandez, and L. B. (2014). *No Title*. (and L. B. R. Sampieri, C. Fernandez, Ed.) (Metodología). Recuperado a partir de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Reátegui, L. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016, 64. Recuperado a partir de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava edición*.

Salazar, M., & Gutiérrez, A. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Revista Empresarial*, 10(4), 7–12. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>

SÁNCHEZ-SELLERO, M. C., SÁNCHEZ-SELLERO, P., CRUZ-GONZÁLEZ, M. M., & SÁNCHEZ-SELLERO, F. J. (2014). Características Organizacionales De La Satisfacción Laboral En España. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537–547. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020140507>

Sanchez S, J. ciro. (2019). Univesidad peruana union.

Simón, G. (2012). Nivel de Satisfacción laboral del personal de salud del Samco Carlos Pellegrini, 51. Recuperado a partir de http://capacitasalud.com/archivos/2016/Trabajos_Finales/Tesis_MGSSS_Simon.pdf

Sonia Palma. (2004a). DESEMPEÑO :Antecedentes Históricos de la Evaluación de Desempeño, 66–79. Recuperado a partir de <file:///C:/Users/g-PC/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107.pdf>

Sonia Palma. (2004b). ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual (1º Edición).